

# MERIMIES

## SJÖMANNEN

1/2019

Väitös todistaa:  
**Suomen lipun merkitys meriliikenteen  
huoltovarmuuden kannalta kiistaton**



Vakella miljardiomaisuus:  
**Rahaa roppakaupalla,  
mutta tekemiset vähissä**

**Minne päätyivät Nesteen osakkeiden  
myynnistä saadut rahat?**

HVK:n raportti:  
**Merenkulun ammattilaisia  
huoltovarmuuden kannalta  
varsin vähän**

Tämligen få yrkesmän inom sjöfarten  
när det gäller försörjningsberedskapen

Minne päätyivät  
Nesteen osakkeiden  
myynnistä saadut rahat?



SAANA LAMMINSIVU

20



Kemin matkailun vetonaula,  
jäänmurtaja Sampo

SAANA LAMMINSIVU

Johtamistaito  
merenkulussa



GETTY IMAGES

## sisältö | innehåll

- 4 Huoltovarmuuskeskuksen raportti:  
Merenkulun ammattilaisia huoltovarmuuden  
kannalta varsin vähän
- 13 Vakella miljardiomaisuus: Rahaa roppakaupalla, mutta  
tekemiset vähissä
- 28 M/s Baltic Amelie – Rahtilinjalla painetaan tiivistä tahtia
- 32 Valtioneuvosto hyväksyi Suomen meripolitiikan  
linjaukset
- 40 Försörjningsberedskapscentralens rapport:  
Tämligen få yrkesmän inom sjöfarten när det gäller  
försörjningsberedskapen
- 46 Hamnade pengarna från försäljningen av aktierna i Neste  
i regeringens valbudget, dvs. användes de till att lappa  
hålen i statsekonomi?
- 49 Miljardtillgångar hos statens utvecklingsbolag Vake:  
Mycket pengar men lite verkstad
- 52 LEDARSKAP inom sjöfarten

KANNEN KUVA Jussi Helminen

Kannen kuvassa M/t Kiisla. Väitöstutkimus osoittaa, että  
Suomen omat öljykuljetukset on turvattava.

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

MERIMIES  
SJÖMANNEN  
2019

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

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

ULKOASU, TAITTO • LAYOUT Seidi Guzejev / Rohkea Ruusu | TOIMITUS • REDAKTION John Stenbergin rant 6, 2. kerros, 00530 Helsinki,  
p. (09) 615 2020 • John Stenbergin 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 rant 6,  
2. kerros, 00530 Helsinki /  
John Stenbergin strand 6,  
2:a våningen, 00530 Helsingfors

VAIHDE • VÄXEL  
+358 (0)9 615 2020

KOTISIVUT • HEMSIDOR  
www.smu.fi

SÄHKÖPOSTI • E-POST  
etunimi.sukunimi@smu.fi /  
fornamn.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  
ILMESTYMISSAIKATAULU 2019 • TIDTABELLEN 2019

| nro | aineisto toimituksessa<br>material i redaktion | ilmestymisen<br>utges |
|-----|------------------------------------------------|-----------------------|
| 2   | 8.4.                                           | 3.5.                  |
| 3   | 27.5.                                          | 14.6.                 |
| 4   | 30.9.                                          | 18.10.                |
| 5   | 25.11.                                         | 13.12.                |

# Hyvä kello kauas kuuluu – merenkulusta halutaan tehdä houkutteleva ala tehdä töitä

**M**erenkulusta halutaan tehdä houkutteleva ala tehdä työtä. Laivoilla esiintyy jo tällä hetkellä työvoimapulaa määrättyihin työtehtäviin ja sopivat pätevyudet omaavasta miehistöstä käydään kilpailua. Paljon puhutun digitalisaation ja automatisaation myötä merenkulun työtehtävät tulevat muuttumaan ja työntekijöiltä odotetaan muutosvalmiutta ja uuden oppimista. Tämä lisää paineita ammattioppilasten ja ammatikorkeakoulujen suuntaan. Ennen kaikkea varustajien pitäisi ottaa vastuulleen oman henkilökuntansa lisäkoulutus ja niin sanottu muutosjohtaminen. Jo tällä hetkellä varustamoiden keskuudessa esiintyy kirjavaa käytäntöä koulutustarjonnasta: sitä on tai ei ole.

Merenkulkuun halutaan houkutella nyt nuoria osaajia. Tammi-kuun lopussa järjestetyssä *Bittejä horisontissa II* -tilaisuudessa mietittiin keinoja, joilla merenkulun – laajemmin meriklusterin – ammatteja tänä päivänä ja tulevaisuudessa voitaisiin markkinoida. Tilaisuudessa nousi myös esiin, että huolta pitää kantaa myös jo merellä työskentelevien merimiesten osaamisesta. Mielessä on myös pidettävä, että ihmisillä on tulevaisuudessa työuransa aikana useampia eri ammatteja: tuleva merimies ei olekaan ehkä parikymppinen, vaan nelikymppinen alanvaihtaja. Kaikkien tulee olla työnhaussa kuitenkin samalla viivalla.

Miten tehdä merenkulusta siis houkutteleva ala tehdä töitä tänä päivänä ja tulevaisuudessa? Näin alkajaisiksi todettakoon, että työntekijällä tulee olla työtä ja työstä saatavan palkan on oltava sellainen, että sillä elää. Valitettavasti *Bittejä horisontissa II* -tilaisuudessa kuultiin myös alustus, jossa sivulauseessa tuotiin esiin toteamus, että merille ei haeta enää tänä päivänä leivän perässä. Minkä perässä merille lähdetään, jos ei rahan? Olipa työntekijä sitten laivan päällä oleva merimies tai mahdollisesti tulevaisuudessa rannasta autonomista laivaa ohjaava etäohjaaja, tekee hän varmasti työtä elääkseen. Merenkulku ei ole mitään toiveammattiharrastelua varmasti varustamoillekaan: töitä on tehtävä elinkeinon ja elämisen eteen joka ikisen. Näkemyksen voikin kääntää toisinpäin siten, että meri tarjoaa elannon eri muodoissaan tänä päivänä ja tulevaisuudessa vielä vahvemmin ihmisille. Meret ovat vielä laajalti tutkimattomat – ja merillä voi ruokkia ihmiskunnan, siinä meriklusterin brändäyksen alkua.

Suomen Varustamot järjestivät joulukuussa start up -tapahtuma *Slushin* yhteydessä ensimmäistä kertaa *Breaking Waves* -tapahtuman, joka kokosi Euroopan johtavat merenkulun asiantuntijat ensimmäistä kertaa yhteen Helsinkiin. Eurooppalaisen meriklusterin tulevaisuutta pohdittiin kaksipäiväisessä konferenssissa, jossa ensimmäisenä päivänä järjestettiin Think Tank ja toisena päivänä

analysoitiin sen tuloksia. Merenkulussa on edessään Euroopassa haasteita, mutta myös mahdollisuuksia. Eurooppalaisen meriklusterin on tiivistettävä yhteistyötään ja etsittävä yhdessä ratkaisuja erilaisiin kysymyksiin, jotta selviämme kilpailussa tulevaisuudessa esimerkiksi Kiinaa vastaan.

Breaking waves -tilaisuudessa kuultiin kannustavia puheita eurooppalaisen merenkulun yhteistyön ja merimiesten puolesta. Heidän merkitystään korosti vahvasti *Eurooppalaisten varustamoiden* johtaja **Martin Dorsman**. ”Euroopan meriklusteri tarjoaa työtä viidelle miljoonalle ihmiselle. Meidän on saatava nuoret kiinnostumaan alasta.” On hienoa, että Euroopan Varustamoiden johtaja luo uskoa tulevaisuuteen ja siihen, että meriklusteri tarjoaa työtä tulevaisuudessakin ihmisille. Heitä tarvitaan. Viesti on tärkeä, sillä mikäli julkisuudessa esiin tuleva yleisviesti on ainoastaan automatisaatio ja miehittämättömät alukset, kysymys kuuluu, miksi nuoret hakeutuisivat enää merenkulkualalle. Tekniikka kehittyy ja muuttuu, siitä emme pääse mihinkään, mutta ihmisiä ja uusia tekijöitä tarvitaan. Suomessa on jo tällä hetkellä varustamoita ja työtehtäviä, joihin ei tahdo löytyä ammattitaitoista työvoimaa.

Millaisia taitoja tulevaisuuden merenkulkijalta sitten odotetaan? *Bittejä horisontissa II* -tilaisuudessa esiteltiin IAMU:n (*International Association of Maritime Universities*) johdolla laadittu taulukko siitä, millaisia ominaisuuksia tulevaisuuden merenkulkijan tulisi omata. Niitä ovat mm. kyberturvallisuustaidot (erilaiset tasot henkilön työtehtävästä riippuen), matemaattisuus, hyvä fyysinen kunto ja sosiaaliset taidot sekä tunne-empatia. Totta on, että merityössä vaaditaan ryhmätyötaitoja jo tänä päivänä - ja oikeastaan kaikissa tulevaisuuden ammateissa yhä enemmän. Toisaalta IAMU:n esitystä ei voi katsoa ilman hilpeyttä: ollaanko aluksille etsimässä tulevaisuudessa Ihmemies McGyvereitä vaiko Nasan astronautteja? Jäitä hattuun siis: kyllä laajan geopolitiittisen päätöksentekokyvyn (joka sekun oli listattu kaavioon) omaavat henkilöt hakeutuvat varmasti muualle töihin kuin laivakeittiöön.

Mieleen on myös painettava, että merenkulussa meneillään olevasta rekrytointikampanjasta ei saa tehdä myöskään miehistöreserviä, jonka keinoin varustajat raakaavat itselleen sopivimmat ehdokkaat. Kukaan ei ole merimies syntyessään, vaan työhön kasvetaan: joillekin ala sopii, toisille ei.

*Bittejä horisontissa II* -tilaisuus oli kuitenkin hieno avaus keskustelulle merenkulun tulevaisuudesta. Yhteistyö ja yhdessä pohtiminen ovat kaiken työn alku: jatkossa tilaisuuksiin pitää saada vielä enemmän merimiehiä paikan päälle kertomaan millaista arki on laivalla ja merenkulussa sekä miten he näkevät alan tulevaisuuden.



[cdn.huoltovarmuuskeskus.fi/app/uploads/2019/01/14160416/Merenkulun-huoltovarmuus.pdf](https://cdn.huoltovarmuuskeskus.fi/app/uploads/2019/01/14160416/Merenkulun-huoltovarmuus.pdf)

## Huoltovarmuuskeskuksen raportti: **Merenkulun ammattilaisia huoltovarmuuden kannalta varsin vähän**

Huoltovarmuuskeskus julkaisi joulukuun 2018 lopussa raportin merenkulun huoltovarmuudesta vuoteen 2030. Siitä ilmenee, että merenkulun ammattilaisia on Suomessa huoltovarmuuden kannalta varsin vähän. Raportista käy ilmi, että pienet henkilöstömäärät erilaisissa merenkulun kriittisissä tehtävissä ja toimintojen erittäin suuri riippuvuus Suomen talouden toimintaedellytyksistä ovat luonnollisesti huoltovarmuuden kannalta riski.

TEKSTI SAANA LAMMINSIVU KUVAT GETTY IMAGES

### **Merimiesammateissa noin 9 500 eri henkilöä Suomessa**

Merenkuluammateissa toimi vuonna 2017 yhteensä noin 9 500 eri henkilöä.

Vakituisia ahtaajia oli satamaoperaattoreiden palveluksessa noin 2 000 ja satamanpitäjien henkilöstö oli noin 500. Jäänmurron merihenkilöstöä on kaikkiaan alle 300 henkeä ja luotseja noin 150. Päätoimisia laivanselvittäjiä tai rahtimeklareita on

kumpiakin alle 50 henkilöä. Myös merenkulun juridiikkaan tai alusvakuutuksiin erikoistuneiden asiantuntijoiden määrä on varsin pieni.

### **Vuonna 2017 tehtiin 6 634 henkilötyövuotta**

Kun vuoden 2017 merimiestilastoja tutkitaan henkilötyövuosina (tarkoittaa työpa-

nosta, jonka yksi henkilö saa aikaan vuodessa), tehtiin vuonna 2017 kaikkiaan 6 634 henkilötyövuotta (htv), josta ulkomaanliikenteen osuus oli 90 prosenttia. Naisten henkilötyövuosien osuus oli 25 prosenttia ja ulkomaalaisten merimiesten 15 prosenttia.



*Merenkulun huoltovarmuus ja  
Suomen elinkeinoelämä  
– TOIMINTAYMPÄRISTÖN  
TARKASTELU VUOTEEN 2030*

*Julkaisu on laadittu  
mahdollisimman helppolukaiseksi ja  
ymmärrettäväksi raportiksi.*

*Tekijät: Ojala Lauri, Solakivi Tomi,  
Kiiski Tuomas, Laari Sini ja Österlund Bo*

## Terveisiä laivalta: Miehistökoulutetut eivät työllisty

**V**aikka merenkulussa on tällä hetkellä pulaa osaajista useisiin eri tehtäviin, käydään muun muassa laivojen konehuoneissa kovaa kilpailua tarjolla olevista töistä. Miehistökoulutetut eivät pääse niihin vakansseihin, jotka heille kuuluisivat. Tällainen tilanne on esimerkiksi moottorimiehen ja konevahtimiehen paikkojen kanssa. Niihin on saatettu rekrytoida AMK-tason, eli päällystöön kuuluva vahtikonemestari tai energiainsinööri, vaikka tehtävään hakevalla miehistöön kuuluvalla

konemiehellä olisi töistä enemmän kokemusta.

”Ihmettelyä herättääkin se, mikä järki on käydä viisi vuotta ammattikorkeakoulua ja päätyä siivoamaan sitten laivan konehuonetta”, toimitukseen saapuneissa terveisissä todetaan.

Perimmäisenä syynä tilanteeseen on maailmanlaajuinen sekamiehitys, jonka myötä kaikki kilpailevat keskenään vähäisistä tarjolla olevista työpaikoista.

”Suomalaiset käyvät koulun ja harjoitte-

levat, mutta muunmaalaiset tekevät hommat. Suomalaiset eivät pääse vakituisiin töihin”, terveiset kuuluvat.

”Vaikuttaa siltä, että miehittäjä haluaisi pitää ihmisiä reservissä: pitäisi olla 10 korjausmiestä ja 10 sähkömiestä aina passissa odottamassa jotakin vikaerausta. Vakituiset työpaikat on täytetty ja niistä käydään kova kilpailu. Kuka kuitenkin voi roikkua löyhässä narussa odottamassa jotakin vikaerauskeikkaa vuosikaupalla. Kenenkään talous ei kestä sellaista.”

## Miehistöpula vaivaa myös Ruotsin merenkulkua

**R**uotsin merenkulku tarvitsee tulevana viisivuotiskautena 200 uutta matruusia ja 150 uutta moottorimiestä, ilmenee tuoreesta Ruotsin Kuljetusyritysten raportista. Neljä kymmenestä varustamosta kokee, että heillä on ollut vaikeuksia rekrytoinneissa viime vuosina. Asiasta uutisoi **SEKO Sjöfolk** tammi-kuussa.

Raportin mukaan alan tarvitsee rekrytoida yhteensä noin 800 henkilöä, jotka työs-

kentelevät matruuseina, moottorimiehinä ja päällystötehtävissä.

Nyt Kuljetusyritykset varoittavat, että miehistöpula saattaa uhata Ruotsin taloutta. Nyt maassa vaaditaan panostusta omien merenkulkijoiden koulutukseen.

Ruotsin miehistöpula on seurausta maan merenkulkupolitiikasta. Nyt suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle, jopa vajaa 400 henkilöä lähivuosina ja heidän tilalleen tarvittaisiin uusia osaajia.

*Ruotsissa julkaistu raportti löytyy netistä nimellä:*

**Tempen på  
sjöfartsbranschen 2019**

*Tai suora osoite:*

[www.transportforetagen.se/  
Kompetensforsorjning/  
Rapporter/tf-tar-tempen/  
Tempen-pa-sjofartsbranschen-2019/](http://www.transportforetagen.se/Kompetensforsorjning/Rapporter/tf-tar-tempen/Rapporten-pa-sjofartsbranschen-2019/)



Suomen meriliikenteen huoltovarmuutta tutkittiin laajasti ensimmäistä kertaa

# Suomen lipun alla purjehtiva tonnisto huoltovarmuuden turvaajana

TEKSTI BO ÖSTERLUND

**S**uomen lipun alla (SLA) on 2000-luvulla Trafin (nyk. Traficom) kauppa-alusluettelon mukaan purjehtinut vuosittain runsaat sata kauppa-alusta. Alusten määrä on vaihdellut alimmillaan 105 aluksen (2015) ja ylimmillään 129 aluksen (2002) välillä.

Merkittävää on, että SLA:n noin miljoonan dwt-tonnisto pitää sisällään sekä suomalaisomisteisia että ulkomaalaisomisteisia aluksia. Suomalaisomisteisten alusten osuus on runsaat 70 prosenttia ja ulkomaalaisten osuus alle 30. Ro-ro- ja ropax-aluksista suomalaisomisteisia on 22. Niiden kantavuus on 27 000 tonnia. Ulkomaalaisomisteisia on 27 ja niiden kantavuus on hieman yli 70 000 tonnia. Alusten operointi seuraa useimmiten omistussuhdetta.

Suomalaisten varustamoiden ulkomailla rekisteröityjen alusten tilastot ovat käytettävissä vuoteen 2013. Silloin alusmäärä oli 38 käsittäen muun muassa ro-ro-aluksia ja tankkereita yhteensä hieman yli 1,1 miljoonan tonnin edestä. Ulkomailla aikarahdatujen alusten lukumäärä vuonna 2013 oli 61. Määrä sisälsi roro-aluksia, muita kuivarahtialuksia sekä säiliöaluksia yhteiskantavuudeltaan hieman yli 620 000 tonnia.

**Esimerkiksi suomalaisten** varustamoiden ulkomailla rekisteröidyt tankkerit eivät koskaan ole edes käyneet Suomessa. Alusten mitat ja jäissäkulkuominaisuudet asettavat käyttörajoiuksensa. Itämeren rannikkoväylien käyttömahdollisuudet ovat rajoitetut. Myös purkusatamat rajoittavat operointia.

Arvioitaessa näiden neljän aluskategorian alusten käyttökelpoisuutta on lisäksi tarkasteltava tulosatamien vastaanottokykyä.

SLA:n purjehtivan ulkomaalaistonniston osuus on kasvussa samalla, kun operointivastuu on ulkomaalaisella omistajalla ja ulkomaalaisessa operoinnissa (**Finnlines, Bore / Spliethoff** ja **Containership**). Alusten

käytön päätösvalta on siirtynyt ulkomaille tai Suomessa toimiville tytäryhtiöille.

Ulkomaalaisomisteiset alukset kuljettavat tuonnistamme ro-ro -liikenteessä yli 60 prosenttia, konttiliikenteessä yli 90, kuivlastiliikenteessä yli 70 ja kaasusäiliö-, kemikaalisäiliö- sekä proomuliikenteessä yli 90 prosenttia. Tonniston omistajuudella on merkitystä tonniston käytössä, sen operoinnissa ja liikennealueen valvonnassa. Ellei omistajuus vaikuta huoltovarmuuteen, niin mikä sitten?

**Huoltovarmuuden ylläpitoon** tarvittavan riittävän tonniston määrän tarkastelu on riippuvainen turvallisuustilanteesta. Uhka on tarkastelun keskeinen elementti. Kun tonniston määrää ei voi mitata ”tyhjiössä”, on tarkasteltava tilannetta ei aina uhkana vaan tosiseikkana.

Tilanteessa, jossa joudumme täydentämään SLA:n tonnistoa, on todennäköistä, että Itämeren muut rantavaltiot ovat saman täydennystilanteen edessä. Markkinaehtoisessa järjestelmässä kysyntä ja tarjonta määrittävät kustannustason, ja kysynnän kasvaminen nostaa hintoja. Rahalla saa ja laivalla pääsee -sanonnan mukaan on vaurauduttava mahdollisesti muuttuviin tilanteisiin. Globalisaation ja EU:n apuun turvautumiseen on myös valmistauduttava. Tosiasiana on pidettävä, että kun Suomen tuonnista meren yli 70 prosenttia tulee Itämeren piiristä, muusta Euroopasta yli 20 ja muusta maailmasta noin kuusi prosenttia.

Kuljetussuoritteena tämä tarkoittaa 34 prosenttia Itämeren piiristä, 44 muualta Euroopasta ja 22 prosenttia muualta maailmasta. Kuljetussuoritetarpeen kasvaminen edellyttää tonnistolta suoritteen kasvattamista ja keskeisten hyödykkeiden kuljettamiseen Itämeren alueelle sopivaa aluslajijoukkoa.

Merenkulqualalla, meriliikenteessä ja hyödykkeiden merikuljetuksissa toimitaan

ensi sijassa itseohjautuvaan kysyntään ja tarjontaan tukeutuvan mekanismin mukaisesti. Kukin taho toimii omien päämäärien mukana – kuten **Adam Smith** jo 1776 on todennut, ensi sijassa omia etuja ajatellen.

Tätä tasapainotilaan pyrkivää monita-hoista mekanismia on häiriöiden sattuessa kyettävä ohjaamaan markkinatalouden häiriöiden ja esteiden yli. Ei riitä, että ”näky-mätön käsi” toimii, jos toimii. Meriliikenteen huoltovarmuuden karikoiden karttamiseen eivät riitä viitat, loistot, linjau-lut eivätkä muutkaan merimerkit. Ei riitä satelliittinavigointi eikä markkinatalouden mekanismi, ei edes ”näkymättömän kä-den” avittamana.

Tarvitaan näkyvä ohjaava käsi, jonka on oltava valmis toimimaan, kun tilanne niin vaatii. Nopea ja joustava siirtyminen markkinoiden ulkopuoliseen ohjaukseen edellyttää suunnittelua, valmistautumista, ennakointia, näkyvän käden kasvattamista ja sen toiminnan harjoittamista.

Erilaisten kriisien välttäminen ennakoivilla diplomaattisilla keinolla ei aina ole näyttänyt onnistuvan. Suomen lipun alla purjehtivan suomalaisomisteisen tonniston merkitys on meriliikenteen huoltovarmuuden kannalta kiistaton.



*Kirjoittaja on lippueamiraali (evp), (väit.).*

**Artikkeli on julkaistu Turun Sanomissa 30.1.2019.**



Yhden 1 500 kontin konttilaivan korvaamiseksi tarvitaan **20 juna**, joissa jokaisessa on **25 vaunua** – tai peräti **940 täysperävaunurekkaa**.



## Väitös: Suomen lipun alla purjehtiva kauppalaivasto ei kykene yksin turvaamaan kotimaista tuontia ja vientiä

**T**ammikuussa ilmestyi lippuamiraali **Bo Österlundin** väitös Suomen meriliikenteen huoltovarmuudesta. Väitös esittää selkeästi, että kriisitilanteessa Suomen merikuljetus muuttuisi vaikeaksi, jopa mahdottomaksi.

Suomen lipun alla purjehtiva kauppalaivasto on niin pieni, että tuonti ja vienti joutuvat välittömästi vaikeuksiin, jos ulkomaalaista kuljetuskalustoa ei ole saatavissa nykyisiä määriä tai jotakin raaka-ainetta on saatavissa vain nykyistä kauempaa.

### Yhden konttilaivan korvaaminen vaatisi lähes tuhat rekkaa

Suomen kauppalaivasto on pienentynyt 2000-luvun ajan. Myös sen osuus on vä-

hentynyt noin 30 prosenttiin Suomen tavaraliikenteestä meriteitse.

Suomen lipun alla liikkuvista aluksista neljännes on ulkomaalaisomistuksessa. Se lisää huoltovarmuusriskiä.

Meriliikennettä ei käytännössä voi korvata muilla keinoin. Yhden 1 500 kontin konttilaivan korvaamiseksi tarvitaan 20 juna, joissa jokaisessa on 25 vaunua – tai peräti 940 täysperävaunurekkaa.

Jos Suomen 50 miljoonan tonnin tuonti haluttaisiin toteuttaa vain Suomen lipun alla kulkevalla miljoona tonnia kantavalla kauppalaivastolla, kaikkien alusten pitäisi tehdä yksi matka viikossa, ilmenee Bo Österlundin väitöstutkimuksesta.

### ”Hallitus ja huoltovarmuussuunnittelu marssivat eri tahdissa”

Bo Österlund toteaa myös huoltovarmuussuunnittelun ja hallituksen marssivan eri tahdissa.

Hallitusohjelmien julistuksista huolimatta Suomen lipun alla purjehtivan kauppalaivaston määrä on laskenut.

Österlundin mukaan huoltovarmuustavoitteissa ja niihin myönnettyissä määrärahoissa on ristiriita. Meriliikenteen huoltovarmuuden olisi katettava myös poikkeusolot, kuten valmiuslaissa todetaan.

18.1.2019 julkistettu väitös tuo myös ilmi Ahvenanmaan merkityksen Suomen huoltovarmuuden kannalta poikkeusoloissa.

## NÄKÖKULMA

## Suomen tilanne tänään ja sata vuotta sitten

**M**aailmanpoliittisen tilanteen kiristymisen vuoksi tiettyjen raaka-ainemarkkinoiden toiminta voi häiriintyä useallakin tavalla. Vuonna 2018 jopa laajamittaisen kauppasodan mahdollisuus on ollut ilmassa mm. Yhdysvaltain ja Kiinan välillä.

Suomen tasavalta syntyi 1917 sulkutilanteesta. Tuonti ja vienti olivat maailmansodan syttymisestä alkaen supistuneet. Suomen huoltotilanne oli nopeasti heikentynyt. Suomen tuonti meren yli oli kahden naapurimaan varassa. Venäjän osuus oli lastissa Suomeen tulleiden alusten osalta 44 % ja Ruotsin osuus 54,5 %.

Viljan tuonti Venäjältä loppui täysin vuoden 1917 loppuun mennessä, kun se vielä vuonna 1915 oli ollut noin 20 % Suomen kokonaistuonnista. Suomen maatalouden ollessa karjatalousvaltainen joutui maan elintarvikehuolto kestävämpään tilanteeseen.



# Kuinka paljon maksavat viulut ulkomaalaisille aluksille kriisitilanteessa?

Huoltovarmuutta koskeva raportti ja väitöstutkimus nostivat esiin näkemyseroja Suomen merenkulun huoltovarmuuden turvaamisesta. Varustajien mielestä rahalla saa ja hevosella pääsee poikkeusoloissa, mutta mitä todetaan asiasta tuoreissa tutkimuksissa.



Kuva: Jussi Helminen

## Väitös todistaa:

### Suomen omat öljykuljetukset on turvattava

Suomen öljy- ja kemikaalikuljetuksista huolehtii tänä päivänä enää vain viisi tankkerialusta ja kolme hinaajaa, jotka muodostavat niin sanotun *huoltovarmuuslaivaston*. Nämä alukset ovat vanhoja ja päätöksiä niiden korvaajista pitäisi tehdä pian, sillä muuten Suomen öljykuljetukset ovat uhkassa vaarantua. Tankkilaivoilla esiintyy tänä päivänä myös huutavaa pulaa työvoimasta. Alalle voisi hakeutua enemmän nuorta polvea, jos heillä olisi tiedossaan työtä vuosiksi eteenpäin Suomen lipun alla.

Väitöksestä Suomen meriliikenteen huoltovarmuudesta ilmenee syvä huoli

Suomen öljykuljetusten toimivuudesta poikkeusoloissa. Kiireisintä olisi hankkia nyt vanhenevalle kalustolle korvaajat. **OSM Ship Management Finlandin** pääluottamusmies **Turo Ihalainen** allekirjoittaa väitöstutkimuksen esiin tuoman huolen.

”Kiireisin tarve on uusia oma rautamme. Ennen sitä olisi hyvä miettiä yhdessä, miten osaaminen säilyy tankkereilla, koska työntekijöistä on jo nyt huutava pula”, pääluottamusmies Ihalainen tuntee alan ongelmat.

### Sekamiehitys hävittää suomalaista merenkulun osaamista

”Sekamiehitys ei ole mikään hyvä ratkaisu, vaan se hävittää loputkin osaajat mie-

histöstä ja koulupolun päälleystöön seuraavalla vuosikymmenellä. Näen, että se ei myöskään edesauta nuorten hakeutumista merityöhön”, Ihalainen lataa suoraan.

”Meillä on tällä hetkellä varustamossa huutava pula tuuraajista niin kannella, koneessa kuin keittiössä. Työntekijöitä on etsitty kivien ja kantojen alta.”

”Olemme pohtineet asiaa yhdessä myös työnantajan kanssa, mutta herrojen näistä kuvioista päättävissä elimissä pitäisi herätä mukaan rakentavaan keskusteluun – ennen kuin on liian myöhäistä”, hän huokaa.

”Eläkeläisetkään eivät ole mikään järkevä ja pysyvä ratkaisu, vaan korkeintaan ”häätävara”.”



## Tankkereilla ja jäänmurtajilla kilpailaan osittain samasta työvoimasta

Nyt kun jäänmurtaajat ovat lähteneet liikkeelle, niin väkeä ei löydy enää te-toimistotakaan. Ne, joilla olisi tankkereilla vaadittavat pätevyudet, ovat töissä myös jäänmurtaajilla. Kilpailemme siis samasta työvoimasta ja osittain tämä nähtiin jo viime talvena 2018.”

Ihalaisen mielestä merityönvälitys ei myöskään toimi kuten pitäisi.

”Merityönvälitys on huonontunut. Kun haetaan tuuraajaa, niin osalla työnhakijoista ei ole riittäviä pätevyksiä, kun varustaja tutkii ja käy läpi niitä ennen rekrytointia.”

## Varustamot käyttävät työvoimapulaa yhtenä syynä sekamiehityksen lisäämiseen

Ihalaisen mielestä varustamot kävelevät heikolla jäällä huutaessaan ”halpatyövoimaa” avuksi työvoimapulaan.

”Kun laiva on uponnut, on myöhäistä huudella avannon reunalta”, Ihalainen muistuttaa.

Ihalaisen mielestä varustamot käyttävätkin nykyistä työvoimapulaa osasyynä lisätäkseen ulkomaalaisen miehistön määrää suomalaisilla kauppa-aluksilla. On ymmärrettävää, että kilpailukyky on tätä päivää, mutta huoltovarmuutta ei saa vaarantaa markkinatalouden ehdoilla.

”Varustajat haluaisivat päästä kaikessa helpolla. Se on niin helppoa huudella, että ei ole suomalaista työvoimaa, vaikka he itse ovat olleet pääarkkitehteja suomalaisen merenkulun osaamisen alajasssa.”

## M/t Stena Arctica palasi takaisin kotimaahan sekamiehitettynä

Valitettavasti tästä on olemassa jo käytännön esimerkki suomalaisen tankkilaivaston osalta. Vuonna 2013 Neste Shipping-varustamossa oli olemassa vielä 11 tankkilaivaa. Samana vuonna Neste Shipping ilmoitti luopuvansa varustamotoiminnastaan ja ulkoistavansa jatkossa miehitys- ja hoitovarustamotoimintansa. Jo tuolloin osattiin aavistaa, että suomalaisesta väestä halu-

taan päästä aluksilla eroon ja ottaa tilalle halvempaa työvoimaa.

Nesteen varustamotoiminnan päättymisen myötä suomalainen tankkilaivasto hupeni minimiin ja jäljelle jätettiin vain viisi tankkilaivaa ja kolme hinaajaa, niin sanottu *huoltovarmuuslaivasto*.

Myös maailman suurin jääluokitettu öljytankkeri, M/t *Stena Arctica*, ulosliputettiin elokuun lopussa 2013. Aluksella työskenteli tuolloin noin 20 hengen suomalaismiehistö. Ulosliputuksen myötä heidän työpaikansa hävisivät. Muutamaa vuotta myöhemmin (2017) M/t *Stena Arctica* liputettiin takaisin Suomeen, mutta suomalaista työvoimaa oli korvattu aluksella halvemmalla ulkomaalaisella työvoimalla.

”Varustajat pyrkivät maksimaaliseen voitontavoitteluun hinnalla millä hyvänsä. Ensimmäisenä ollaan leikkaamassa työvoimasta, vaikka merimiehet ovat omalla työllään tehneet varustamoille hyvää tulosta. On myös muistettava, että maailmanlaajuiset rahtihinnat ovat aina heilahdelleet: jos ne menevät alas, ne tulevat myös jonain päivänä ylös.”

”Varustajien kannattaisi nyt ehdottomasti panostaa työntekijöihin ja uuden työvoiman rekrytointiin sekä kouluttamiseen kotimaasta. Uusia osajia ei myydä kaupan hyllyllä, mikä monesti unohtuu varustamoissa.”

## Kuinka paljon maksavat viulut ulkomaalaisille aluksille kriisitilanteessa?

Väitöksen perustava viesti kuuluu, että mikäli Suomessa halutaan kehittää meriliikenteen huoltovarmuuden turvaamista ja kasvattaa Suomen lipun alla purjehtivan tonniston kuljetusosuutta, on ryhdyttävä toimenpiteisiin ja ohjattava tarvittavat resurssit konkreettisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

**Suomen Varustamoissa** tunnutaan olevan eri linjoilla Huoltovarmuuskeskuksen raportin ja ensimmäisen laajan merenkulun huoltovarmuutta koskevan väitöstutkimuksen esiin nostamista huolista.

”Kauppalaivaston ulkomainen omistus ei ole riski Suomen kuljetusvarmuudelle,



TURO IHALAINEN,  
OSM SHIP MANAGEMENT FINLANDIN  
PÄÄLUOTTAMUSMIES

arvioi Suomen Varustamot ry:n johtava asiantuntija **Olof Widén** 19.1.2019 antamassaan haastattelussa.

”Kyllä alus tulee, jos maksetaan tarpeeksi korkea rahti. Kaukana ollaan siitä ajatteluvasta, että alukset olisivat jonkin ministeriön ohjauksessa. Tällainen tilanne on hyvin epätodennäköinen.”

Pääluottamusmies Turo Ihalaista kummeksuttaa Widénin väite.

”Mistä varustamot aikovat saada rahat kasaan ulkomaalaisille laivoille poikkeusoloissa, eli kuka maksaa niin sanotusti viulut?”, Ihalainen kysyy.

Huoltovarmuuskeskuksen raportissa merenkulun huoltovarmuudesta vuoteen 2030 todetaan, että tarvittavien resurssien uudelleenjakoa tai ohjaus ei onnistu häiriötilanteessa pelkästään markkinamekanismeilla – poikkeusoloista puhumattakaan, sillä kaupalliset toimijat pyrkivät ensi sijassa turvaamaan oman toimintansa mahdollisesti toisaalla.

”Kyllä pitää olla paljon taaloja pöydässä, että ulkomaalaiset laivat ja niissä seilaavat ulkomaalaiset miehistöt toisivat Suomeen polttoaineita, kemikaaleja ynnä muuta tavaraa ja ruokaa esimerkiksi sotatilassa”, Ihalainen toteaa. 🇫🇮

*Miksi Sipilän hallitus halusi vähentää valtionyhtiö Nesteen osake-enemmistön alle 50 prosenttiin? Minne saadut rahat käytettiin? Paikattiinko osakemiljoonilla valtiontalouden tilaa?*

Nesteen Porvoon jalostamon maahenkilöstön  
pääluottamusmies Sami Rynnänen:

## **Päätyivätkö Nesteen osakkeiden myynnistä saadut rahat hallituksen vaalibudjettiin, eli paikattiinko niillä valtiontaloutta?**

Nesteen Porvoon jalostamon pääluottamusmiestä Sami Rynnästä huolettaa huoltovarmuuden kannalta merkittävän öljy-yhtiön, Nesteen osakkaiden myynti. Valtion suora osakeomistus yhtiössä oli joulukuun lopussa 2018 enää 36,4 prosenttia. Mihin osakemyynneistä saadut varat on tähän mennessä käytetty, ei ole saatu selkeää varmuutta. Pääluottamusmies Rynnänen epäilee, että Sipilän hallitus on paikannut rahoilla valtiontaloutta.

TEKSTI JA KUVA SAANA LAMMINSIVU

*Neste on "tehostanut toimintaansa" ja se näkyy työssä Porvoon jalostamolla, pääluottamusmies Sami Rynnänen toteaa.*

**P**ääministeri **Juha Sipilä** on halunnut vapauttaa valtion osakeomaisuutta myytäväksi ja perustellut sitä omistajapolitiikallaan ”laitetaan tase töihin”. Näin valtionyhtiöiden myynnistä saadaan ”hyväksyttävämpää”. Sipilä on hyväksyttänyt myyntejä eduskunnalla. (Niin kävi viime syksynä myös niin sanotun irtisanomislain valmistelussa, kun Sipilän hallitus haki toimilleen eduskunnan siunauksen. Ammattiyhdistysliike ja kansalaiset eivät kuitenkaan nielleet asiaa.)

### **Valtion kehitysyritys Vake Oy perustetaan 2016**

Pääministeri Sipilä on perustellut valtion osakeyhtiöiden osakkeiden myyntiä sillä, että rahat voitaisiin sijoittaa edelleen hankkeisiin, jotka tuottavat hyvinvointia koko Suomelle. Tätä työtä varten Sipilän hallitus perusti vuonna 2016 **Valtion kehitysyritys Vake Oy:n**.

Vaken tehtävä on tehdä sijoituksia listaamattomiin yrityksiin ja käynnistää uutta liiketoimintaa alueille, joille sitä ei ilman tukea synny. Painopistealueita ovat muun muassa tekoäly, digitalisaatio ja uudet liiketoimintamallit. Jo yrityksen liiketoiminnan kuvaus herättää maallikon päässä herätykellot siitä, että kehitysyritykseen siirretyt varat voidaan käyttää ihan millaiseen tahansa ”huuhaa”-bisnekseen.

Vake Oy:n perustamisen taustalla oli myös poliittisia tarkoituksia. Aiemmin valtion omistuksiin liittyvät päätökset hyväksyttiin eduskunnassa. Jatkossa hallitus päättää kaupoista yhdessä Vaken johdon ja valtioneuvoston kanslian virkamiesten kanssa. Käytännössä satojen miljoonien käytöstä vastaa vain kourallinen ihmisiä, jotka voivat sijoittaa valtion omaisuutta ilman laajempaa hyväksymistä tai ilmoitusta, miten haluavat. Kyseessä ovat veronmaksajien rahat.

Ei olekaan ihme, että lakimuutoksen läpivieminen aiheutti eduskunnassa kiivasta vastustusta jopa hallituspuolueen edustajissa. Vastustuksesta huolimatta Sipilä voitti väännon. Vakeen siirrettävät rahat eivät olleet mitään nappikauppaa, vaan sen toiminnan aloittamiseen tarvittaisiin isot ra-

*Kun valtio luopuu osake-enemmistöstä Nesteessä, vaihtaa se pitkäjänteisen kehittämisen ja tulovirran lyhytnäköiseen toimintaan. Tämä huoli on edelleen olemassa”, henkilöstön kannanotossa kesäkuulta 2018 todetaan.*

hat yhdeksästä yhtiöstä, yhteensä 2,5 miljardia. Joulukuussa 2016 valtio linjasi, että uuteen kehitysyritykseen siirretään yhdeksän yhtiön osakkeita. Ne ovat: **Ekokem, Vapo, Kemijoki, Raskone, Altia, Nordic Morning, Posti, Arctia** ja **Neste**.

### **Nesteen henkilöstöryhmät esittävät huolensa tilanteesta**

Vuonna 2017 Suomen hallitus teki päätöksen luopua Nesteen osake-enemmistöstä. Nesteen henkilöstöryhmät esittivät heti huolensa Suomen huoltovarmuuden kannalta merkittävän öljy-yhtiön osakkeiden myymisestä.

”Osakkeiden myynti viestitettiin niin, että Neste ei ole enää Suomen valtion huoltovarmuuden kannalta niin tärkeä yhtiö, että sitä tulisi omistaa yli 50 prosenttia”, Nesteen henkilöstöryhmien kannanotossa todetaan.

”Me henkilöstöryhmien edustajat emme ymmärrä hallituksen logiikkaa, onhan Neste osoittautunut hyväksi osingonmaksajaksi, ja myös yhtiöksi, joka aktiivisesti luo Suomelle ja miksei myös koko maailmalle ratkaisuja uudistuvien energialähteiden käyttöönottoon. Lisäksi yhtiö tulee olemaan Suomen huoltovarmuuden kannalta merkittävä yritys vielä kymmeniä vuosia. Maailmalla on lukuisia esimerkkejä öljy-yhtiöistä, joiden pitkäjänteinen kehitys, ja sitä kautta myös työpaikat, on ajettu alas lyhytnäköisen voitontavoittelun seurauksena.”

Jotta henkilöstöryhmien puheet otetaan tosissaan, jouduttiin Juha Sipilän harjoittama omistajapolitiikka vastaan esittämään mielenilmausuhka kesäkuussa 2017. Mielenilmaus olisi keskeyttänyt polttoaineiden jakelun Naantalin ja Porvoon jakeluterminaalista. Mielenilmaus päätettiin kuitenkin perua, koska se olisi aiheuttanut merkittäviä seurauksia asiakkaille, kuten lentoliikenteen polttoaineenjakeluun.

Henkilöstökään ei halunnut aiheuttaa yhtiölle vahinkoa, koska syyllinen tulehtuneeseen tilanteeseen oli pääministeri Juha Sipilä, eikä Neste.

### **Lastensäätiölle Nesteen osakkeita 50 miljoonan euron arvosta**

Syntipukki ei tuntenut kuitenkaan armoa valtionyhtiöitä kohtaan, vaan myi Nesteen osakkeita keinoja kaihtamatta, voidaan nyt jälkikäteen todeta. >>



*Meidän henkilöstö ei tahdo aina riittää kaikissa tilanteissa. Satamissa nähdään, että laivat joutuvat odottamaan, kun ei pystytty irrottamaan tai ottamaan laivoja vastaan. Minimimiehitys näkyy myös tuotannossa. Ollaan liian haavoittuvaisia siihen, jos meillä on vaikka sairaspöissaoloja, niin saman tien ollaan ylitöiden varassa.*



”Sipilä on hallituskollegoidensa kanssa perustellut myyntiä sillä, että suomalaisten yritysten omistus on Nesteessä vielä kuitenkin yli 50 prosenttia. Omistajien joukossa on suomalaisia yrityksiä, kuten **Ilmari-nen**, mutta kuka enää voi lopulta tietää pidemmällä aikavälillä niidenkään varojen alkuperää ja omistusta, kun ulkomaille si-joitellaan”, pääluottamus Sami Rynnänen toteaa.

Jotta Nesteen osakkeiden myynti saataisiin näyttämään Sipilän peräänkuuluttamalta ”hyvinvointia Suomelle” näyttävältä teolta, päätettiin Nesteen osakkeita lahjoittaa heti ensi töiksi vuonna 2017 **Suomen Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiölle** 50 miljoonan euron arvosta.

Nesteen henkilöstöryhmien edustajat arvasivat heti, että peliliikkeessä saattaa olla jokin metku takana, sillä kukaan ei uskaltaisi arvostella varojen lahjoitusta hyvää tekeväälle lastensäätiölle.

Päáluottamusmies Sami Rynnänen kävi tapaamassa asian tiimoilta omistajaohjausministeri **Mika Lintilää**.

”Kyllähän ne lupaukset olivat ihan toisenlaisia, mitä sitten loppupeleissä tapahtui.”

”Kuulosti hienolta, että lastensäätiölle lahjoitettaisiin 50 miljoonaa, mutta väitän että tämä oli mietitty juttu, jolla saataisiin

valtion enemmistöosuus pudotettua alle 50 prosentin Nesteestä. Lastensäätiö oli oiva kohde – tai bulvaani – verojen siirrossa, koska kukaan ei oikein voisi ruveta rettelöimään lapsille lahjoitettua rahaa vastaan.”

Suomen itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiön saama ”lahjoitus” hoidettiin siten, että sille siirrettiin suoraan Nesteen osakkeita 50 miljoonan euron arvosta. Näin valtio luopui Nesteen osake-enemmistöstä tavalla, jota on poliittisesti vaikea kritisoida. Lahjoituksen myötä lastensäätiö sai nousevan osinkovirran toimintansa pitkäaikaiseksi rahoittamiseksi. ”Vaan kun- kas sitten kävikään”, voidaan kysyä kuten **Tove Jansson** lastenkirjassaan.

Siinä kävi niin, että neljä kuukautta lahjoituksen jälkeen lastensäätiö oli jo myynyt 80 prosenttia saamistaan Nesteen osakkeista. Vaikka asiaa on tiedusteltu useasta lähteestä, Lastensäätiö ei ole suostunut kommentoimaan, minne saadut rahat on käytetty.

### **Omistajaohjausministeri sysäsi vastuun osakkeiden luovutuksesta eduskunnalle**

Päáluottamusmies Sami Rynnänen on mukana SAK:n omistajaohjausryhmässä. Omistajaohjausministeri **Mika Lintilä** oli heidän vieraanaan tapahtumien jälkeen.

”Kysyin suoraan ministeri Lintilältä, oliko Nesteen osakkeiden lahjoituksessa oikeasti kyseessä vain keppihevonen, jolla saatiin hoidettua tällä tavalla koko homma”, Rynnänen kertoo.

Lintilän vastaus hänelle oli, että ”Ei, ei, päätös tuli eduskunnasta ja jostain yhtiöstä oli otettava. Kun Neste on vakavarainen, niin sieltä oli helpointa ottaa.”

Jälleen kerran Sipilän hallituksen jäsenet ministeriä myöten sysäsivät vastuun eduskunnan niskoille omista toimistaan. Valitettavasti Nesteen osakkeiden myynti ei päätynyt vielä tähänkään.

Kesäkuussa 2018 valtion omistusosuus öljynjalostusyhtiöstä putosi noin viisi prosenttiyksikköä. Kaikki myyntiin tarjotut 12,8 miljoonaa osaketta menivät kaupaksi, mutta minne rahat päättyivät? Siirrettiinkö ne

Valtion Kehitysyhtiö Vakeen, kuten alun perin oli uumoiltu.

### **Mihin Nesteen osakkaiden myynneistä saadut rahat ovat menneet?**

Valtio sai viime kesäkuussa myymistään 5 prosentista Nesteen osakkeesta 861 miljoonaa, eli lähes miljardin. Sen myötä valtion omistus yhtiössä putosi 45 prosenttiin.

”Tämä miljardi, mikä saatiin Nesteen osakkaiden mynnistä, taisi mennä ihan vain valtion budjetin tilkitsemiseen. Tämä oli kaikkein lyhytnäköisintä ja ei-liikemiesmäisintä toimintaa”, pääluottamusmies Sami Rynnänen epäilee ja pelkää.

”Jos rahat olisivat vielä Nesteen osakkeissa, saisivat ne parhaimman tuoton, koska Neste on vakavarainen ja hyvin kehittyvä yhtiö”, pääluottamusmies muistuttaa.

Nesteen osakkeiden myynti perusteltiin ”tase töihin” -lauseella.

”16,7 prosenttia taitaa olla tällä hetkellä se luku, mihin on eduskunnan päätös, että valtion omistusosuutta Nesteen osakkeissa voidaan kaikkiaan myydä.”

Marraskuun lopussa 2018 Valtioneuvoston kanslian omistusosuus Nesteen osakkeista oli enää 44,75 prosenttia. Joulukuun 5. päivä 2018 valtioneuvoston kanslia julkaisi tiedotteen:

”Valtioneuvoston tänään tekemällä päätöksellä Neste Oyj:n osakkeista noin 8,3 prosenttia, Posti Group Oyj:n osakkeista 49,9 prosenttia ja Vapo Oyj:n osakkeista 16,7 prosenttia sekä Nordic Morning Oyj:n kaikki osakkeet siirretään Valtion kehitysyhtiö Vake Oy:n omistukseen välittömästi.”

Hyvää voittoa tuottaneiden valtionyhtiöiden osakkeita siirrettiin valtion kehitysrasto **Vakeen**, jolla ei ole vielä tiedossa tarkalleen, mitä se tekee saamallaan osakkeilla.

Juha Sipilän hallituksen toimesta valtion omistus valtionyhtiöissä hupenee silmissä minimiin. Joulukuun osakesiirron myötä valtio omistaa suoraan esimerkiksi Nesteen osakkeita enää vain 36,4 prosenttia.

Valtiolla ei ole enää Nesteessä osake-enemmistöä, ja näin ulkomainen toimija voi ostaa itselleen määrävän aseman yhtiössä. 🚩

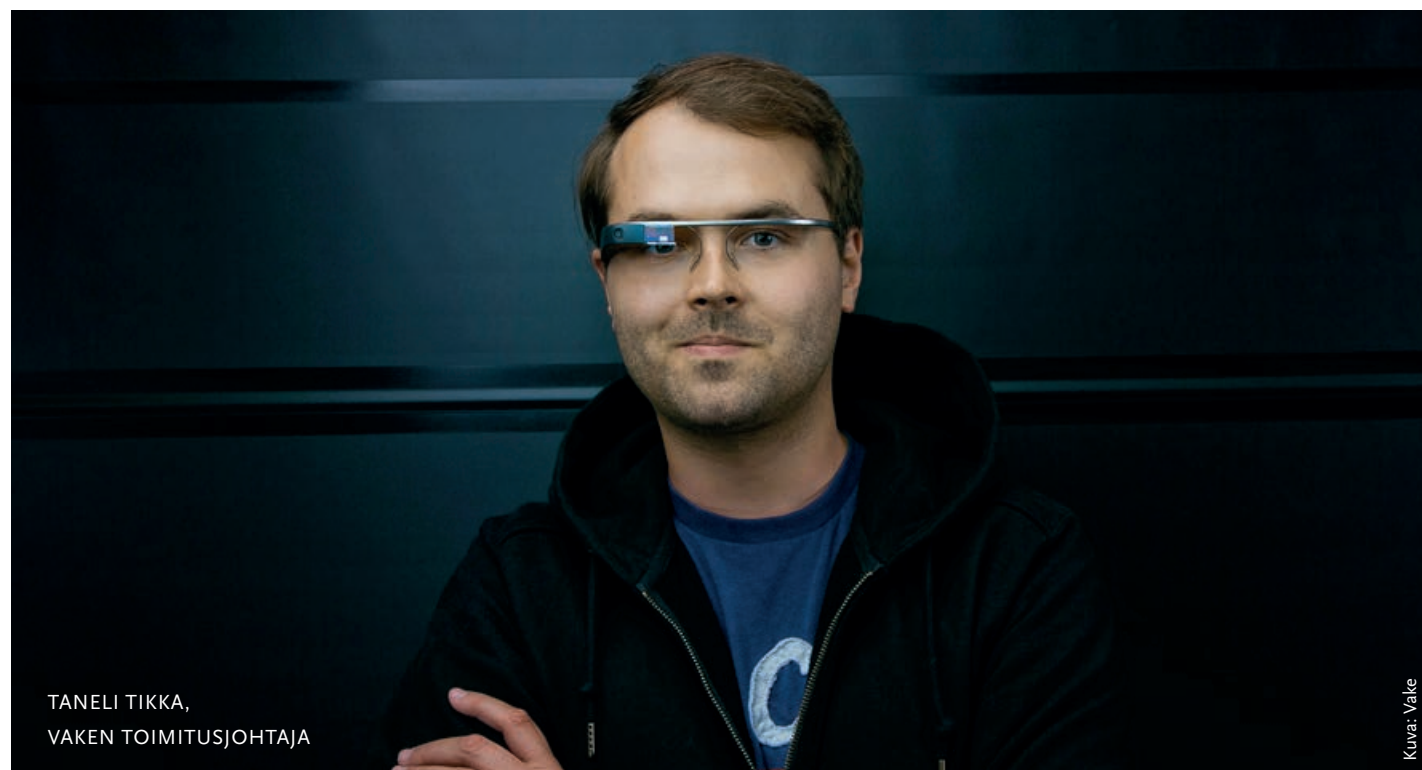


Joulukuussa 2016 valtio linjasi, että uuteen kehitysyhtiöön siirretään yhdeksän yhtiön osakkeita. Ne ovat: Ekokem, Vapo, Kemijoki, Raskone, Altia, Nordic Morning, Posti, Arctia ja Neste.

## Valtion kehitysyhtiöllä, Vakella, miljardiomaisuus: **Rahaa roppakaupalla, mutta tekemiset vähissä**

Valtion kehitysyhtiöön Vakeen on siirretty jo 2,5 miljardin euron arvosta valtioyhtiöiden omaisuutta. Nesteen osakkeita Vakeen on siirretty 1,5 miljardin arvosta. Postin osakkeista yhtiöön on siirretty 49,9 prosenttia ja energia- ja turveyhtiö Vapo Oy:n osakkeista 16,7 prosenttia.

TEKSTI JUHA GRANATH



**V**aken tähänastiset toiminnan tulokset ovat laihoja, mutta suunnitelmat sitäkin suurempia.

– Vakesta voi tulla suuri pääomasijoittaja. Sijoituksemme voivat vaihdella muutamasta miljoonasta jopa 50 miljoonaan euroon asti, Vaken toimitusjohtaja **Taneli Tikka** sanoo.

– Minä en antaisi kenenkään hoteisiin

noin paljon valtion omaisuutta, en edes itselleni, PAU:n puheenjohtaja **Heidi Nieminen** huokaa.

Vaken ylväs tehtävä on edistää maassamme korkean teknologian yritystoimintaa. Valtionyhtiöiden työntekijät pelkäävät taas pahinta, kun valtioyhtiöiden omaisuutta luovutetaan sijoittajien käsiin.

### **Vakeen siirrettiin Nesteen osakkeita 1,5 miljardin arvosta**

Operaattori **Sami Vihuri** kantaa kovaa vastuuta työssään Nesteen jalostamolla Kilpilahdessa. Miehen tehtäviin kuuluu muun muassa tarkistaa laitoksen laitteiden toimivuus, käsitellä laboratorionäytteitä ja valvoa muutostöitä.

Vastuun lisäksi operaattori >>



SAMI VIHURI, OPERAATTORI

Vihuria painaa huoli hallituksen joulukuudesta päätöksestä, jolla Neste osakkeista 8,3 prosenttia siirrettiin Valtion kehitysyrityksen Vaken omistukseen.



HEIDI NIEMINEN,  
PAU:N PUHEENJOHTAJA

– Valtiolla ei ole enää Nesteessä osake-enemmistöä, ja näin ulkomainen toimija voi ostaa itselleen määrävän aseman yhtiössä. Pelkäämme, että ulkopuolinen taho voi ottaa vain uusiutuvien polttoaineiden teknologian ja sulkea Suomen tuotantolaitoksen, Sami Vihuri sanoo.

Vakelle Nesteen osakkeiden siirto oli jymypotti. Kehitysyrityksen saamien osakkeiden arvo on noin 1,5 miljardia euroa. Tämä tietää Vakelle vuosittain kymmenien miljoonien eurojen osinkotuottoja.

Posti- ja logistiikka-alan unionin PAU:n puheenjohtaja ja SAK:n omistajaohjausryhmän puheenjohtaja Heidi Nieminen on käynyt keskustelua Vaken roolista niin yhtiön hallituksen kuin valtion omistajaohjauksesta vastaavan ministeri Mika Lintilän kanssa.

– SAK:ssa nähdään suurimmaksi ongelmaksi, että eduskunnan päätävävallan ulkopuolelle on siirretty näin iso omaisuusmassa. Postin henkilöstön puolesta kannanhuolta, että peruspalveluja tarjoavia yrityksiä siirretään yksityisten sijoittajien käsiin, Heidi Nieminen sanoo.

## Tase toimitettomana

Valtion kehitysyrityksen Vake Oy:n toimitusjohtaja Taneli Tikka ottaa vieraansa vastaan Helsingin ydinkeskustassa sijaitsevassa Epicenterin innovaatiotalossa.

Mikonkadun ja Kluuvikadun kulmatalo tuli koko kansalle tutuksi *Planet Hollywoodina* 1990-luvulla, kun ohjaaja Renny Harlin isännöi siellä sellaisia maailmantähtiä kuin Arnold Schwarzenegger, Sylvester Stallone ja Bruce Willis.

Hauskaa kesti hetken, sitten oli laskun aika. Planet Hollywood teki konkurssin.

Nyt Epicenterin innovaatiotaloksi muuttuva arvoteknologia on vielä viimeistelyä vaille, eikä tarjolla ole vanhaan malliin kuplivaa janojuomaa vaan kahvia ja viineripullaa.

– Muutimme tänne kolme viikkoa sitten. Itse aloitin työt juhannuksena ja kolme muuta työntekijäämme viime syksyn aikana. Pääsemme nyt vauhtiin; tänään keskusteluja on käyty mm. rahoituslaitosten ja viestintäyritysten kanssa, Vaken toimitusjohtaja Taneli Tikka sanoo.

Kun hallitus perusti Vaken vuonna 2016, pääministeri Juha Sipilä kehui panevansa ”taseen töihin”. Vaken piti edistää mm. korkean teknologian hankkeita ja suomalaista hyvinvointia.

Pääministerin puheet olivat reteitä, mutta tulokset ovat jääneet laihoiksi.

Valtion virkamiehet ehtivät johtaa Vakea lähes kaksi vuotta ennen kuin yhtiö sai oman hallituksen, toimitusjohtajan ja työntekijät. Tuona aikana virkamiehet myivät kiertotalousyrityksiä Ekokemin Fortumille 200 miljoonalla eurolla. Summasta 100 miljoonalla paikattiin valtion budjettia.

Kauppasumman toisella puoliskolla Vake perusti Sotedigi Oy:n, jonka tehtävänä on edistää sosiaali- ja terveyspalvelujen digitalisaatiota. Sen jälkeen on ollut sitten hiljaisempaa.

Valtion omaisuutta sen sijaan Vakeen on siirretty rutkasti.

– Nesteen osakkeita Vakeen on siirretty 1,5 miljardin arvosta. Postin osakkeista sinne on mennyt 49,9 prosenttia ja energia- ja turveyhtiö Vapo Oy:n osakkeista 16,7 prosenttia. Viestintäkonserni Nordic Morning Oyj:n kaikki osakkeet on siirretty Vakelle.

– Muut siirrettävät omistukset ovat listamattomia, eikä niillä ole määriteltyä markkina-arvoa, sanoo finanssineuvos **Petri Vihervuori** Valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosastolta.

Eli pelimerkkejä Vakella riittää. Osinkotuloja on vuosittain odotettavissa jopa sata miljoonaa euroa. Nyt pitäisi enää löytää kohteet, jotta kaksi vuotta toimeettomana maannut tase saataisiin töihin.

– Ja voihan vielä pääomaa vastaan ottaa lainaa, Vaken toimitusjohtaja Taneli Tikka lisää.

– Minä en antaisi kenenkään hoteisiin noin paljon valtion omaisuutta, en edes itselleni, PAU:n puheenjohtaja Heidi Nieminen huokaa.

### Valtion bisnesenkeli

Vaken neuvotteluhuoneessa Taneli Tikka ottaa esiin älypuhelimensa. Sen näytölle ilmestyy joukko ihmiskasvoja, joiden piirteet muuttuvat jatkuvasti. Sama tapahtuu näytön katumaisemille, autoille, taloille ja huonekaluille.

– Tällä teknologialla, generatiivisilla tekoälyalgoritmeilla, pystytään luomaan koko uutislähetys ilman oikeita toimittajia, kuvaajia ja editoijia, Taneli Tikka pelästyttää haastattelijan.

Toimitusjohtaja Tikka on innostunut. Bisnesenkeliä kunnostautuneen miehen puheessa sinkoilevat tekoälyt, neuroverkot, terveysdatat, generatiiviset mallit, kansantalous ja lähes kaikki muu taivaan ja maan väliltä.

– Suomessa on valtavan hyvä teknologian osaaminen. Tekoälyn avulla pystymme vapauttamaan ihmisiä vaarallisista töistä, estämään ilmastonmuutosta ja parantamaan vaikka kansanterveyttä, Taneli Tikka luettelee.

Vaken tehtävä on edistää suomalaista korkean teknologian yritystoimintaa. Se pyrkii tarjoamaan kasvaville yrityksille kotimaisen rahoitusvaihtoehdon ulkomaisten rinnalle. Parhaimmillaan Vake loisi ns. ankuriyrityksiä Suomeen ja suomalaiseen omistukseen.

– Vakesta voi tulla suuri pääomasijoittaja. Digitaaliset alustat ja tekoäly kiinnostavat

eniten, ja sijoituksemme voivat vaihdella muutamasta miljoonasta jopa 50 miljoonaan euroon asti, Taneli Tikka sanoo.

Valtion omistajaohjauksen parlamentaarisen työryhmän varapuheenjohtaja, kansanedustaja **Ville Skinnari** (SDP) top-puuttelee Tikkaa.

– Vaken johdon pitäisi ymmärtää, mikä yhtiön rooli on suhteessa jo uuteen liiketoimintaan sijoitaviin **Teollisuussijoitukseen** ja **Business Finlandiin**. Dataan keskittyminen on oikea tie, mutta EU ja Suomi ovat jo jääneet meillä jyrävien globaalien jättien jalkoihin, Skinnari sanoo.

### Riskejä ottava Roope Ankkari

40-vuotias Taneli Tikka on ehtinyt toimia uransa aikana mm. teknologiayrittäjänä, bisnesenkeliä ja innovaatiojohtajana. Muutama vuosi sitten **Aku Ankkari** -lehti valitsi Tikan Suomen Roope Ankkariksi.

Roope Ankkari on saita ja pitää rahansa visusti pankkiholvissaan. Roopemainen rahapolitiikka ei lie Vaken tie.

– Roope ei ole pelkästään pihi >>



– Fikset tutkimus- ja kehityshankkeet ovat paras tulevaisuuden investointi. Sipilän hallitus teki virheen, kun se lukitsi Vaken kärkihankkeet yrityksen tarpeita kuulematta, Ville Skinnari arvostelee.



vaan monitahoinen persoona, joka innostuu uudesta. Vaken pitää ottaa riskejä, mutta ei kevytmielisesti. Kohteet pitää tutkia perusteellisesti ja pyrkiä välttämään ikävät yllätykset, Tikka sanoo.

Vakessa on parhaillaan kehitteillä 15 hanketta. Taneli Tikan mukaan ”hankkeita ei ole vielä keskusteltu läpi, eikä Vake ole vienyt niitä vielä hyväksyttäväksi, mutta kaksi niistä on ajatuksena pidemmällä”.

– Pohdimme E-kuittioperaattorin synnyttämistä Suomeen. Yritys välittäisi sähköisesti kansalaisten kuitit suoraan yritysten kirjanpitoon arkistoihin. Yhteiskunta säästäisi E-kuiteilla arviolta satoja miljoonia euroja vuodessa, Taneli Tikka vakuuttaa.

Toinen Vaken ”ajatuksena pidemmälle” saatettu idea MyData-palvelu. Siinä kansalaiset suostuisivat antamaan älylaitteiden tai bonuskorttien heistä keräämiä tietoja operaattorien käyttöön.

– Syntyisi tietopankki, jossa asiantuntijat pohtisivat ihmisen hyvinvoinnin kehittämistä ja tarjota datan pohjalta monia palveluita. Tällainen palvelu toimii esimerkiksi Sveitsissä, Taneli Tikka kertoo.

Julkisuudessa on ihmetelty, että tässäkö on kaikki, mitä Vakessa on kahden vuoden aikana saatu aikaan.

Kansanedustaja Ville Skinnarin mukaan mitkään start up -ratkaisut eivät riitä vaan Vaken pitää päästä kilpailemaan kansainvälisistä hankkeista ja tekemään sopimuskonaisuuksia esimerkiksi Afrikan ja Kiinan markkinoille.

– Suomalaisilta yrityksiltä on kysytty, voitteko rakentaa Pekingin kaukolämpöverkon tai puhdistaa kokonaisen järven. Vastaus on ollut, että emme voi, koska toimittamme vain yhden elementin tai osan projektiin. Näin muut maat vievät kokonaistoimitukset, Skinnari harmittelee.

### **Innovaatiojohtaja vastaan valtion virkamies**

Kun Taneli Tikalta kysyy, miten itsenäisiin töihin ja nopeisiin ratkaisuihin tottunut innovaatiomies sopeutuu valtion virkamiesveitoisen yhtiön hitaampitempoiseen toimintaan, huoneeseen syntyy hetken hiljaisuus.



*Tulevina vuosina Postin miljoonaosingot jaetaan tasan valtion ja Vaken kesken.*

Hiljaisuuden vallitessa mietin PAU:n puheenjohtajan Heidin Niemisen antamaa arviota toimitusjohtaja Tikasta. ”Suorapuheinen mies. Ei mielistele poliitikkoja eikä virkamiehiä”.

Sitten Tikka puhuu.

– Jos en luonnehtisi tähänastista toimintaympäristöä.

Kyllä tämä on sellainen kysymys, johon vastausta vaaditaan, toimittaja tivaa.

– No sanotaan näin. Hyvää on, että valtioneuvosto toimii tässä veronmaksajien vahtikoirana. Se viime kädessä hyväksyy tai hylkää ehdotuksemme. Näin lopullinen vastuu työryhmältämme siirtyy heille.

Taneli Tikka muistuttaa, että heillä on vapaat kädet valmistella hankkeita ja tehdä ehdotuksia, mutta lopullinen päätösvalta on valtioneuvostolla, valtioneuvoston kanslian virkamiehillä ja Vaken hallituksella.

– Huonoa on, että kiireellisiä asioita ei välttämättä pystytä hoitamaan nopeasti. Jos tarvitaan nopea rahoituspäätös, mutta ehdotuksen on käytävä valtioneuvostossa ja Vaken sijoitusneuvostossa, niin reagointimahdollisuus voi mennä ohi, toimitusjohtaja Tikka sanoo.

### **Tuovatko vaalit muutoksen?**

Demarien kansanedustaja Ville Skinnari kantaa huolta valtioneuvoston päätöksestä siirtää suuri määrä valtion omaisuutta eduskunnan budjettivallan ulkopuolelle.

– Valtion omistajaohjaus voi omistajaohjauksesta vastaavan ministerin ja valtioneuvoston päätöksellä tehdä eduskunnan tahdon vastaisia päätöksiä. Nythän yhtiö voi myydä valtion omistuksia ja sijoittaa myynnistä tai osinkoina saatuja varoja uudelleen, Skinnari muistuttaa.

Vaken toimitusjohtaja Taneli Tikka puolustautuu.

– Nyt päätöksenteossa puoluepoliittinen vääntö jää pois, ja onhan päätöksiä tekevän valtioneuvoston nautittava eduskunnan luottamusta.

Ville Skinnarilla on vielä ässä hihassa. Tosin valttikortille pitää saada ensin oikeutus ensi kevään eduskuntavaaleissa.

– SDP julkaisee *Suomen kasvu polku 2030* -ohjelman helmikuussa. Avaamme samalla myös omaa näkemystämme valtion omistajaohjauksesta ja Vaken roolista ensi vaalikaudella. 🇫🇮



# Viking Line käynnisti 25 henkeä koskevat yt:t

Samaan aikaan Turun satama ilmoitti investoinnista. Tulevaisuudessa turvatarkastus toimii kuin lentokentillä.

## VIKING LINE -VARUSTAMO

ilmoitti 4. helmikuuta aloittavansa maaorganisaationsa uudelleenjärjestelyn, jonka johdosta 25 kokopäivätoimista työpaikkaa ovat uhattuina. Yhtiön mukaan maaorganisaation palveluksessa työskentelee tällä hetkellä yhteensä 635 henkeä, jotka tulevat Suomesta, Ahvenanmaalta, Ruotsista, Virosta ja Saksasta.

Ennen 4. helmikuuta alkaneita yt-neuvotteluita Viking Line lopetti jo Turun keskustassa toimivan matkamyyvälänsä, jossa *Thalian* vuokrasopimus loppuu eikä vastaavaa myymälää ole otettu keskustassa käyttöön toisin kuin kilpailijalla.

Viking Linen maaorganisaation uudelleenjärjestelyn ajoitus on erikoinen ja se sotii vastaan Turun sataman suunnitelmia laajentaa toimintaansa. **SVT Nyheter** ilmoitti nimittäin (6.2.2019) vain kaksi päivää Viking Linen yt-neuvotteluiden käynnistämisen jälkeen,

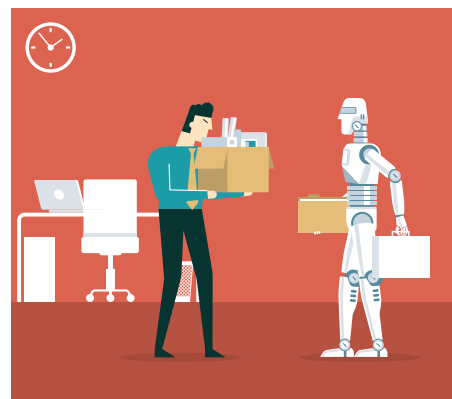
että Turun satamassa alkaa vuonna 2020 kehittämishanke, jonka myötä Turun sataman kontrolli tiukentuu.

Tulevaisuudessa laivojen lähtöselvitykset Turussa tulevat muistuttamaan lentokenttien turvatarkastuksia. Sataman mukaan matkustajamäärät ovat kasvussa ja satamassa otetaan käyttöön myös matkatavaroiden tarkastus. Näin ollen turvatarkastus vaatii paljon henkilökuntaa ja sinne on kenties rekrytoitava jopa enemmän työntekijöitä.

Turun satamassa toimivan Viking Line -varustamon nyt alkaneiden yt-neuvotteluiden käynnistäminen on lyhytnäköinen kananlento, sillä jos yhtiö aikoo nyt irtisanoa maahenkilöstöään, joutuu se tulevaisuudessa palkkaamaan sitä lisää.

Viking Line perustelee väenvähennystarvettaan toiminnan modernisoinnilla ja matkailualan rakennemuutoksella sekä digitalisaatiolla. Yhtiön

## VIKING LINE



mukaan 70 prosenttia matkavarauksista tehdään verkossa. Tämä ei poista kuitenkaan faktaa, että 30 prosenttia matkavarauksista tehdään toisaalla, eli perinteisellä matkamyyntillä. Tähän on panostanut vahvasti kilpailijavarustamo *Tallink Silja*, jolla on edelleen matkamyyvälät Turussa ja Tampereella, joissa esimerkiksi paljon risteilevät eläkeläiset ja lapsiperheet voivat asioida. Eläkkeellä olevalla vanhusväestöllä on mielenkiintoa risteilyihin, jotka tuottavat heidän elämäänsä iloa ja kaivattua vaihtelua. Monet heistä eivät osaa tai pysty ostamaan risteilyä omin avuin netistä. Tarvitaan siis osaavan ja ammattitaitoisen henkilökunnan apua, myyntipalveluste, johon saapua.

Kuva: Getty Images

## Kuljetusliitot.fi

Kuljetusliitot KL ry:lle verkkosivut

**KULJETUSLIITOT KL RY:LE** avattiin 25.1.2019 omat verkkosivut osoitteessa **www.kuljetusliitot.fi**.

Kuljetusliitot KL ry:een kuuluvat SAK:n kuljetusalan ammattiliitot Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry, Suomen Merimies-Unioni SMU ry ja Rautatiealan unioni RAU ry.

KL ry perustettiin 24.5.2018 edistämään ja kehittämään liittojen keskinäistä yhteistoimintaa ja tehostamaan kaikin mahdollisin tavoin niiden itsenäisesti harjoittamaa edunvalvontaa- ja sopimustoimintaa.

Järjestön tarkoituksena on vahvistaa liittojen välillä jo pitkään voimassa ollutta sopimusta liittojen keskinäisestä tuesta. Liitot tukevat työehtosopimuskiirroksilla toisiaan siten, että kullakin liitolla on mahdollisuus saada neuvottelukierrokselta vähintään yleisen linjan mukainen työehtosopimusratkaisu.



# Liikennevirastosta tuli vuoden alusta Väylä

Liikennehallinto uudistui 1.1.2019 ja tuolloin Liikennevirasto muuttui Väylävirastoksi. Virastosta ensisijaisesti käytettävä nimi tulee olemaan Väylä.



**VÄYLÄ ON NOIN 400 HENGEN** asiantuntijavirasto, joka keskittyy tie-, rata- ja meriliikenteen väyläverkon suunnitteluun, kehittämiseen ja kunnossapitoon sekä liikenteen ja maankäytön yhteensovittamiseen. Lisäksi se vastaa liikenteenohjauksen ja talvimerenkulun järjestämisestä. Väylä toimii liikennejärjestelmäsuunnittelussa maakuntien liittojen, kuntien, kaupunkiseutujen ja muiden toimijoiden ensisijaisena kumppanina.

Liikenneviraston pääjohtaja **Kari Wihlman** jatkaa Väylän pääjohtajana.

”Väylä on vahva tilaajavirasto, vuosibudjettimme on noin 2 miljardia euroa ja hallinnoimamme väyläomaisuuden arvo on 20 miljardia euroa. Työllistämme välillisesti yli 12 000 henkeä”, sanoo pääjohtaja Kari Wihlman.

Väylä huolehtii liikenteen palvelutasosta ja edistää näin yhteiskuntamme hyvinvointia ja elinkeinoelämän kilpailukykyä.

”Väylän tehtävänä on vastata liikkumisen muutoksen synnyttämiin asiakastarpeisiin tehokkaasti ja vastuullisesti sekä tuottaa yhteiskunnalle kasvun alustaa toimivan ja turvallisen infran muodossa”, pääjohtaja Wihlman kuvaa.

”Lisäksi edistämme osaltamme infra-alan kehitystä ja vastuullista rakentamista.”

## Tunnuksessa kolme väylämuotoa

Väylän liikemerkki muodostuu sanasta Väylä ja sinisävyisestä tunnuksesta. Tunnuksessa voi nähdä kolme väylämuotoa, V-kirjaimen ja väylän. Värimaail-

ma on jatkumoa Liikenneviraston tunnuksen sävyistä. Väylävirastosta ensisijaisesti käytettävä nimi tulee olemaan Väylä.

## Yhteistyötä yli organisaatiorajojen

”Tiivis yhteistyö liikenteen eri toimijoiden kesken jatkuu myös tulevaisuudessa, työnjako täsmentyy muutoksen myötä”, Wihlman sanoo.

## Liikennetehtävien työnjako ja rajapinta Väylään ovat jatkossa seuraavat:

Tieliikenteen, rautatieliikenteen ja vesiväylien liikenteenohjaustehtävät yhtiöitetään 1.1.2019 alkaen valtion erityistehtävayhtiöksi **Traffic Management Finland Group**. Väylä tilaa liikenteenohjauksen palvelut yhtiöltä.

Teiden alueellisesta kunnossapidosta vastaavat edelleen **ELY-keskukset**. Väylä huolehtii valtakunnallisen palvelutason toteutumisesta. Päivittäisestä teiden kunnossapidosta huolehtivat kilpailutetut urakoitsijat.

Vuoden alussa perustettava uusi Liikenne- ja viestintävirasto (**Traficom**) vastaa liikenteen luvista, pätevyyksistä, valvonnasta ja turvallisuudesta. Nykyisestä Liikennevirastosta uuteen virastoon siirtyvät mm. merikartoitus, liikenne- ja maankäyttötehtävät, liikkumisen palveluihin ja joukkoliikenteen palveluihin liittyvät tehtävät.

# Luontoisetu- korvaukset nousivat vuoden alusta

Ulkomaanliikenteen luontoisetukorvaukset ovat nousseet 1,2 prosentin verran. Korotus tuli voimaan tämän vuoden alusta.

Korotus seuraa kuluttajahintaindeksi nousua.

Korvausten tarkistamisesta sopivat Merimies-Unioni ja Suomen Varustamot.

## Ulkomaanliikenteen luontoisetukorvaukset 1.1.2019 alkaen

|                                                                                    |                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| • vuosiloman ajalta                                                                | 22,78 €                                      |
| (- ravintokorvausosuus)                                                            | 15,24 €                                      |
| (- asuntokorvaus)                                                                  | 7,54 €                                       |
| • vastikeaikana (rahti-alukset)                                                    | 22,78 €                                      |
| • työ- ja vapaajaksolta<br>matkustaja-alukset                                      | 11,39 €                                      |
| • sairauden aikana<br>(- kun työntekijää ei<br>hoideta sairaalassa)                | 22,78 €                                      |
| Korvaus työntekijälle, jolle ei ole varattu ravintoa ja /<br>tai asuntoa aluksessa |                                              |
| • ravintokorvaus Suomessa                                                          | 31,04 €                                      |
| • ravintokorvaus ulkomailla                                                        | 58,44 €                                      |
| • asuntokorvaus laskun mukaan                                                      |                                              |
| Verottajan määräämä<br>luontoisedun verotusarvo                                    |                                              |
|                                                                                    | 13,20 € / päivässä<br>297,00 € / kuukaudessa |

# Naturaförmån- sättningarna

Utrikesfartens naturaförmånsersättningarna steg med 1,2 procent från och med den 1.1.2019.

## Naturaförmånsersättningarna

|                                                                                    |                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| • under semester                                                                   | 22,78 €                             |
| (- kostersättningsandel)                                                           | 15,24 €                             |
| (- logiersättningsandel)                                                           | 7,54 €                              |
| • under vederlag (lastfartyg)                                                      | 22,78 €                             |
| • under arbets- och de<br>lediga perioderna<br>(passagerarfartyg)                  | 11,39 €                             |
| • under sjukdom<br>(- när arbetstagaren<br>inte vårdas på sjukhus)                 | 22,78 €                             |
| Ersättningar åt arbetstagare, som inte reserverats kost och /<br>eller logi ombord |                                     |
| • kostersättningar i Finland                                                       | 31,04 €                             |
| • kostersättningar utomlands                                                       | 58,44 €                             |
| • logiersättning enligt räkning                                                    |                                     |
| Naturaförmånens<br>beskattningsvärde                                               |                                     |
|                                                                                    | 13,20 € / dag<br>297,00 € / månaden |



# Sampo huollettiin jälleen kerran purjehduskuntoon

Kemiläisen jäänmurtajan konehuoneessa tehtiin syksyllä konepäällikkö Jussi Rantalan johdolla isot korjaustyöt. Palonilmaisimia vaihdettiin ja lisättiin kasvavan turistimäärän vuoksi.

TEKSTI JA KUVAT SEPPÖ KORHONEN

**K**emin matkailun vetonaulan, jäänmurtaja Sammon sisuksissa riitti lokakuussa vilskettä. Laivassa oli menossa isohko huolto- ja korjaustyö. Kaikki piti saada valmiiksi vähän ennen joulua alkavaa risteilykautta varten. Turkulaisella konepäälliköllä **Jussi Rantalalla** oli kädet täynnä töitä, mutta hän ehti istahtaa hetkeksi messissä ja kertoa, millainen remontti laivan konehuoneessa oli menossa.

”Siellä on täysi haalaus päällä, sillä laivalla on jo ikää sen verran, että välttämättömät korjaukset on tehtävä”, hän totesi 1961 Wärtsilän telakalla Helsingissä valmistuneesta ja Kemlin kaupungille 1987 miljoonalla markalla siirtyneen jäidenmurskaajan tilasta.

Rantala kertoo olleensa Sammolla kerran aikaisemmin, muuten hän on ehtinyt työskennellä uransa aikana peräti 70 eri laivassa. Miehellä on myös saman verran ikää.

”Aloitin urani moottorioppilaana, koneissa olen ollut koko ajan, vuonna 1948 syntynyt Rantala kertoo.

Konehuoneiden kunto laivoissa on Rantalan mukaan vaihdellut laidasta laitaan.

”Osa on ollut helvetin kauheassa kunnossa ja osa hyvässä kunnossa. Nykyään ei enää näe niin huonokuntoisia konehuoneita kuin ennen, sillä vaatimukset ovat tiukentuneet”, Rantala kiittelee.

## Joka vuosi haalataan

Yli kolmekymmentä vuotta jäisellä Perämerellä turisteja kuljettanut Sampo on lähes kuusikymppinen alus, joten rempattavaa on vuosien varrella riittänyt joka syksy ennen risteilykauden alkua. Näin oli myös kuluneena syksynä.

”Putkistoa ja liukulaakereita on jouduttu uusimaan sekä kansia, sylinteriputkia ja mäntiä huoltamaan, Sammolla kuusitoista vuotta ollut pursimies **Matti Lukkarila** kertoo.

Huoltokohteet vaihtelevat vuosittain, mutta yksi kohde on ollut joka syksy huolenpidon kohteena.

”Kaksi vuotta sitten eläkkeelle lähtenyt Kemlin Sataman toimitusjohtaja **Reijo Viitala** vaati, että joka vuosi haalataan yksi Sammon neljästä pääkoneesta”, Lukkarila selvittää.

Tänä syksynä vaihtoon menivät kaikki palonilmaisimet. 1980-luvulta peräisin olevat ilmaisimet piti vaihtaa uusiin, ja niitä asennettiin myös lisää.

”Tämä johtuu lisääntyneistä matkustajamääristä, siksi palonilmaisimia on asennettu lisää eri paikkoihin, Sammon työntekijöiden luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna toimiva Lukkarila kertoo.

## ”Osia ei saa hyllystä, eikä enää Espanjastakaan”

Huoltotöiden suunnittelu on aloitettava hyvissä ajoin, sillä osien etsiminen ei ole aivan yksinkertainen juttu. Niitä ei voi ostaa kaupan hyllystä.

”Aikaisemmin niitä tilattiin Espanjasta Wärtsilän alihankkijalta, mutta se on lopettanut toimintansa. Esimerkiksi pääkoneisiin ei ole enää pariin vuoteen saatu sieltä osia”, Lukkarila kertoo.

Sittemmin osia on saatu lähempää, mm. Etelä-Suomesta, mistä on tilattu esimerkiksi liukulaakereita. Tilauksesta valetut



Kuva: Saana Lamminsiivu



"Välttämättömät korjaukset on tehtävä, sillä Sammolla on jo sen verran ikää", konepäällikkö Jussi Rantala totesi vuonna 1961 valmistuneen laivan konehuoneessa lokakuussa.



"Jos tätä yrittäisi yksin nostaa, joutuisi kuukauden sairauslomalle", Sammon pursimies Matti Lukkarila esitteli 70 kiloa painavaa liukulaakerin puolikasta.

osat ovat isoja ja painavia, yksi laakerin puolikas painaa 70 kiloa.

"Osia pitää liikutella vinsseillä ja taljoilla. Jos yrität yksin nostella, olet helposti kuukauden sairauslomalla, Lukkarila naurahtaa.

### Maalari maalasi ja hitsasi

Sammolla oli työn touhussa monenlaista osaajaa, kuten kemiläinen maalari **Veli Metso**, joka puhdisti paineilmapulloja ja maalasi ne. Koneiden käynnistykseen ja puhdistukseen tarkoitettujen alkuperäiset pullo olivat hänen mukaansa hyvässä kunnossa, puhdistus ja maalaus riitti.

"Olen tehnyt täällä muutakin, kuten hitsannut rautoja", Metso selvitti.

Asea Brown Bowerin koneasentaja **Anssi Keränen** veti kasvojensa suojaksi hengitysmaskin ja valmistautui työparinsa kanssa ujuttautumaan kapeasta oviaukosta laivan konehuoneeseen tekemään sähkömoottorin huoltoa.

"Tämä on ensimmäinen kerta Sammolla. Olen ollut täällä kolme viikkoa. Työ ei ole poikennut maissa tehtävästä työstä", hän huikkasi kiireisenä.

### Tarina jatkuu ainakin vuoteen 2030

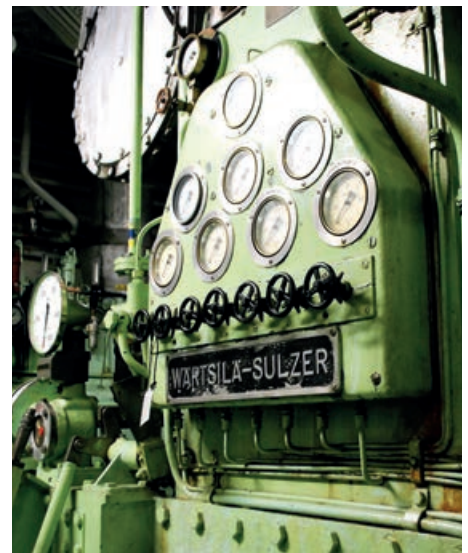
Jäänmurtaja Sampo on omistajansa mukaan tarkoitus pitää liikenteessä ainakin vuoteen 2030 saakka.

"Sinne asti on pärjättävä, mutta voi olla että toiminta jatkuu sitten vielä seuraavat kymmenen vuotta, vaikka Sammon seuraajaa huhujen mukaan etsitään kaiken aikaa", Lukkarila kertoo.

Kysyntää jäisille elämysmatkoille ainaakin riittää. Toissa vuonna Sammolla kävi



Sammon paineilmapulloja maalaamassa ollut maalari Veli Metso piti työnsä lomassa sämpylän mittaisen ruokatauon miehistön messissä.



1960-luvun alun tekniikka on vielä toimivaa, kunhan laiva pidetään hyvässä kunnossa.

18 000 turistia ja 2017 heitä oli 19 000. Aikaisemmin kävijöitä on ollut eniten Euroopasta, kuten Espanjasta, Saksasta ja Ranskasta, mutta viime vuosina suunta on muuttunut.

"Turisteja on tullut erityisesti Kiinasta parin viime vuoden aikana", Matti Lukkarila kertoo.

Hänen mielestään jäänmurtaja Sampo on Kemin matkailun keskeisin vetonaula, jonka ympärille kaikki muu rakentuu.

"Sammosta hyötyvät taksit, linja-autoilijat, hotellit, ravintolat ja satamapalvelutkin, Lukkarila muistuttaa ja toivoo, että laiva pysyy pinnalla vielä kauan. 📍



# JOHTAMISTAITO merenkulussa

Vuonna 2018–2019 toteutettiin merenkulun johtamistaidon tutkimus opinnäytetyönä. Se koostui 15 merenkulkijan haastattelusta, kirjallisuuskatsauksesta ja kyselytutkimuksesta, johon vastasi 647 merenkulkijaa. Opinnäytetyö on ensimmäinen laaja tutkimus koskien johtamista suomalaisilla laivoilla. Se tuo ilmi, että johtamistaidoissa on selkeästi kehittämisen varaa.

Tämä artikkeli on yhteenveto tutkimuksesta. Jokaisen laivatyöntekijän kannattaa käydä tutustumassa siihen Merimies–Unionin kotisivuilla.

TEKSTI LAURI SARIVAARA KUVAT GETTY IMAGES





## Mitä on johtajuus?

Tutkimuksen mukaan johtajuus on vaikutusvaltaa. Vaikutusvalta syntyy kunnioituksesta, arvonnasta ja luottamuksesta. Mikään titteli ei takaa työyhteisön kunnioitusta, vaan se on ansaittava. Menestyksessä johtaja on nöyrä ja laittaa muiden ihmisten ja yrityksen tarpeet omiensa edelle.

Moni johtaja on erinomainen hallinnollisissa tehtävissä, mutta tällä ei ole mitään tekemistä johtajuuden kanssa. Hallinnollisen ja suuntaa näyttävän johtajan ero on siinä, että todellinen johtaja kykenee visioimaan ja kykenee muutokseen.

Johtajuuden tunnusmerkkinä voidaan pitää ihmisten lojaaliutta. Toisin sanoen usko johtajaan on niin luja, että häntä seurataan olosuhteista ja vaikeuksista huolimatta.

## Itsetuntemus

Johtajuudessa tarvitaan itsetuntemusta ja sen kehittäminen on elinikäinen prosessi. Se, miten henkilö itsensä näkee, ei koskaan vastaa täysin sitä, miten muut hänet näkevät. Yksilön kehittymisen kannalta on ratkaisevaa, kuinka avoimesti asioihin suhtautuu.

Muuttaakseen omaa käyttäytymistään yksilöllä pitää olla oikea asenne. Muut tekijät kuten valmennus, työkalut ja menetelmät tukevat yksilön kehitystä. Jokaisella yksilöllä on tietty valmius johtaa. Jotta yksilö kehittyisi, niin tarvitaan ulkoista palautetta.

Sisäinen palaute on vuoropuhelua oman itsensä kanssa. Yksilön tavoite on parantaa omaa toimintaansa. Yksilön pitää tiedostaa, että kukaan ei ole täydellinen, muutos on jatkuvaa ja aina on varaa kehittyä.

## Oppiminen

Hyvä johtamistaito vaatii neljä perustuskiiveä, jotka ovat luottamuksen rakentaminen, inspiroiva tapa motivoida, älyllinen stimulointi ja yksilöllinen kohtaaminen. Kuitenkin, jos johtajuus halutaan saattaa erinomaiselle tasolle, on otettava mukaan viides kulmakivi, joka on oppiminen.

Perinteisesti johtajan on mielletty edustavan ylintä ammattitaitoa organisaatiossa. Rooli on kuitenkin muuttumassa, nykyään johtajalta vaaditaan diplomaattisia vuoro-

vaikutustaitoja ja ryhmädynamiikan tunte-musta. Johtajan tehtävänä on luoda edellytykset kehitykselle ja oppimiselle.

Johtamistaito on kokoelma taitoja, jotka ovat opittavissa. Erinomaiseen johtajuuteen kasvaminen on pitkä oppimisprosessi. Harva ymmärtää prosessin merkityksen. Vuosia tai kymmeniä vuosia kestävät prosessit saattavat tuntua hektisessä nyky-maailmassa mahdottomuudelta.

## Inspiraatio ja sitoutuminen

Inspiroiva tapa motivoida on yksi johtamistaidon kulmakivistä. Inspiroiva johtajuus saa työntekijät sitoutumaan.

Jos johtaja osaa kuunnella muita ihmisiä ja ottaa heidät mukaan päätöksentekoon, niin he myös sitoutuvat paremmin yhteisiin tavoitteisiin. Yleinen virheellinen uskomus on, että alaisten ottaminen mukaan päätöksentekoon murentaa esimiehen valtaa. Johtajan tehtävänä on valmentaa alaisiaan siten, että he osaavat antaa tukea tehtäessä päätöksiä.

Niin vapaa-aikaan kuin työhön pätee samat lainalaisuudet. Pitääkseen yllä motivaatiota ja kehittyäkseen ihmisenä tai työntekijänä, tarvitsee yksilö virikkeellisen ympäristön, jossa asettaa ja tavoitella uusia päämääriä sekä toteuttaa itseään. Kehityksen loppuessa myös yksilön motivaatio loppuu ja tuloksena on pysähtyneisyyden tila, jossa asioita hoidetaan rutiininomaisesti välittämättä työn tuloksista tai antamalla niille vähäinen painoarvo.

## Luottamus

Ensimmäisiä ja tärkeimpiä asioita johtajan tehtävistä on luottamuksen rakentaminen. Johtajan pitää olla rehellinen ja oikeudenmukainen sekä kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Toiminnan pitää olla johdonmukaista ja päätöksenteon sujuu.

Osalla johtajista on muodostunut käsitys, että kontrollointi takaa hyvät tulokset, mutta tosiasiaa se johtaa työympäristön näivettymiseen. Mitä enemmän on kontrollia, sitä vähemmän on luottamusta. ➤➤

## Tutkimuksen tausta

**VUODEN 2018 AIKANA** Merimieseläkekassan ja Merimieskirkon johdolla perustettiin työryhmä, johon osallistuivat merenkulun ammattijärjestöt ja varustamot (ks. alla). Työryhmän tehtävä on kehittää johtamistaidon koulutusta merenkulkuun sopivaksi.

Ensimmäinen yhteinen merenkulullisen johtamistaidon pilottihanke alkaa tänä keväänä Merimieskirkon, Merimieseläkekassan, **Merimies-Unionin, Konepäällystöliiton, Laivanpäällystöliiton, Suomen Varustamoiden (Finnlines, Tallink Silja, ESL-Shipping)** ja **Aboa Maren** yhteistyönä. Koulutuksen järjestää Merimieskirkko, Merimieseläkekassa ja Suomen Varustamot ja sisällön tuottaa **Deep Lead Oy**, joka on kouluttanut tuhansia esimiehiä monilta aloilta.

Deep Lead Oy:n kasvatustieteiden tohtori **Vesa Nissinen**, Merimieskirkon merimiestyönjohtaja **Jaakko Laasio**, opettaja **Emilia Lindroos Aboa Mare Academy**:stä ja filosofian tohtori **Theresa Knopp Biopankista** mentoroivat kapteeniopiskelija **Lauri Sarivaaran** lopputyön osana projektia.



Viisas johtaja jakaa valtaa. Vielä viisaampi on se, joka valtuuttaa ihmiset vastaamaan asioista ja tehtävistä, sekä ymmärtää olla sekaantumatta liikaa, kun he tehtäväänsä suorittavat. Valtuuttamisen johtamismalli perustuu ihmisjohtajuuteen asemaan perustuvan johtamisen sijaan. Tällöin kaikille annetaan johtotehtäviä, jolloin yksilöiden paras mahdollinen potentiaali saadaan käyttöön.

Esimiehet usein yliarvioivat omat kykynsä johtamiskäyttämismisessä. Siinä, missä miehet ajattelevat luottamuksen perustuvan ammattitaitoon, niin naiset ovat ymmärtäneet, että luottamus perustuu myös luottamuksen antamiseen.

## Palaute

Ollakseen sitoutunut johonkin organisaatioon, on yksilön koettava sekä oma itsensä että tehty työ arvokkaaksi osaksi organisaatiota. Saatu palaute ja arvostus ovat voimakkaasti yhteydessä yksilön omanarvontuntoon ja ammatilliseen minuuteen.

Palautejärjestelmä, jossa arvioidaan esimiesten johtamiskäyttämistä, voi kohdata voimakasta vastarintaa. Yleensä esimiehet tai johtajat eivät ole tottuneet olemaan arvioinnin ja arvostelun kohteena henkilökohtaisten ominaisuuksien osalta. Tämän vuoksi palautejärjestelmän ei ole tarkoitus olla työkalu, jolla mitataan, kuinka hyvä johtaja on ihmisenä. Työkalu on tarkoitettu ainoastaan esimiehelle itselleen, jotta johtajana kehittyminen olisi mahdollista.

Alaisilta vaaditaan rehellistä ja rakentavaa palautetta. Jos esimies ei saa palautetta, on mahdollista, että hän jää omien ajatustensa ja toimintapojensa vangiksi. Suurimmalle osalle ihmisistä negatiivisen palautteen vastaanottaminen on vaikeaa. Negatiivinen palaute aiheuttaa tunnekuohun, jos se on ristiriidassa arvioitavan henkilön oman näkemyksen kanssa.

## Kommunikaatio & hierarkia

Se, minkälainen ihmiskäsitys johtamiskulttuurissa vallitsee, määrittelee millä lailla ihmisiä kohdellaan ja johdetaan. Johtajan täytyy olla aktiivinen ja aidosti kiinnostunut alaisistaan, jotta keskusteluyhteys syntyisi ja

säilyisi. Hyvän johtajan ominaisuuksia ovat ihmisten kuunteleminen, erilaisten näkemysten arvostaminen ja niistä oppiminen.

Yksilöiden välinen vuorovaikutus on parhaimmillaan tasapuolista näkemysten ja mielipiteiden vaihtamista. Mielipide toimii myös palautteena, jos yksilö on valmis antamaan ja saamaan palautetta. Tässä on ratkaiseva ero oppivan ja sulkeutuneen yksilön välillä. Sulkeutunut yksilö katsoo, että kaikilla on oikeus mielipiteeseensä, mutta ei koskaan tarkasta omia näkökantojaan. Avoin yksilö näkee toisten mielipiteet mahdollisuuksina oppia uutta ja kehittyä.

Yritykset voivat pyörittää toimintaansa ylhäältä alaspäin -mallin mukaisesti. Tällöin ei kuitenkaan synny parhaita mahdollisia tuloksia keskusteluyhteyden puuttuessa. Koska keskusteluyhteyttä ei ole, niin myöskään yhteisiä tavoitteita ei ole. Mitä hierarkkisempi organisaatio on, sitä todennäköisemmin informaation vaihto on heikkoa.

Organisaatio voi kehittää toimintatapojaan arvostusjärjestelmien välttämiseksi. Lähtökohdista voidaan pitää esimerkiksi työntekijäkeskeisyyttä, jakaa työn suunnittelua ja muuttaa roolitusta. Valta-asetelmia ja hierarkiaa voidaan vähentää yhteistoiminnan avulla.

## Koulutus & muutos

Johtajuutta tarvitaan yhteiskunnan jokaisella osa-alueella. Oppilaitosten tulisi ymmärtää, että ammattitaito ei yksinään takaa menestystä, vaan tulos syntyy esimiesten, johtajien ja työntekijöiden yhteistyöstä, johon tarvitaan johtamis- ja vuorovaikutustaitoja.

Organisaation kulttuurin muutos lähtee kokonaisvaltaisesta kartoituksesta, jonka avulla selvitetään kehittämisen tarpeet ja kohteet. Muutoksen toteutus riippuu monista tekijöistä, mutta tärkeintä on saada osapuolet mieltämään muutokset positiiviseksi kehitykseksi. Organisaation kehittäminen voi kohdata muutosvastarintaa, joka liittyy saavutettuihin etuisuuksiin tai valta-asetelmiin ja niitä seuraaviin vakiintuneisiin toimintatapoihin.

Muutos voi olla joko yhteisön sisäinen tarve, tai se voidaan sanella ulkoapäin. Oli muutoksen lähtökohdat mitkä tahansa, lopputulos riippuu siitä, kuinka tärkeäksi yksilöt muutoksen kokevat ja omaksuvatko he sen. Ilman asian sisäistämistä muutoksen vaikutus jää heikoksi ja yhteisö palaa vanhoihin normeihinsa, kun valvontaa ei ole.



# Kyselytutkimuksen tulokset

Kysymykset 1 – 42 olivat tarkoitettu kaikille vastaajille ja sen lisäksi kysymykset 43 – 52 olivat tarkoitettu esimiesasemassa työskenteleville. Kapteenit, konepäälliköt ja purserit arvioivat maaorganisaatiota esimiehenään. Yleiseen työhyvinvointiin liittyvät kysymykset 38 – 41 jätettiin lopullisesta tutkimuksesta pois aineiston rajauksen vuoksi.

## Kyselytutkimuksessa käytettiin asteikkoa yhdestä kymmeneen.

Yksi tarkoitti huonointa tai vähiten. Kymmenen tarkoitti paras tai eniten.

### Johtamistaito

| Kaikki vastaajat                                       | Vastausten keskiarvo |
|--------------------------------------------------------|----------------------|
| Arvioi lähimmän esimiehesi johtamistaidot.             | 6,0                  |
| Arvioi laivan päällystön johtamistaidot.               | 6,5                  |
| <b>Esimiehet</b>                                       |                      |
| Arvioi omat johtamistaitosi.                           | 7,5                  |
| Osaatko arvioida itseäsi kriittisesti ja neutraalisti? | 7,6                  |

#### HAASTATTELUT

"Ehkä vähän makuasia. Itselläni oli aika rauhallinen tyyli. En ollut mikään käskyttäjä. Onko se hyvä vai huono tyyli, niin vaikea sanoa. Sain sekä positiivista, että negatiivista palautetta. Itse olen kuitenkin pääasiassa ammattimiehille esimiehenä, joten koin sen aika naurettavaksi ja turhaksi, että olisi ollut semmoista armeijatyylisiä äkseeraamista."

"Minulla on ollut esimiehiä ihan idiooteista todella ihaniin ihmisiin. Kokemuksen karttuessa oppii katsomaan, kuka on hyvä ja kuka on huono. Niitä kumpaaakin pitää olla, niin silloin sitä oppii hyvän keskitien ja löytää oman polkunsa."

"Ei minulla mitään älytöntä mielenkiintoa siihen johtamistaitoon ole ollut, mutta toki mielessä on käynyt joskus. Kyllä se kannustin pitää tulla sieltä konttorilta päin. Ei sitä saa mitään ylimääräistä palkintoa, vaikka kuinka hyvä johtaja olisi."

### Inspiroiva tapa motivoida

| Kaikki vastaajat                                              | Vastausten keskiarvo |
|---------------------------------------------------------------|----------------------|
| Innostavatko esimiehesi sinua?                                | 5,35                 |
| Onko laivan ilmapiiri innovatiivinen ja luova?                | 5,0                  |
| Kuinka motivoitunut olet työssäsi?                            | 7,1                  |
| Oletko kokenut, että sinua on palkittu hyvin tehdystä työstä? | 4,9                  |
| Saatko positiivista palautetta työstäsi?                      | 5,7                  |

#### Esimiehet

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| Osaatko inspiroida ja motivoida alaisiasi älyllisesti? | 7,2 |
| Kannustatko ja palkitsetko alaisiasi?                  | 7,4 |
| Tukeeko maaorganisaatio työtä ja miehistöä laivalla?   | 4,7 |

#### HAASTATTELUT

"Se on niin henkilöstä kiinni. Tässäkin on esimiehellä iso rooli. Tämä kiteytyy siihen, että jos esimies on passiivinen eikä ole energinen niin silloin se henkilökuntakin passivoituu eikä halua nähdä mitään toisia toimintatapoja. Tai ajattelisi, että ne olisivat edes mahdollisia, vaan aina näin on tehty."

"Puosu kertoo mitä on listalla ja jos jollain on oma näkemys, miten homma kannattaisi tehdä, niin se ottaa ne huomioon. Vähän yhdistää asioita ja ymmärtää, jos jollain on parempi idea. Aika avoimesti keskustellaan eikä silleen, että esimies päättää. Yhdessä tehdään."

"Hommia suunnitellaan osalla porukasta kahvipöydän ääressä, mutta ei koko porukan kanssa. Se olisi kehittämisen kohde, otettaisiin vaikka viikkopalaveri tai jotain. Kyllä se niin, että esimiehellä on uskotut, joiden kanssa käydään niitä asioita läpi ja sitten valutetaan alaspäin. Riippuen vähän mikä on kivaa hommaa ja mikä ei ole. Tämä on hyvin valitettavaa ja se ei todellakaan yhteishenkeä kasvata tai paranna, vaan se enemmänkin hajottaa sitä."



## Älyllinen stimulointi

| Kaikki vastaajat                                                                             | Vastausten keskiarvo |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Opitko työssäsi uusia taitoja ja kehityt ammatillisesti?                                     | 6,1                  |
| Saatko ottaa osaa työtehtävien suunnitteluun ja päätöksentekoon?                             | 5,9                  |
| Kuinka rutinoitunutta työsi on?                                                              | 7,5                  |
| Tarjoaako työsi tarpeeksi haasteita?                                                         | 6,1                  |
| <b>Esimiehet</b>                                                                             |                      |
| Otatko alaisesi mukaan työtehtävien suunnitteluun ja päätöksentekoon?                        | 7,7                  |
| Onko laivalla yhteisesti maaorganisaation kanssa suunniteltuja pitkän aikavälin tavoitteita? | 4,7                  |

### HAASTATTELUT

"On niitä hyviäkin esimiehiä tullut matkan varrella vastaan. Sellaisia, jotka ovat halunneet opettaa esimerkiksi perämiehiä ja halunneet näyttää esimerkkiä omalla käytöksellään. On ollut avoimuutta ja keskusteltu, miksi näin tehdään ja on perusteltu. On kysytty mielipidettä, mikä vahvistaa mielestäni työyhteisöä."

"Kyllä minä pikkasen selän takana kylläilen mitä ne touhuvat, mutta silloin, kun antaa vastuuta, niin ne tekevät parempaa työtä. Silloin ne tuntevat ylpeyttä siitä, mitä ne tekevät. Tuntuu, että se on ollut hyvä systeemi."

"Viime firmassa konttori kannusti kehittämään asioita. Siellä oli semmoisia pisteytysjärjestelmiä. Kaikista tämmöisistä ehdotuksista, jotka menivät läpi, sai pisteitä. Puolikkaita pisteitä sai jo pelkästään siitä, että ehdotti jotain. Niillä pisteillä sai sitten ostaa itselleen jotain elektroniikkaa tai muuta pientä kivaa. Kannustettiin siis kehittämiseen ja turvallisuuden ja laadun lisäämiseen. Suomalaisilla laivoilla en ole kyllä törmännyt mihinkään tällaiseen."

## Luottamuksen rakentaminen

| Kaikki vastaajat                                                                              | Vastausten keskiarvo |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Luotatko esimiehiisi?                                                                         | 6,0                  |
| Koetko, että saat tuoda mielipiteesi vapaasti esiin kaikista asioista esimiehillesi?          | 6,3                  |
| Kuinka kontrolloitu on työnkuvasi?                                                            | 5,9                  |
| Oletko kokenut epäoikeudenmukaisuutta työssäsi?                                               | 6,2                  |
| Ajaako esimiehesi enemmän yhteistä etua vai omaa etua?<br>1 = yhteistä etua – 10 = omaa etua. | 5,8                  |
| <b>Esimiehet</b>                                                                              |                      |
| Luotatko alaisiisi?                                                                           | 7,8                  |
| Kuinka kontrolloiva johtamistyyli on?                                                         | 5,9                  |

### HAASTATTELUT

"Aika hyvin luotetaan. Ei kytätä koko ajan, mitä toinen touhuaa. Luotetaan siihen, että toinen osaa ja annetaan semmoinen työrauha. Sen ymmärsi siinä vaiheessa, kun tuli semmoinen kippari vastaan, joka käyttäsi koko ajan mitä tehdään. Se on positiivista se luottamus ja työrauha."

"Merenkulussa tulosityksikkö on niin iso, että vallalla tuntuu olevan ajatus, ettei yhden yksilön työllä tunnu olevan merkitystä. Maissa taas jokainen yksilö on tulosityksikkö, joka tuottaa ja jolloin kohtelu on asiallisempaa. Täällä taas on vain yksilöitä, jotka ovat helposti korvattavissa. Lähtökohta on se, että jokainen pystyy hoitamaan tehtävänsä, mutta miten ne hoidetaan, niin ei tunnu olevan merkitystä. Työvoimasta on ylitarjontaa, joka johtaa esimiesten välinpitämättömyyteen. Luottamuspulaa on, mutta se johtuu sen esimiehen omasta taitamattomuudesta."

"Joo, minä olen näitä mikromanagereita nähnyt tarpeeksi, eli kyllä annan vapaat kädet. Olen kyllä siellä aika ääripäässä, en kytäile mitä ne tekevät. Inhoon justinsa sitä mikromanagerointia ja niskaan hengittämistä. Ensinnäkin se tekijä ei saa parasta irti, kun ihmiset kytää ja tuntuu siltä, että sinuun ei luoteta. Se ei ole miltään kantilta hyvä."



## Yksilöllinen kohtaaminen

### Kaikki vastaajat

|                                                                                      | Vastausten keskiarvo |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Tunnetko, että mielipiteitäsi arvostetaan ja kuunnellaan?                            | 5,8                  |
| Tunnetko, että esimiehesi luottavat sinuun?                                          | 6,6                  |
| Kuinka hierarkkinen kulttuuri laivallasi vallitsee?                                  | 6,3                  |
| Kuinka hyvä kommunikaatioyhteys sinulla on esimiehiisi?                              | 7,2                  |
| Koetko, että saat tuoda mielipiteesi vapaasti esiin kaikista asioista esimiehillesi? | 6,2                  |

### Esimiehet

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| Kuinka hyvä kommunikaatioyhteys sinulla on alaisiisi? | 8,2 |
|-------------------------------------------------------|-----|

### HAASTATTELUT

"On ollut hyvä yhteys. Pyrkinyt olemaan sellainen, kenelle on helppo jutella ja kuuntelee. Pitää keskustella sillein kuin normaalit ihmiset eikä sillein, että pitää sen keskustelun vain ammatillisella puolella. Juttelee kuin ihminen ihmiselle, eikä niin kuin johtaja alaiselle. Silloinhan se ihminen huomaa, että voi jutella rennosti ja avoimesti."

"Ehkä voisi olla ne kulttuurierot. Varsinkin nyt, kun on monikulttuurista väkeä. Että miten niistä ihmisistä saa sen parhaan irti ja justinsa se, että ne saa avautumaan ja kertomaan avoimesti hommistaan. Se ei paljoa auta, jos vaan herroitellaan helvetisti ja vaietaan ongelmista tai uskalleta puhua, koska pelätään sitä hierarkiaa. Sitä saa avattua sitten, kun puhuu kuin ihminen ihmiselle, kyselee mitä kuuluu ja miten kotona menee ja niin edespäin."

"Kommunikointi, varsinkin suomalaisilla. Kun suomalaiset eivät puhu, niin pitäisi jotenkin saada enemmän itsestään irti. Jutteleminen yleensäkin työasioista, niin aina sieltä tulee jotain tärkeitä. Vaikka se ei olisikaan juuri sillä hetkellä tärkeitä, niin myöhemmin voi olla hyötyä. Usein sitä kuulee, että ihmiset eivät ole kuulletkaan jostain asiasta. Yleinen jutustelu ja mitä enemmän sitä kommunikointia tekee niin sitä enemmän se harjaantuu."

## Kulttuuri

### Kaikki vastaajat

|                                                                                             | Vastausten keskiarvo |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Toivotko muutosta merenkulun johtamis- ja vuorovaikutus-kulttuuriin?                        | 7,2                  |
| Näetkö, että johtamis- ja vuorovaikutustaidon koulutus olisi tarpeellinen merenkulkijoille? | 8,2                  |
| Kuinka paljon laivallasi esiintyy kuppikuntaisuutta?                                        | 6,0                  |
| Puhalletaanko laivallasi yhteen hiileen?                                                    | 5,9                  |
| Kuinka hyvä laivasi yleisilmapiiri on?                                                      | 6,5                  |

### HAASTATTELUT

"Vanhanaikainen linjajohtamisen malli, ajasta jälkeen jäänyt. Hierarkkinen. Modernisoinnin tarpeessa ehdottomasti. Maissa johdetaan ihmisiä, pyritään tuomaan työntekijöistä parhaat puolet esiin. Rekrytoinneista lähtien valitaan oikeat henkilöt oikeisiin positioihin. Työn tekijät ovat ne tuottavat yksiköt, jotka tuovat myös sen johtajan leivän. Siellä pyritään hyvin pitkälti tiimityöhön. Ollaan samanarvoisessa asemassa, kullakin vain omat vastualueensa."

"Työssä ollessa sietokyky on korkeammalla kuin kotona. Jos jokaiseen asiaan tarttuisi, niin eihän siitä mitään tulisi. Tämä on pieni yhteisö, joten se on pakko tulla toimeen kaikkien kanssa. Mutta, jos tämän saman jengin kanssa laitettaisiin samaan kerrostaloon asumaan, niin tavarat olisi kyllä pakattu aikoja sitten. Täällä on vain pakko oppia sietämään ja kaikkien kanssa yrittää tulla toimeen."

"On tietenkin kuppikuntaisuutta ja on ne omat laumat, mutta kokonaisuudessa toimii hyvin. Silloin, kun ollaan työpaikalla työaikana, niin toimii tosi hyvin. Ei ole mitään moitteen sijaa. Vapaa-aikana se ehkä sitten korostuu, en minäkään hakeudu tiettyjen ihmisten seuraan. Esimiehen rooli voi olla joko voimavara tai lamaannuttava. Se riippuu ihan esimiehestä, hyvä esimies nostattaa työilmapiiriä ja sitouttaa henkilökuntaa, kun taas huono esimies latistaa ja karkottaa työntekijöitä."



*Baltic Amelie avautuu sekä päältä että sivulta. Omistaja on asennuttanut siihen välikannet.*

*– Turussa on hyvin aikaa, kun taas toisessa satamassa voi mennä vain parisen tuntia. tietää päällikkö Mikko Holm.*

## M/s Baltic Amelie Rahtilinjalla painetaan tiivistä tahtia

M/s Baltic Amelie ajaa tavaraliikennettä Itä- ja Pohjanmerellä. Kerran kahdessa viikossa laiva pysähtyy pidemmäksi ajaksi Turun Länsisatamaan. Tällöin purkaminen ja lastaaminen tapahtuvat hivenen tavanomaista verkkaisemmin ja miehistö saa nukkua satamassa.

TEKSTI JA KUVAT JUKKA SUNDHOLM

**L**onkeronharmaa taivas tuntui ulottuvan kannelle saakka ja kylmässä tiikusateessa seisoivat laivat. Oli miehistön vaihtopäivä ja lastaaminen ei ollut vielä alkamassa.

M/s Baltic Amelie -laivan omistaa turkulainen Rederi Ab Nathalie. Alus seilaa norjalaisen Baltic Line AS:n väreissä rahtilinjalla.

– Jos merellä sattuisi tulemaan jotain isompaa kysyttävää, olen silloin yhteydessä Norjaan, päällikkö Mikko Holm kertoo.

Baltic Amelie oli tällä kertaa Turussa kak-

si yötä, kun vilkkaimmillaan yksi satamakäynti saatetaan suorittaa kahdessa tunnissa. Päällikön tynestä puheesta on luettavissa kokemus rutiinien hoitumisesta. Kaiken odotetaan oletuksena sujuvan aikataulujen mukaisesti ja kommelluksitta. Turussa muutosta arkeen tuovat muonavaraston täydentäminen, miehistön vaihto ja mahdolliset luokituslaitoksen tarkastukset.

### Koivuvaneria ja teräsrullia

– Matkaa tehdään yhdentoista solmun nopeudella ja joskus kiirepaikassa sopivalla

tuulella voi kaksitoistakin irrota, Holm tietää.

Vuonna 1994 rakennettu Amelie (ent. M/s Patriot) on ostettu Saksasta Suomeen parisen vuotta sitten. Se on Wewelsflethissä sijaitsevan Peters Werftin valmistama, moottorinaan 8-sylinterinen 1650 kW:n Deutz SBV -meridiesel.

Suomen lipun alla seilaavassa laivassa on seitsenhenkkinen miehistö. Ollaan siinä kohtaa iltapäivää, että osalla on kiire maihin. Kapeissa portaikoissa on kuhinaa, kun läppä lentää englanniksi, ruotsiksi ja suo-



*Tonnit sisään oikeassa järjestyksessä. Lastauksen suunnittelu on Albert Henricsonin vastuulla.*

meksi. Harmitellaan, kun suulas konepäällikkö joutuu poistumaan.

– Siinä olisi sulle kaveri, joka puhuu vanhoista amerikanautoista viisi tuntia putkeen, päällikkö leukailee.

Laiva heilahtaa hivenen, kun trucki ajaa sivusta tavaraa sisään. Vain vilaukselta nähtyjen kansiosaston filippiinilaisten kiireet alkavat.

– Plywoodia ja terästä; niitä me nyt olemme ottamassa täältä tällä kertaa, kommentoi försti **Albert Henricson**.

Tarkemmin sanottuna koivuvaneria ja teräsrullia.

### Rutiinilla ajetaan

Tammisaarelainen Albert Henricson on seilannut Baltic Ameliella Norjaan ja Tanskaan puolitoista vuotta.

– Förstinä olen kansiosastosta vastaava, eli minulla on varsin paljon lastin kanssa tekemistä, sen suunnittelussa ja lastinkäsittelyssä sekä tonnimäärien laskemisessa.

Tavallinen päivä merellä kuluu sään ja vuodenajan ohjaamana.

– Kovin paljoa ei pysty tekemään, jos on huono keli. Muutoin maalataan ruostekoh tia ja pestään laivaa. Töitä tehdään yhdessä ja myös syödään yhdessä. Se on semmoinen sovittu asia, että me syödään yhdessä.

Meripäivää rytmittävät kunnossapitotyöt, nukkuminen ja syöminen.

Varustamon julkikuvassa miehistö on tärkeä. Onko se mainospuhetta vai totta?

– Kyllä se on totta, että jokainen mies on tärkeä, toteaa Henricson empimättä.

Henricsonin, 34, mukaan Baltic Ameliella on hyvä tunnelma tehdä hommia, kun kiirekohtien jälkeen pääsee meren rauhahan.

– Merellä kaikki menee aika lailla rutiinilla. Ajetaan vahtia, sitten lepoaika ja lähdetään taas vahtiin ja syödään siinä välissä. Kun ollaan satamassa, niin sitten tapahtuu kaikenlaista intensiivistä satamarallia.

Perheellinen tammisaarelainen oli haastattelun hetkellä keskellä neljän viikon työputkea. Matkalle voivat perheenjäsenetkin päästä maksutta mukaan, kunhan pelastusvälineiden määrää ei ylitetä, mikä Baltic Amelien tapauksessa tarkoittaa kahtatoista henkilöä.

– Aina silloin tällöin, varsinkin kesäisin, on vaikkapa vaimoväkeä mukana. Minun puoleltani ei kyllä ole sellaiseen innostusta ilmennyt, hymyilee Henricson, joka on vanhemmalle työlleen luvannut mahdollisuuden tulla laivalle mukaan ensi vuonna.

Ja tämän sanottuaan kahden lapsen isä kehuu työpaikkaansa mukavaksi, mutta lisää kuitenkin:

– On vähän välillä tuntunut siltä, että olisi mukavampi olla maissa töissä.

### Neljän laivan varustamo

M/s Baltic Amelie, M/s Emilie ja M/s Nathalie ovat alkutalvesta 2018 saaneet seurakseen 1993 Hollannissa rakennetun M/s Carelien. Suomessa kuivalastialuksen lähtöasemat ovat Saimaalla ja määränpäättä eurooppalaisissa satamissa. Varustamon kaikki laivat ovat Suomen lipun alla.

– RMS Carelie lähti Tallinnan telakalta marraskuun alkupäivinä. Laiva kulkee saksalaisen **Rhenus Maritime Servicesin** aika-rahtauksessa, kertoo Rederi Ab Nathalien toimitusjohtaja **Antti Partanen**. Varustamon perustajiin kuuluu Partasen lisäksi toinenkin merikapteeni, **Johan Liljeström**.

Kuukauden telakoinnin aikana Baltic Amelieta muokattiin Tallinnassa melko paljon. Carelie (ent. *RMS Ruhrort*) vietti samaisella telakalla Virossa viisi viikkoa muun muassa luokituksen uudistamisen syistä. Enin osa sen miehistöstä on suomalaisia.

2009 perustettu Rederi Ab Nathalie työllistää tällä hetkellä noin 40 ihmistä.

### Yhteyksissä

Kontaktien säilyminen on tärkeää. Miehistö pitääkin ulkomaailmaan yhteyttä internetin kautta.

– Meillä on täällä ilmainen ja melko nopea yhteys, sanoo Holm ja osoittaa messin oven pielessä olevaa langattoman netin vahvistinta.

Kun laiva joka toinen viikko seisoo Turussa, turkulaiset ennättävät käymään kotona ja kaikki kaupungilla asioilla. Filippiinilaisten suosimaan *Merimieskirkkoon* ei välttämättä tarvitse mennä, sillä sieltä tehdään vierailuja laivaan. Samoin toimii Merimiespalvelu. 





# Muistoa kunnioittaen

TEKSTI SANNALEENA KALLIO

**MERIMIES:** Työtoverimme menehtyi aluksella sairauskohtaukseen. Merityösopimuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa asiasta omaisille ja huolehtia muun muassa hautauskustannuksista. Mitä muita velvollisuuksia ja oikeuksia liittyy merenkulkijan kuolemaan?

**LAKIMIES:** Merityönantajan *huolenpitovelvollisuuteen* kuuluu huolehtiminen työsuhteen aikana menehtyneestä työntekijästä sekä muita työntekijän kuolemaan liittyviä tai siitä johtuvia velvollisuuksia. Kustannusten korvaaminen on rajattu johdonmukaisesti viitauksilla ajanjaksoon, jolta työnantaja korvaa sairaanhoidon kustannukset tai maksaa sairausajan palkkaa vastaavaa korvausta.

Merityösopimuslain (MTSL) 13 luvun 12 §:n mukaan tilanteessa, jossa työntekijä kuolee työstä johtuvissa olosuhteissa, *työnantajan on viipymättä ilmoitettava kuolemasta* tämän lähiomaisille. (Tämä on syy, miksi työsopimukseen merkitään lähiomaisen nimi yhteystietoihin.) Työstä johtuvilla olosuhteilla tarkoitetaan menehtymistä aluksella matkan aikana, mutta myös tilanteita, joissa työntekijä on työssä muualla kuin aluksella ja kuolema tapahtuu työaikana. Mikäli kuolema tapahtuu työsopimuksen voimassa ollessa, mutta esimerkiksi vapaavuoron, perhevapaan tai sairauspoissaolon aikana, ei työnantajalla ole ko. ilmoitusvelvollisuutta.

Työnantaja maksaa *ulkomaanliikenteessä* työskennelleen työntekijän *hautamisesta aiheutuvat välittömät kustannukset*, jos työntekijälle tämän kuollessa olisi tullut korvata sairaanhoidon kustannukset MTSL 2 luvun 13 §:n mukaan. Mainitun säännön mukaan työnantaja vastaa työntekijän hoitokustannuksista enintään 112 päivältä alkaen siitä, kun työntekijä jätti aluksen. Tällöin esimerkiksi yli vuoden kotoa sairastaneen syöpäpotilaan hautauskustannuksia ei lain mukaan korvata, vaikka työsopimus olisi edelleen voimassa.

Välittömät kustannukset syntyvät konkreettisista hautausjärjestelyistä kuljetuksineen, arkusta, mahdollisesta tuhkaamisesta uurnineen, haudan aukaisemisesta ja sulkemisesta. Niihin eivät kuulu hautapaikan lunastamisesta, muistotilaisuuden järjestämisestä, hautakivestä tai haudan hoidosta muodostuvat kulut. Tapauksissa, joissa työntekijä kuolee aluksella, on työnantajan luonnollisesti huolehdittava vainajan kuljetuksesta kotimaahan. Joissakin tapauksissa aluksen ollessa kaukana Suomesta ainoa käytännöllinen ratkaisu on tuhkata vainaja ulkomailla ja toimittaa urna omaisille kotimaahan. Näissä tapauksissa työnantaja toimii yhteistyössä omaisten ja paikallisen Suomen edustuston kanssa, kuten sairaustapauksissakin.

Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että vainajan *alukselle*

*jäänyt omaisuus* luovutetaan tämän lähiomaiselle. Pilaantuva omaisuus voidaan myydä kuolinpesän lukuun tai tarvittaessa hävittää ja esimerkiksi aluksen tulipalossa tuhoutunut omaisuus on korvattava MTSL 13 luvun 16 §:n mukaan.

Työnantajan *palkanmaksuvelvollisuus* päättyy työntekijän kuolinpäivänä. Merityösopimuslaissa on sääntö siltä varalta, että työntekijän tarkasta kuolinhetkestä on epäselvyyttä. Tapauksissa, joissa alus on tuhoutunut, katsotaan työntekijän kuolleen sen ajan jälkeen, joka alukselta olisi kulunut matkaan sen viimeisimmästä tiedossa olleesta sijaintipaikasta suunniteltuun määräsatamaan.

Merityösopimuslain 2 luvun 22 §:n mukaan omaisilla eli puolisolalla ja edesmenneen alle 16-vuotiailla lapsilla voi kuitenkin olla *oikeus lisäpalkkaan*, joka vastaa työntekijän yhden kuukauden peruspalkkaa kiinteine lisineen. Lisäpalkan maksamisen edellytyksiä ovat, että työntekijän työsopimus oli voimassa kuolinhetkellä tai että hän kuollessaan olisi ollut oikeutettu MTSL 2 luvun 11 §:n mukaiseen sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Toisessa tapauksessa omaisille maksettavasta lisäpalkasta vähennetään työntekijälle jo maksettu tai kuolinpesälle maksettava korvauksen määrä.

Työntekijän leskellä on tiettyjen edellytysten täyttyessä mahdollista saada merimieseläkelain mukainen kertaluonteinen *hautausavustus* Merimieseläkekassalta. Avustus poistuu merimieseläkelakiuudistuksen johdosta vuoden 2021 alussa.

Mikäli työntekijä on menehtynyt työtapaturmassa, sovelletaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) kuolemantapauksia koskevia säännöksiä.

Velvollisuus ottaa *työntekijäin ryhmähenkivakuutus* työntekijöilleen koskee myös merityönantajia. Vakuutuksen tarkoituksena on turvata perheen välitön toimeentulo puolison ja lasten huoltajan kuoleman jälkeen. Se on voimassa sekä työ- että vapaa-ajalla. Ryhmähenkivakuutuksesta maksetaan korvauksia kuolleen työntekijän puolisolalle sekä alle 22-vuotiailla lapsille. Korvauksen perussumman suuruus määräytyy kuolleen työntekijän iän mukaan niin, että esimerkiksi 44-vuotiaana kuolleen jälkeen maksetaan 16 720 € ja 60-vuotiaana kuolleen jälkeen 4660 € (vuosi 2019). Perussummaa nostaa lapsikorotus, joka on tänä vuonna 7540 €. Hakemus osoitetaan Työntekijäin ryhmävakuutuspoolille ja kuolemantapauskorvaukset maksetaan keskitetysti Tapaturmavakuutuskeskuksen korvauspalvelusta. Lisätietoja ja hakuohjeet [www.tvk.fi/trvh/](http://www.tvk.fi/trvh/) (ruotsiksi: [www.tvk.fi/sv/trvh/](http://www.tvk.fi/sv/trvh/)).

Kysymykset tervetulleita:  
[sannaleena.kallio@smu.fi](mailto:sannaleena.kallio@smu.fi)

# Työntekijäin ryhmähenkivakuutus on tarjonnut turvaa yli 40 vuotta



Työntekijäin ryhmähenkivakuutus tarjoaa turvaa perheen välittömään toimeentuloon, kun puoliso tai lasten huoltaja kuolee. Vakuutus perustuu työmarkkinajärjestöjen vuonna 1977 tekemään keskinäiseen sopimukseen.

**VAKUUTETTUINA OVAT** eräin poikkeuksin kaikki työeläkelakien alaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Vakuutusehdoissa on määritelty tarkemmin millä edellytyksillä työntekijä on vakuutettu. Vakuutus on voimassa työntekijän työ- ja vapaa-ajalla.

Vakuutuksen ottaa ja kustantaa työnantaja. Työntekijä säilyy vakuutettuna kolme vuotta työsuhteen päättymisestä. Jos työsuhde päättyi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen, säilyy henkilö vakuutettuna viisi vuotta.

– Tässä on hyvä huomata, että kun henkilö alkaa saada vanhuuseläkettä tai hän on täyttänyt 68 vuotta, eikä hänellä ole enää voimassa olevaa työsuhdetta, ei henkilö ole enää vakuutettu. Eli tuo kolmen vuoden eräänlainen ”jatkoturva” ei koske vanhuuseläkeläisiä tai yli 68-vuotiaita, jotka eivät ole ehtojen mukaisessa työsuhteessa. Meille tulee jonkin verran hakemuksia, joissa edunjättäjä on ollut kuollessaan vanhuuseläkkeellä eli ei enää vakuutettuna, kertoo Tapaturmavakuutuskeskuksen korvauspäällikkö **Heli Lagerblom**.

## Työmarkkinaosapuolet sopivat vuosittain vakuutuksen vakuutusehdoista ja korvaussummista

Työntekijän kuollessa vakuutuksesta maksetaan edunsaajille vakuutusehdoissa mainittu korvaussumma. Edunsaajia ovat vainajan puoliso sekä alle 22-vuotiaat lapset.

Korvaussumma muodostuu perussummasta, lapsikorotuksesta ja tapaturmakorotuksesta, joka maksetaan, jos vakuutettu työntekijä on kuollut

tapaturmaisesti. Perussumman suuruus määräytyy vakuutetun kuoliniän mukaan.

– Vuoden 2019 vakuutusehdoissa muuttui vain vakuutuksenantajia koskeva ehtokohta 4.1. eli vakuutettujen kannalta ehtoihin ei tullut mitään oleellisia muutoksia. Perussummaa ja lapsikorotuksen määrää korotettiin prosentilla vuodesta 2018, kertoo Lagerblom vuoden 2019 ehdoista.

## Korvauksen hakeminen

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen kuolemantapauskorvaukset maksetaan keskitetysti Tapaturmavakuutuskeskuksen korvauspalvelusta. Korvaushakemuksen voi tehdä joko sähköisesti Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen kotisivuilla ([www.trhv.fi](http://www.trhv.fi)) tai täyttämällä korvaushakemuslomake, joka löytyy myös kotisivuilta.

Korvauspalvelu neuvoo tarvittaessa korvauksen hakemisessa. Korvauspalvelun puhelinnumero on 0409 222 900 ja sähköpostiosoite: [trhv@tvk.fi](mailto:trhv@tvk.fi).

## Nopea korvauskäsittely

Vuonna 2017 Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksesta maksettiin 1 459 kuolemantapauksen johdosta korvauksia 2 207 edunsaajalle. Korvaushakemuksista noin 95 % käsiteltiin kahdessa viikossa.

– Meillä on pääsääntöisesti hyvin nopea korvauskäsittely ja siksi tämä vakuutus auttaa akuutin toimeentulon varmistamisessa, kun edunjättäjä on kuollut. Enemmän selvittämistä vaativissa tapauksissa korvauskäsittely vie tietenkin pidemmän ajan, toteaa Lagerblom.

Työntekijäin ryhmähenkivakuutus (TRHV) on työnantajan työntekijöillensä ottama henkivakuutus. Vakuutuksen tarkoituksena on turvata perheen välitön toimeentulo puolison tai lasten huoltajan kuoleman jälkeen. Vakuutus on voimassa työntekijän työ- ja vapaa-aikana.

Työmarkkinajärjestöt ovat sopineet turvan järjestämisestä työntekijöille. Velvollisuus vakuutuksen ottamiseen koskee kaikkia työnantajia, joita sitovassa työehtosopimuksessa on tai joiden alalla voimassa olevassa yleisessä valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on ryhmähenkivakuutusta koskevat määräykset.

Valtioneuvoston kanslian tiedote 24.1.2019

# Valtioneuvosto hyväksyi Suomen meripolitiikan linjaukset

## Suomi kehittää meriklusteriaan sekä merien kestäväää käyttöä

Valtioneuvosto hyväksyi yleisistunnossaan torstaina 24. tammikuuta Suomen meripolitiikan linjaukset. Meripolitiikan visiossa Suomi vaikuttaa globaalisti ja tuottaa ratkaisuja siihen, että meriluonnonvarojen käyttö on kestäväää, meriympäristön tila on hyvä ja ilmastonmuutos ei ylitä valtamerien kestävyyskykyä. Nyt hyväksytyissä linjauksissa määritellään Suomen valtamerille ulottuvan meripolitiikan painopisteet.

**TARKOITUKSENA ON, että Suomi kehittää meripolitiikasta selkeän vahvuusalueen.** Suomella tulee olla korkeatasoinen meriosaaminen ja innovatiivinen, jatkuvasti menestyvä meriklusteri sekä toimiva että turvallinen ja ympäristövastuullinen logistiikka.

### Meripolitiikan kärjiksi on valittu:

- merten suojelu
- merilogistiikka
- meriklusteri ja
- merellinen tuotanto.

Kaikkiin näihin kärkiin liittyvät horisontaalisina teemoina muun muassa digitalisaatio, tutkimus ja koulutus sekä kansainvälinen vaikuttaminen ja turvallinen toimintaympäristö. Kaikkia linjauksissa esitettyjä toimia ohjaavat YK:n kestävään kehityksen toimintaohjelman Agenda 2030 tavoitteet ja kestävänsinisen kasvun periaatteet.

Meriympäristöön kohdistuu jatkuvasti yhä enemmän paineita, kuten ilmastonmuutos ja roskaantuminen. Samaan aikaan meriliikenne ja koko logistiikka ovat suurten muutosten edessä.

**Suomen meriklusteri** on merellisten elinkeinojen muodostama kokonaisuus, jossa toimii noin 3 000 yritystä. Sen taloudellinen ekosysteemi on jo nyt merkittävä teollisuussektori, jonka kokonaisliikevaihto on jo 13 miljardia euroa. Kilpailukyvyyn

ylläpitäminen ja avautuvien markkinoiden hyödyntäminen ovat avaintekijöitä meriklusterin kasvulle.

### Valmistelu

Valtioneuvoston kanslia asetti 24.10.2016 eri ministeriöitä edustavan Itämeri- ja meripolitiikan ohjausryhmän valmistelemaan valtioneuvoston *Itämeri-selonteon* päivittämistä sekä kehittämään ja koordinoimaan kansallista meripolitiikkaa. Työn ensimmäisessä vaiheessa ohjausryhmä laati *Suomen Itämeren alueen strategian* ja toisessa vaiheessa Suomen meripolitiikan linjaukset. Linjauksia on valmisteltu tiiviissä yhteistyössä meripolitiikan alojen eri sidosryhmien kanssa.

Tarkoituksena on, että Suomi kehittää meripolitiikasta selkeän vahvuusalueen. Suomella tulee olla korkeatasoinen meriosaaminen ja innovatiivinen, jatkuvasti menestyvä meriklusteri sekä toimiva että turvallinen ja ympäristövastuullinen logistiikka.

### Tutustu julkaisuun netissä:

Valtioneuvoston periaatepäätös Suomen meripolitiikan linjauksista. Itämereltä valtamerille

### Suora nettiosoite:

[julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161319/VNK%204\\_19\\_Suomen%20meripolitiikan%20linjauksista.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161319/VNK%204_19_Suomen%20meripolitiikan%20linjauksista.pdf?sequence=4&isAllowed=y)



Statsrådets kommunikationsavdelning informerar 24.1.2019

# Finland utvecklar sitt maritima kluster och bidrar till en hållbar användning av haven

Statsrådet godkände riktlinjer för Finlands havspolitik vid sitt allmänna sammanträde torsdagen den 24 januari. I sin havspolitiska vision är Finland en global påverkare som tar fram lösningar för att de marina naturresurserna ska användas på ett hållbart sätt, den marina miljön ska ha god status och klimatförändringen inte ska överskrida världshavens bärkraft. I det nu godkända dokumentet fastställs prioriteringarna inom Finlands havspolitik.

**AVSIKTEN ÄR** att Finland ska utveckla havspolitiken till ett tydligt kompetensområde. Finland bör förfoga över högklassig marin kompetens och ett innovativt, framgångsrikt maritimt kluster samt en fungerande, säker och miljöanpassad logistik.

## Som havspolitiska fokusområden har man valt:

- skyddet av haven
- den maritima logistiken
- det maritima klustret och
- den maritima produktionen.

Alla dessa fokusområden innefattar horisontella teman såsom bland annat digitalisering, forskning och utbildning samt internationell påverkan och en säker omvärld. Alla de åtgärder som presenteras i dokumentet styrs av målen i FN:s globala handlingsprogram för hållbar utveckling, Agenda 2030, och av principerna för hållbar blå tillväxt.

Den marina miljön utsätts ständigt för ett allt större tryck, bland annat på grund av klimatförändringen och nedskräp-

ningen. Samtidigt står sjöfarten och den maritima logistiken inför stora omställningar.

**Det maritima klustret i Finland** utgörs av många olika maritima näringar som omfattar cirka 3 000 företag. Dess ekonomiska ekosystem bildar redan i dag en betydande industriell sektor med en total omsättning på 13 miljarder euro. Att upprätthålla klustrets konkurrenskraft och expandera till nya marknader är nyckelfaktorer med tanke på klustrets tillväxt.

## Bakgrund

Statsrådets kansli tillsatte den 24 oktober 2016 en styrgrupp med företrädare för de olika ministerierna för att bereda en uppdatering av statsrådets *Östersjödokument* och för att utveckla och samordna den nationella havspolitiken. I den första fasen av sitt arbete utarbetade styrgruppen *Finlands strategi för Östersjöregionen* och i den andra fasen riktlinjer för Finlands havspolitik. Riktlinjerna har beretts i nära samarbete med olika intressegrupper inom havspolitikens olika områden.



# Unionin mökkiin **KESÄKAUDELLE 2019**

**Kesäkauden haku Merimies-Unionin mökkeihin käynnistyy Merimies-lehden ilmestyessä.**

**Viikot 23–34 (3.6.–26.8.)** jaetaan erillisessä arvonnassa muihin paitsi Levin ja Himoksen mökkeihin. Levi ja Himos ovat varattavissa normaalisti.

Lomaviikkojen arvontaan voi osallistua netissä Unionin uuden mökkivaraussivuston kautta.

**Mökkivaraussivustolle pääsee osoitteesta:**

[www.smu.fi/jaseneksi/jasenedut/unionin-mokkien-vuokraus](http://www.smu.fi/jaseneksi/jasenedut/unionin-mokkien-vuokraus)

Sivulla on ohjeet varauksen tekemiseen ja linkki varsinaiselle varaussivustolle. **Arvontaan osallistuminen tapahtuu siis vain uuden varaussivuston kautta.**

Kesäkaudella arvonnassa mukana olevat mökit vuokrataan viikoksi kerrallaan maanantaista maanantaihin.

## **Arvonta käynnissä 5.4.2019 saakka**

**Arvontaan voi osallistua 5.4.2019 asti** ja arvonta suoritetaan sen jälkeen huhtikuun puolivälissä. Arvonnassa voittaneille lähetetään sähköpostilla ohjeet varauksen maksamiseksi.

Maksun eräpäivä on 14 vuorokautta ilmoituksen saamisesta ja maksu suoritetaan nettipankissa ilmoituksessa olevan linkin kautta.

Arvonnassa ovat mukana **Velskola, Villa Varpunen, Meriluoto, Kustavi 1 ja 2 ja Kerimäen iso mökki.**

Merilevin ja Himoksen mökit ovat kesäkaudella varattavissa ilman arvontaa 26.8. saakka.

Varaussivustolla on perustiedot kaikista mökeistä ja kalenteri, josta voi tarkistaa mökkien varaustilanteen.

Kesäviikkojen varaustilanne tulee näkyviin arvonnän jälkeen huhtikuun puolivälissä ja vapaaksi jääneitä viikkoja voi sen jälkeen varata ilman arvontaa.



**VELSKOLA**



**MERILUOTO**



**VILLA VARPUNEN**



**KUSTAVI**



**KERIMÄEN MÖKIT**

# Merenkurkun uusi autolautta rakennetaan Raumalla

Merenkurkun uusi autolautta rakennetaan Rauman telakalla. Vaasa–Uumaja–välin liikenteeseen tulevan matkustaja-autolautan kauppahinta on noin 120 miljoonaa euroa. Kvarken Linkin tilaamassa laivassa on tilaa 800 matkustajalle ja lastikapasiteettia rekoille on 1500 kaistametriä.



**R**auman telakan tilauskirjat ovat täyttyneet viime vuosina reippaaseen tahteen, sillä nyt tehty aiesopimus on jo kolmas Rauman telakan (**Rauma Marine Constructions**) saama tilaus lyhyen ajan sisällä. Rauman telakka on kokoluokassaan ainoa kokonaan kotimaisesti omistettu laivanrakennusyhtiö.

Rauman telakallakin koettiin alho vuonna 2013, kun STX Finland ilmoitti syyskuussa 2013 lopettavansa Rauman telakan ja keskittävänsä toiminnan Turkuun. Lähes 600 telakalaista sai potkut, mutta raumalaiset eivät heittäneet pyyhettä kehään. Kiitos siitä, telakalla eletään jälleen uutta kukoistuskautta.

## RAUMA MARINE CONSTRUCTIONS (RMC) TILAUKSET:

### *Merenkurkun matkustaja-autolautta*

Aiesopimus Merenkurkun matkustaja-autolautasta. Sopimuksen arvo 120 miljoonaa.

Telakkayhtiön mukaan varsinainen sopimus lautan rakentamisesta on tarkoitus allekirjoittaa alkuvuoden aikana. Lautan tilaaja on Vaasan kaupungin ja Uumajan kunnan yhteinen varustamoyhtiö Kvarken Link. Lautta tulee Vaasan ja Uumajan väliseen lauttaliikenteeseen. Rahoituksen takaavat Vaasa ja Uumaja.

Kvarken Linkin tilaamassa laivassa on tilaa 800 matkustajalle ja lastikapasiteettia rekoille on 1500 kaistametriä. Laiva suunnitellaan ympäristöystävälliseksi ja sen koneisto toimii kaksoispolttoaineratkaisulla. Pääpolttoaineena tullaan käyttämään nesteytettyä kaasua, mutta laivassa on mahdollista käyttää myös esimerkiksi Vaasassa tuotettavaa biokaasua.

Uuden lautan jähluokka on 1A Super, jotta alus voi toimia mahdollisimman itsenäisesti myös silloin, kun Merenkurkun jäät ovat paksuimmillaan. Laivan on tarkoitus toimittaa viimeistään huhtikuun lopulla vuonna 2021.

### *Tallinkille uusi laiva Helsingin ja Tallinnan välille*

Tallink tilasi uuden aluksen Helsingin ja Tallinnan väliselle reitille. Laivan arvo on noin 250 miljoonaa euroa ja se rakennetaan Rauman telakalla. Helsingin ja Tallinnan välille tulevan uuden Tallink Shuttle -aluksen suunnittelu aloitetaan keväällä 2019 ja rakentaminen vuonna 2020. Alus toimitetaan tilaajalleen vuoden 2021 lopussa.

Matkustajia alukselle tulee mahtumaan 2 800. Alus suunnitellaan mahdollisimman energiatehokkaaksi ja ympäristöystävälliseksi uusinta teknologiaa ja innovatiivisia ratkaisuja hyödyntäen. Tilauksen työllisyysvaikutus on arviolta 1500 henkilötyövuotta.

Tallink Gruppinn aluksia on rakennettu Rauman telakan historiassa yhteensä neljä ja niiden lisäksi kaksi alusta on suunniteltu Raumalla. Edellinen Raumalla rakennettu alus, *M/s Baltic Queen*, valmistui 2009 ja se operoi nykyään Tallinna–Tukholma-reitillä.

### *Puolustusvoimien Laivue 2020 -hanke: neljä uutta monitoimikorvetta*

Puolustusvoimien uudet alukset rakennetaan nekin Raumalla neljän uuden monitoimikorvetin suunnittelusta. Niiden suunnittelussa ja rakentamisessa keskeisessä asemassa on alusten vankka kotimaisuusaste ja huoltovarmuus.

”Alukset on tarkoitus rakentaa kotimaassa. Hankkeessa sovelletaan Euroopan unionin direktiivejä ja Suomen lainsäädäntöä siten, että alusten mukanaan tuomaa kansainvälistä yhteistyötä kyetään hyödyntämään kansallista huoltovarmuutta rakennettaessa. Suomen puolustuskyvyn kannalta on tärkeää, että aluksille luodaan niiden elinkaaren mittainen huoltovarmuus”, sanoo Heinonen. ⚓



# Sisä-Suomen osaston Gdanskin matka

Sisä-Suomen osaston toimikunta teki matkan Puolan Gdanskiin joulukuun alussa. Matkalla he tutustuivat myös Sopottin ja Gdynian kaupunkeihin. Paikallisen oppaan johdolla he tutustuivat historiallisiin nähtävyyksiin, kuten solidaarisuuden muistomerkkiin, eri kirkkoihin, museoihin ja joulutoreihin. Kaupunki oli kohteena mielenkiintoinen ja edullinen matkakohde.



Motlawa jokeen uponnut kalastusalus.



Kävelykatu ja taustalla Maariankirkko.



Fahrenheitin muistomerkki



Solidaarisuuden muistomerkki



Vanhan telakan portti



Opas kertoo meille solidaarisuuden muistomerkillä 1970-luvun tapahtumista.



Urukonsertissa Gdyniassa.



Toimikunta päiväkahvilla.



Merimuseo-kierroksella

## 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-Unioidin 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](http://www.smu.fi); sähköpostitse [jasenrekisteri@smu.fi](mailto:jasenrekisteri@smu.fi) tai puhelimitse puh. 09 615 2020.

Sebastian Kotilehto



Näkymä Meripesän rannasta.

VUOKRAMÖKIT | 2019

## MERIPESÄ-MÖKIN KESÄHAKU

Lounais-Suomen osaston mökki sijaitsee Rauman Lapissa, noin 100 km Turusta. 92 neliön hirsimökissä on 3 makuuhuonetta (6 makuupaikkaa). Saunassa (38 m<sup>2</sup>) on takkatupa (2 makuupaikkaa). Hyvät kalastus- ja uintimahdollisuudet. Vuokra **on viikolta 300 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](http://www.smu.fi)

## Meripesän vuokra- hakemus kesäkaudeksi

Merimies-Unioidin Lounais-Suomen osasto omistamaa Meripesä-mökkiä voivat vuokrata vain **006 osaston jäsenet**.

**KESÄKAUSI KATTA**  
**KESÄ-ELOKUUN VIIKOT 22-35 (29.5-28.8.)**

### 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-Unioidi,**  
**Lounais-Suomen osasto**  
Maariankatu 6 b  
20100 TURKU



# Oikeusapua puhelimitse

**p. 010 684 1400**

**Eversheds Asianajotoimisto | eversheds.fi**

Jäsenetuna lakineuvonta yksityiselämän asioissa

**MERIMIES-UNIONIN** jäsenillä on jäsenetuna oikeus saada Eversheds Asianajotoimistolta puhelinneuvontaa jäsenten yksityiselämään kuuluvissa oikeudellisissa asioissa. Oikeuksien ja velvollisuuksien ennakointi säästää ristiriidoilta ja vahingoilta. Jäsenille palvelu on ilmainen.

## Puhelinneuvonta

Tarvitessasi oikeudellista neuvontaa voit soittaa arkisin klo 10.00–16.00 Eversheds Asianajotoimiston numeroon **010 684 1400**

- **Soittaessasi ilmoita, että olet Merimies-Unionin jäsen.** (Jäsenyytesi tarkistetaan, eli sinun tulee ilmoittaa yhdistyksesi numero, jonka löydät jäsenkortista.)
- Kerro, että haluat keskustella neuvovan lakimiehen kanssa. Lakimiehen kanssa käymäsi keskustelun sisältö on luottamuksellinen ja jää vaitiovelvollisuuden piiriin.

## Palvelun laajuus ja rajaukset

Puhelinneuvonta kattaa asiat, jotka jäsen voi esittää ja lakimies selvittää puhelimesta ilman perehtymistä asiakirjoihin tai sähköposteihin. Neuvonta ei koske asiakirjojen laatimista.

Jäsen voi kysyä neuvoa esimerkiksi asunto-osakkeisiin ja kiinteistöihin liittyvissä asioissa sekä muun muassa avio- ja avoliittoon, lapsiin,

perintöön, testamentteihin, osituksiin, lahjoi-  
tuksiin jne. liittyvissä asioissa.

Neuvonnan piiriin eivät kuulu työsuhteeseen, työtehtäviin, elinkeino-, sijoitus- ja ansiotointaan eikä luottamustehtäviin liittyvät kysymykset. Neuvonta ei myöskään koske asioita, joista olet antanut toimeksiannon muulle asiamiehelle, eikä itse hoitamaasi asiaa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa. Neuvonta ei koske hakemuksia ja ilmoituksia työttömyysturva-, vakuutus-, taikka eläke- ja muissa sosiaaliturva-asioissa.

Jos asiaasi ei voida selvittää puhelinkeskustelun aikana, sinulla on mahdollisuus sopia Eversheds Asianajotoimiston kanssa toimeksiannosta. Näiden toimeksiantojen kustannukset eivät kuulu jäsenedun piiriin.

**eversheds.fi**





# Som ringar på vattnet – sjöfarten ska göras till en attraktiv bransch att arbeta i

**S**jöfarten ska göras till en attraktiv bransch att arbeta i. Det råder redan nu brist på arbetskraft till vissa uppgifter på fartygen och konkurrensen om besättning med rätt behörighet är hård. Arbetsuppgifterna inom sjöfarten kommer att förändras i takt med den mycket omtalade digitaliseringen och automatiseringen och arbetstagarna förväntas vara beredda på förändringarna och på att lära sig nya saker. Det ökar trycket på yrkeselever och yrkeshögskolor. Framför allt borde redarna ta på sitt ansvar att fortbilda sin personal och leda förändringsarbetet. Praxisen när det gäller utbildningsutbud är redan nu mycket brokig bland rederierna: antingen finns det eller så finns det inte.

Nu vill man locka nya unga förmågor till sjöfarten. På evenemanget *Bittejä horisontissa II* som anordnades i slutet av januari funderade man på hur man skulle kunna marknadsföra yrken inom sjöfarten – eller i bredare bemärkelse sjöklustret – i dag och i framtiden. Det framkom också att man även måste ta hand om kunskaperna hos de sjömän som redan arbetar till havs. Det gäller också att komma ihåg att folk i framtiden kommer att ha flera olika yrken under sin arbetskarriär: framtidens sjöman kanske inte är i 20-årsåldern, utan en 40-åring som vill byta bransch. Alla ska däremot behandlas likadant när de söker jobb.

Hur ska man då göra sjöfarten till en attraktiv bransch att arbeta i i dag och i framtiden? Till att börja med kan vi konstatera att arbetstagaren ska ha arbete och att lönen för arbetet ska vara sådan att den går att leva på. På *Bittejä horisontissa II* hölls det dessvärre också ett inledningsanförande där man i en bisats konstaterade att folk inte längre söker sig till sjöss för att tjäna pengar. Varför går man till sjöss om inte för pengarna? Oavsett om arbetstagaren är en sjöman som arbetar på fartyget eller eventuellt en fjärroperatör som i framtiden styr det autonoma fartyget från stranden arbetar han säkert för att försörja sig. Sjöfarten är nog inget som rederierna utövar för skojs skull heller: var och en måste arbeta för att trygga näringen och försörjningen. Man kan även vända på det: havet erbjuder ett uppehålle i olika former i dag och kanske ännu starkare i framtiden. Haven är till stor del fortfarande outforskade och kan utfodra mänskligheten – så kan man börja märkesprofilera sjöklustret.

I december anordnade Rederierna i Finland för första gången evenemanget *Breaking Waves* i samband med start up-evenemanget *Slush*. *Breaking Waves* samlade för första gången Europas ledande sjöfartsexperter i Helsingfors på en två dagar långa konferens där de dryftade framtiden för den europeiska sjöklustern. Första dagen anordnades en Think Tank och andra dagens

analyserade man resultaten av den. Sjöfarten i Europa står inför en del utmaningar, men även möjligheter. Den europeiska sjöklustern måste stärka sitt samarbete och tillsammans söka lösningar på olika frågor för att vi ska klara konkurrensen i framtiden mot t.ex. Kina.

På *Breaking Waves* höll man uppmuntrande tal för samarbetet inom den europeiska sjöfarten och för sjömännen. **Martin Dorsman**, generalsekreterare för *europiska redarföreningen*, lyfte fram sjömännens betydelse. "Det europeiska sjöklustret erbjuder arbete åt fem miljoner människor. Vi måste få unga att intressera sig för branschen." Det är bra att generalsekreteraren för europeiska redarföreningen skapar tro på framtiden och på att sjöklustret erbjuder arbete till folk även i framtiden. De behövs. Budskapet är viktigt, för om det allmänna budskapet i media enbart handlar om automatisering och obemannade fartyg kan man undra varför unga skulle söka sig till sjöfarten. Tekniken utvecklas och förändras, det kommer vi inte ifrån, men folk och nya krafter behövs. I Finland finns det redan nu rederier och arbetsuppgifter som det är svårt att hitta yrkeskunnig arbetskraft till.

Vilka färdigheter förväntas det då av framtidens sjömän? På *Bittejä horisontissa II* presenterades en tabell som tagits fram under ledning av **IAMU** (*International Association of Maritime Universities*) och som visade vilka egenskaper framtidens sjöman bör ha. Det är bl.a. kunskaper om cybersäkerhet (olika nivåer beroende på personens arbetsuppgift), matematiska kunskaper, god fysisk form och social förmåga samt känslompati. Det är sant att ett arbete till sjöss kräver grupparbetsförmåga redan i dag – och ännu mer i alla framtida yrken. Å andra sidan måste man le lite åt IAMU:s presentation: är det MacGyver eller Nasa-astronauter man söker till fartygen i framtiden? Det gäller alltså att ha is i magen: personer med bred geopolitisk beslutsförmåga (som också listades) söker sig säkert någon annanstans än till ett fartygskök.

Det gäller också att tänka på att den pågående rekryteringskampanjen inom sjöfarten inte får göras till en besättningsreserv som rederierna använder för att hitta de bästa kandidaterna till sig själva. Ingen föds som sjöman, utan det är något man fostras till: branschen passar en del, men inte andra.

*Bittejä horisontissa II* var ändå en bra öppning för diskussioner om sjöfartens framtid. Samarbete och gemensamma diskussioner utgör grunden för allt arbete: i fortsättningen måste man få ännu fler sjömän till evenemangen som berättar hur vardagen ser ut på fartyget och inom sjöfarten och hur de ser på branschens framtid.

[cdn.huoltovarmuuskeskus.fi/app/uploads/2019/01/14160416/Merenkulun-huoltovarmuus.pdf](https://cdn.huoltovarmuuskeskus.fi/app/uploads/2019/01/14160416/Merenkulun-huoltovarmuus.pdf)

## Försörjningsberedskapscentralens rapport: **Tämligen få yrkesmän inom sjöfarten när det gäller försörjningsberedskapen**

I slutet av december 2018 publicerade Försörjningsberedskapscentralen en rapport om sjöfartens försörjningsberedskap fram till 2030. Av den framgår att det finns tämligen få yrkesmän inom sjöfarten när det gäller försörjningsberedskapen. Av rapporten framgår det att de små personalmängderna i olika kritiska sjöfartsuppgifter och funktionernas mycket höga beroende av verksamhetsförutsättningarna för Finlands ekonomi utgör en risk för försörjningsberedskapen.



*Merenkulun huoltovarmuus ja  
Suomen elinkeinoelämä  
– TOIMINTAYMPÄRISTÖN  
TARKASTELU VUOTEEN 2030  
Författare: Ojala Lauri, Solakivi Tomi,  
Kiiski Tuomas, Laari Sini ja Österlund Bo*

TEXT SAANA LAMMINSIVU BILDER GETTY IMAGES

### **Cirka 9 500 personer i Finland i sjömansyrken**

År 2017 arbetade totalt cirka 9 500 personer i Finland i sjömansyrken.

Det fanns ca 2 000 fasta stuveriarbetare i hamnoperatörernas tjänst och ca 500 personer som arbetade hos hamnmyndigheten. Det finns mindre än 300 personer som

arbetar med isbrytning och ca 150 lotsar. Det finns mindre än 50 heltidsanställda fartygsklarerare eller fraktmäklare vardera. Antalet specialister på sjöfartsjuridik eller fartygsförsäkringar är också tämligen få.

### **År 2017 gjordes 6 634 personalarbetsår**

Om man ser på 2017 års sjömansstatistik i

personalarbetsår (dvs. den arbetsinsats som en person gör under ett år) gjordes totalt 6 634 personalarbetsår år 2017, varav utrikesfarten stod för 90 procent. Kvinnornas andel av personalarbetsåren var 25 procent och utländska sjömäns 15 procent.

## Hälsningar från fartyget: Besättningsutbildade får inte jobb

**T**rots att det just nu råder brist på kunnig personal till flera olika uppgifter inom sjöfarten är det hård konkurrens om befintliga jobb i bland annat fartygens maskinrum. Besättningsutbildade får inte de jobb som borde tillhöra dem. Så ser det ut med t.ex. tjänster för motormän och maskinvaktmän. De har ibland tillsatts med yrkeshögskoleutbildad personal, dvs. vaktmaskinmästare eller energiingenjör som tillhör befälet, trots att en ma-

skinman som tillhör besättningen och som sökt jobbet har mer erfarenhet av det.

”Man undrar ju också vad det är för mening att gå fem år i yrkeshögskola och sedan hamna att städa fartygets maskinrum”, konstateras det i hälsningarna som kommer till redaktionen.

Det yttersta skälet till detta är den globala blandbesättningen, som gör att alla konkurrerar sinsemellan om de få lediga arbetsplatserna.

”Finländarna går i skola och praktiserar, men folk från andra länder gör jobbet. Finländarna får inga fasta arbeten”, lyder hälsningarna.

”Det verkar som om bemannaren skulle vilja ha folk i reserv: det ska alltid stå tio reparatörer och tio elektriker på pass och vänta på ett vikariat. De fasta platserna är fyllda och konkurrensen om dem är hård. Men vem kan hänga i en lös tråd år ut och år in och bara vänta på ett vikariat? Ingen har råd med det.”

## Den svenska sjöfarten lider också av besättningsbrist

**D**en kommande femårsperioden kommer den svenska sjöfarten att behöva 200 nya matrosar och 150 nya motormän, visar en färsk rapport från den svenska bransch- och arbetsgivarorganisationen *Transportföretagen*. Fyra av tio rederier upplever att de har haft svårt att rekrytera folk de senaste åren. Det meddelade **SEKO Sjöfolk** i januari.

Enligt rapporten behöver branschen rekrytera totalt ca 800 personer som arbe-

tar bland annat som matrosar, motormän och i befälsuppgifter.

Nu varnar Transportföretagen för att besättningsbristen kan hota Sveriges ekonomi. I landet kräver man nu att det satsas på utbildning av egna sjömän.

Besättningsbristen i Sverige är en följd av landets sjöfartspolitik. Stora åldersgrupper kommer nu att gå i pension, nästan 400 personer de närmaste åren, och skulle behöva ersättas med nya förmågor.

*Den svenska rapporten finns på nätet under namnet:*

**Tempen på sjöfartsbranschen 2019**

*Eller direkt under:*

[www.transportforetagen.se/  
Kompetensforsorjning/Rapporter/  
tf-tar-tempen/  
Tempen-pa-sjofartsbranschen-2019/](http://www.transportforetagen.se/Kompetensforsorjning/Rapporter/tf-tar-tempen/Tempen-pa-sjofartsbranschen-2019/)





En omfattande undersökning av den finska sjötrafikens försörjningsberedskap gjordes för första gången.

# Tonnage under finsk flagg tryggar försörjningsberedskapen

TEXT BO ÖSTERLUND

**E**nligt Trafis (numera Traficom) handelsfartygsregister har det årligen funnits drygt hundra handelsfartyg under finsk flagg på 2000-talet. Antalet har varierat från som minst 105 (2015) till som mest 129 (2002) fartyg.

Värt att notera är att dödviktstonnaget på ca en miljon under finsk flagg inkluderar fartyg i både finsk och utländsk ägo. Andelen fartyg i finsk ägo utgör drygt 70 procent och i utländsk ägo under 30 procent. 22 av ro-ro- ja ropax-fartygen är i finsk ägo och har en lastförmåga på 27 000 ton. 27 av fartygen är i utländsk ägo och har en lastförmåga på lite drygt 70 000 ton. Ansvar för operationen av fartyget följer oftast ägarförhållandet.

Statistik över finska rederiers fartyg som är registrerade i utlandet finns tillgänglig fram till 2013. Då fanns det 38 fartyg, vilket innefattade bland annat ro-ro-fartyg och tankfartyg för totalt lite drygt 1,1 miljon ton. År 2013 fanns det 61 fartyg som tidsbefraktades från utlandet. Det inkluderade ro-ro-fartyg, andra torrlastfartyg samt tankfartyg med en total lastförmåga på lite drygt 620 000 ton.

**Exempelvis finska rederiers** tankfartyg som var registrerade i utlandet hade aldrig ens varit i Finland. Fartygens mått och isgångsegenskaper orsakar också användningsbegränsningar. Möjligheterna att använda Östersjöns kustleder är begränsade. Lossningshamnarna begränsar också operationen.

När man bedömer användbarheten hos fartyg i dessa fyra fartygskategorier måste man även titta på ankomsthavnarnas motagningskapacitet.

Andelen utländskt tonnage under finsk flagg ökar samtidigt som operationsansvaret ligger hos den utländska ägaren och i utländsk operation (**Finnlines, Bore/Spliethoff** och **Containership**). Beslutanderätten för

användningen av fartygen har överförts till utlandet eller till dotterbolag i Finland.

Fartyg i utländsk ägo transporterar över 60 procent av vår import i ro-ro-trafik, över 90 procent i containertrafik, över 70 procent i torrlasttrafik och över 90 procent i gastank-, kemikalietank- och pråmtrafik. Tonnagets ägarskap har betydelse vid dess användning och operation och vid övervakningen av trafikområdet. Om inte ägarskapet påverkar försörjningsberedskapen, vad gör det då?

**För att granska** vad som är ett tillräckligt tonnage för att underhålla försörjningsberedskapen måste man titta på säkerhetsläget. Hot utgör det centrala elementet för granskningen. När tonnagets mängd inte går att mäta "i ett vakuum" måste man granska situationen inte alltid som ett hot, utan som ett faktum.

I en situation då vi måste komplettera tonnaget under finsk flagg kommer övriga kuststater runt Östersjön troligen att stå inför samma situation. I ett system som fungerar på marknadsvillkor bestämmer efterfrågan och utbud kostnadsnivån, och en ökad efterfrågan höjer priserna. Man måste förbereda sig inför eventuellt ändrade situationer. Man måste också vara beredd på att ta hjälp av globaliseringen och EU. Det är ett faktum att 70 procent av Finlands import till sjöss kommer från Östersjöländerna, över 20 procent från övriga Europa och ca 6 procent från den övriga världen.

I transportprestation innebär det 34 procent från Östersjöländerna, 44 procent från övriga Europa och 22 procent från övriga världen. Ett ökat transportprestationsbehov förutsätter ökad prestation av tonnage och en grupp fartygstyper som är lämpliga för transport av centrala förnödenheter till Östersjöområdet.

Inom sjöfartsbranschen, i sjötrafiken och vid sjötransporter av förnödenheter

följer man i första hand en mekanism som stödjer sig på självstyrande efterfrågan och utbud. Var och en agerar efter sina egna mål – som **Adam Smith** konstaterade redan 1776, i första hand med sina egna intressen i åtanke.

Denna multipartsmekanism strävar efter ett jämviktsläge och måste vid en störning kunna styras över störningar och hinder i marknadsekonomin. Det räcker inte att "den osynliga handen" agerar, om den gör det. För att undvika grynnorna i sjötrafikens försörjningsberedskap räcker det inte med märken, lyktor, linjetavlor eller andra sjömärken. Det räcker inte med satellitnavigering eller en marknadsekonomisk mekanism, inte ens med hjälp av en "osynlig hand".

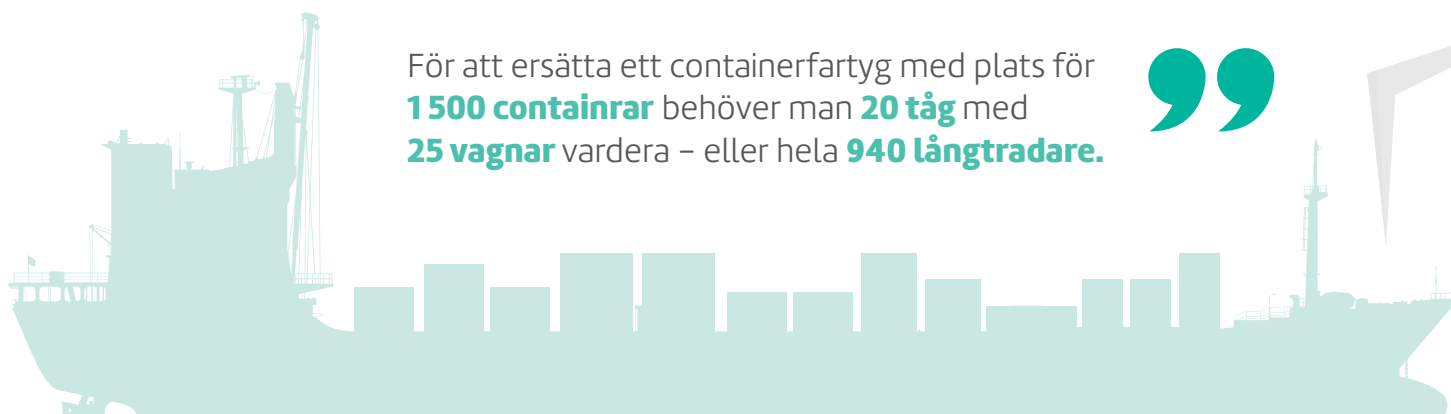
Det behövs en synlig, styrande hand som måste vara redo att agera när det behövs. En snabb och flexibel övergång till marknadsextern styrning förutsätter planering, förberedelse, förutsägelse, fostran av en synlig hand och träning i hur den ska användas.

Att undvika olika kriser med förutseende diplomatiska metoder har inte alltid visat sig lyckas. Vikten av ett finskägt tonnage som seglar under finsk flagg är obestridlig för sjöfartens försörjningsberedskap.



*Författaren är flottiljamaral (i. a.), (disp.)*

**Artikeln har publicerad på Turun Sanomat 30.1.2019.**



För att ersätta ett containerfartyg med plats för **1 500 containrar** behöver man **20 tåg** med **25 vagnar** vardera – eller hela **940 långtradare**.



## Avhandling: Handelsflottan under finsk flagg klarar inte ensam av att trygga den inhemska importen och exporten

I januari publicerades flottiljamaral **Bo Österlunds** avhandling om den finska sjötrafikens försörjningsberedskap. Avhandlingen framställer klart och tydligt att Finlands sjötransporter skulle bli svåra, till och med omöjliga, i en krissituation.

Handelsflottan under finsk flagg är så liten att importen och exporten omedelbart skulle hamna i svårigheter om utländsk transportutrustning inte finns tillgänglig i samma mängd som i dag eller om någon råvara bara går att skaffa längre bort än i dag.

### För att ersätta ett containerfartyg skulle det krävas uppemot 1 000 lastbilar

Finlands handelsfartygsbestånd har minskat under 2000-talet. Dess andel har också minskat till ca 30 procent av Finlands godstrafik till sjöss.

En fjärdedel av alla fartyg under finsk flagg är också i utländsk ägo. Det utgör en risk för försörjningsberedskapen.

Sjötrafiken går i praktiken inte att ersätta med något annat. För att ersätta ett containerfartyg med plats för 1 500 containrar behöver man 20 tåg med 25 vagnar vardera – eller hela 940 långtradare.

Om man skulle vilja sköta Finlands import på 50 miljoner ton enbart med en handelsflotta under finsk flagg med kapacitet för en miljon ton skulle alla fartyg behöva göra en resa i veckan, visar **Bo Österlunds** avhandlingsundersökning.

### ”Regeringen och försörjningsberedskapsplaneringen går i olika takt”

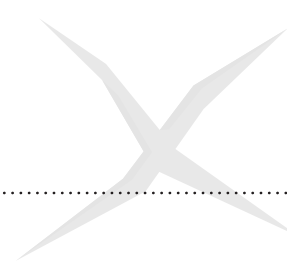
Bo Österlund konstaterar också att försörj-

ningsberedskapsplaneringen och regeringen går i olika takt.

Trots regeringsprogrammets fina formuleringar har handelsflottan under finsk flagg minskat.

Enligt Österlund råder den en konflikt mellan försörjningsberedskapsmålen och pengarna som beviljats för dem. Sjötrafikens försörjningsberedskap borde också täcka undantagsförhållanden, såsom det konstateras i beredskapslagen.

Avhandlingen som publicerades 18.1.2019 tar också upp Ålands betydelse för den finska försörjningsberedskapen i undantagsförhållanden.



## SYNVINKEL

## Läget i Finland i dag och för 100 år sedan

På grund av det allt tuffare världspolitiska läget kan verksamheten på vissa råvarumarknader störas på flera sätt. År 2018 låg till och med risken för ett omfattande handelskrig mellan bl.a. USA och Kina i luften.

Republiken Finland föddes 1917 under

en handelsblockad. Importen och exporten hade minskat till följd av världskriget. Finlands försörjningssituation hade snabbt försämrats. Finlands import över havet var beroende av två grannländer. Rysslands andel av lasten i fartygen som kom till Finland var 44 procent och Sveriges 54,5 procent.

Spannmålsimporten från Ryssland upphörde helt i slutet av 1917, men utgjorde år 1915 fortfarande ca 20 procent av den totala importen till Finland. Eftersom det finska jordbruket till största delen bestod av boskapsskötsel hamnade landets livsmedelsförsörjning i en ohållbar situation.



# Hur mycket kostar utländska fartyg i en krissituation?

Rapporten och avhandlingsundersökningen om försörjningsberedskapen lyfte fram skillnader i sätten att se på tryggheten av den finska sjöfartens försörjningsberedskap. Redarna tycker att pengar löser allt i undantagsförhållanden, men vad säger färskare undersökningar om saken?



Bild: Jussi Helminen

## Avhandlingen bevisar: Finlands egna oljetransporter måste tryggas

I dag sköter bara fem tankfartyg och tre bogserbåtar de finska olje- och kemikalietransporterna. De utgör den så kallade *försörjningsberedskapsflottan*. Dessa fartyg är gamla och besluten om vad som ska ersätta dem måste fattas snart, för annars riskerar de finska oljetransporterna att äventyras. På tankfartygen råder det i dag även en skriande brist på arbetskraft. Fler ur den unga generationen skulle kunna söka sig till branschen om de visste att det fanns arbete för flera år framåt under finsk flagg.

Avhandlingen om den finska sjötrafikens försörjningsberedskap visar en djup oro för de finska oljetransporterna i undan-

tagsförhållanden. Mest brådskande vore att skaffa ersättare till den föräldrande utrustningen. **Turo Ihalainen** är huvudförtroendeman på **OSM Ship Management Finland** och delar oron som avhandlingsundersökningen lyfter fram.

”Det mest brådskande behovet är att förnya vår egen utrustning. Innan dess vore det bra att tillsammans fundera på hur man ska bevara kunskaperna på tankfartygen med tanke på att det redan nu råder en skriande brist på personal”, säger huvudförtroendeman Ihalainen om problemen i branschen.

## Blandbesättning utplånar de finska sjöfartskunskaperna

”Blandbesättning är ingen bra lösning,

utan det kommer att utplåna även de sista kunniga besättningsmedlemmarna och utbildningsvägen till befäl under det kommande årtiondet. Jag märker att det inte heller får unga att söka sig till sjöss”, säger Ihalainen rakt på sak.

”I rederiet har vi för närvarande en skriande brist på vikarier på däck, på maskinavdelningen och i köket. Vi har letat personal överallt.”

”Vi har även funderat på saken ihop med arbetsgivaren, men herrarna i de beslutande organen borde vakna upp och delta i konstruktiva diskussioner – innan det är för sent”, suckar han.

”Pensionärer är inte heller någon vettig och hållbar lösning, utan högst en ”reserv”.”



## Tankfartyg och isbrytare konkurrerar delvis om samma arbetskraft

Nu när isbrytarna gett sig ut går det inte längre att hitta personal ens på arbets- och näringsbyrån. De som har de behörigheter som skulle behövas på tankfartyg arbetar även på isbrytare. Vi konkurrerar alltså om samma arbetskraft, vilket vi delvis såg redan vintern 2018.

Enligt Ihalainen fungerar inte heller sjöarbetsförmedlingen som den ska.

”Sjöarbetsförmedlingen har blivit sämre. När vi söker vikarier visar det sig att en del av de arbetssökande inte har tillräckliga behörigheter, vilket vi upptäcker när rederiet undersöker och går igenom dem före rekryteringen.”

## Rederierna använder bristen på arbetskraft som ett skäl till att öka blandbesättningen

Enligt Ihalainen är rederierna ute på tunn is när de ropar efter ”billig arbetskraft” för att lösa bristen på arbetskraft.

”När fartyget har sjunkit är det för sent att ropa från kanten på isvaken”, påminner Ihalainen.

Enligt Ihalainen använder rederierna dagens brist på arbetskraft som ett bidragande skäl till att öka mängden utländsk besättning på finska handelsfartyg. Det är förståeligt att konkurrenskraft är ordet för dagen, men försörjningsberedskapen får inte äventyras på marknadsekonomins villkor.

”Redarna skulle vilja komma undan lätt med allt. Det är lätt att ropa att det inte finns någon finsk arbetskraft, trots att de själva i hög grad har varit med och avvecklat kunskaperna om den finska sjöfarten.”

## M/t Stena Arctica återvände hem med blandbesättning

Tyvärr finns det redan ett praktiskt exempel på det när det gäller den finska tankflottan. År 2013 hade rederiet **Neste Shipping** fortfarande elva tankfartyg. Samma år meddelade Neste Shipping att de skulle lägga ner sin rederiverksamhet och i fortsättningen utkontraktera sin bemannings- och mana-

gementverksamhet. Redan då kunde man ana att de ville bli av med den finska besättningen på fartygen och ersätta den med billigare arbetskraft.

När Nestes rederiverksamhet lades ner krympte den finska tankflottan till ett minimum och kvar blev bara fem tankfartyg och tre bogserbåtar, den så kallade *försörjningsberedskapsflottan*.

Även världens största isklassade oljetankfartyg *M/t Stena Arctica* flaggades ut i slutet av augusti 2013. Då arbetade en finsk besättning på ca 20 män på fartyget. I och med utflaggningen försvann deras arbetsplats. Några år senare (2017) togs *M/t Stena Arctica* tillbaka under finsk flagg, men den finska arbetskraften hade ersatts med billigare utländsk arbetskraft.

”Redarna strävade efter maximal vinst, kosta vad det kosta ville. Det första man gjorde var att skära ner på arbetskraften, trots att sjömännen gett rederiet ett bra resultat genom sitt arbete. Det gäller också att komma ihåg att de globala fraktpriserna alltid har svängt: om de går ner kommer de någon dag att gå upp igen.”

”Redarna borde nu till varje pris satsa på arbetstagarna och på att rekrytera och utbilda ny arbetskraft från Finland. Nya förhållanden går inte att köpa i affären, vilket rederierna ofta glömmar.”

## Hur mycket kostar utländska fartyg i en krisituation?

Avhandlingens budskap är att om Finland vill utveckla tryggheten av sjötrafikens försörjningsberedskap och öka transportandelen av tonnaget under finsk flagg så måste man vidta åtgärder och tilldela nödvändiga resurser för att uppnå de konkreta målen.

I *Rederierna i Finland* tycks man vara på ett annat spår när det gäller oron som Försörjningsberedskapscentralens rapport och den första omfattande avhandlingsundersökningen om sjöfartens försörjningsberedskap lyfter fram.

”Handelsflottans utländska ägarskap utgör ingen risk för den finska transportsä-



TURO IHALAINEN,  
HUVUDFÖRTROENDEMAN PÅ  
OSM SHIP MANAGEMENT FINLAND

kerheten”, tror **Olof Widén**, ledande expert i Rederierna i Finland rf i en intervju från 19.1.2019.

”Fartyget kommer om man betalar tillräckligt hög frakt. Vi är långt från tankesättet där fartygen skulle styras av något ministerium. En sådan situation är mycket osannolik.”

Huvudförtroendeman Turo Ihalainen tycker att Widéns påstående är underligt.

”Var tänker rederierna få pengar ifrån till utländska fartyg i undantagsförhållanden, dvs. vem står för de så kallade fiolerna?”, frågar sig Ihalainen.

I försörjningsberedskapscentralens rapport om sjöfartens försörjningsberedskap fram till 2030 konstateras det att en omfördelning eller styrning av nödvändiga resurser inte lyckas i en störningssituation – för att inte tala om undantagsförhållanden – enbart med en marknadsmekanism eftersom kommersiella aktörer i första hand försöker trygga sin egen verksamhet eventuellt på annat håll.

”Man får allt ha mycket pengar på bordet om man ska få utländska fartyg och deras utländska besättningar att frakta bränsle, kemikalier och liknande varor och mat under till exempel krigstillstånd till Finland”, konstaterar Ihalainen. 

Varför ville Sipiläs regering minska aktiemajoriteten i det statliga bolaget Neste till mindre än 50 procent? Vad användes pengarna från försäljningen till? Användes aktiemiljonerna till att lappa hålen i statsekonomin?

Sami Rynnänen, huvudförtroendeman för landspersonalen på Nestes raffinaderi i Borgå:

## Hamnade pengarna från försäljningen av aktierna i Neste i regeringens valbudget, dvs. användes de till att lappa hålen i statsekonomin?

Sami Rynnänen är huvudförtroendeman på Nestes raffinaderi i Borgå och är bekymrad över försäljningen av aktier i det för försörjningsberedskapen viktiga oljebolaget Neste. Statens stora aktieinnehav i bolaget uppgick i slutet av december 2018 till bara 36,4 procent. Vad pengarna från aktieförsäljningen har använts till hittills har man inte fått något tydligt besked om. Huvudförtroendeman Rynnänen misstänker att Sipiläs regering har använt pengarna till att lappa hålen i statsekonomin.

TEXT OCH BILD SAANA LAMMINSIVU

A portrait of Sami Rynnänen, a man with short brown hair and a beard, wearing a dark blue jacket. He is looking slightly to the right. In the background, there is a large industrial facility, likely a refinery, with tall distillation columns and complex piping structures under an overcast sky.

Neste har "effektiviserat sin verksamhet", vilket syns i arbetet på raffinaderiet i Borgå, konstaterar huvudförtroendeman Sami Rynnänen.

**S**tatsminister **Juha Sipilä** har velat släppa statens aktieinnehav fri för försäljning och motiverat det med sin ägarpolitik "låt balansräkningen arbeta". På så sätt blir försäljningen av statliga bolag mer "acceptabel". Sipilä har låtit godkänna försäljningarna i riksdagen. (Det skedde även i höstas i beredningen av den så kallade uppsägningslagen, när Sipiläs regering sökte riksdagens välsignelse till sitt agerande. Fackföreningsrörelsen och medborgarna gick dock inte med på det.)

### **Statens utvecklingsbolag Vake Oy grundades 2016**

Statsminister Sipilä har motiverat försäljningen av aktier i statens aktiebolag med att pengarna skulle kunna investeras i projekt som bringar välfärd till hela Finland. För detta arbete grundade Sipiläs regering **statens utvecklingsbolag Vake Oy** år 2016.

Vakes uppgift är att investera i onoterade företag och starta upp ny affärsverksamhet i områden där det inte uppstår utan stöd. Tyngdpunktsområdena är bland annat artificiell intelligens, digitalisering och nya affärsmodeller. Redan beskrivningen av företagets verksamhet får varningsklockorna att ringa hos en lekman om att pengarna som överförts till utvecklingsbolaget kan användas till vilken som helst nonsensverksamhet.

Grundandet av Vake Oy hade också politiska avsikter. Tidigare godkändes beslut om statligt ägarskap i riksdagen. I fortsättningen beslutar regeringen om affärerna tillsammans med ledningen för Vake och tjänstemännen i statsrådets kansli. I praktiken ansvarar bara en handfull människor för hundratals miljoner euro och kan investera statliga pengar utan något bredare godkännande eller meddelande hur de vill. Det handlar om skattebetalarnas pengar.

Inte konstigt att genomförandet av lag-

reformen orsakade kraftigt motstånd i riksdagen till och med bland regeringspartiets representanter. Trots motståndet vann Sipilä. Pengarna som överfördes till Vake var ingen struntsumma, utan det krävdes stora belopp från nio bolag – totalt 2,5 miljarder euro – för att inleda verksamheten. I de-

*När staten  
avstår från sin  
aktiemajoritet i Neste  
byter den ut långsiktig  
utveckling och ett  
långsiktigt intäktsflöde till  
ett kortsiktigt agerande.  
Det är fortfarande en  
anledning till oro",  
konstaterar man i  
personalens  
ställningstagande från  
juni 2018.*



cember 2016 bestämde staten att aktier från nio bolag skulle överföras till det nya utvecklingsbolaget. De är: **Ekokem, Vapo, Kemijoki, Raskone, Altia, Nordic Morning, Posti, Arctia** och **Neste**.

### **Personalgrupperna på Neste uttryckte sin oro för situationen**

År 2017 beslutade Finlands regering att avstå från aktiemajoriteten i Neste. Personalgrupperna på Neste uttryckte omedelbart

sin oro för försäljningen av det för Finlands försörjningsberedskap viktiga oljebolaget.

"Försäljningen av aktierna kommunicerades som så att Neste inte längre är ett så viktigt bolag för Finlands försörjningsberedskap att man behöver äga 50 % av det", konstateras det i ett ställningstagande från Nestes personalgrupper.

"Vi representanter för personalgrupperna förstår inte regeringens logik – Neste har ju visat sig vara en bra utbetalare av dividender och ett bolag som aktivt skapar nya lösningar för förnybara energikällor både i Finland och ute i världen. Dessutom kommer bolaget att vara ett viktigt företag med tanke på Finlands försörjningsberedskap i tiotals år framöver. Det finns flera exempel i världen på oljebolag vars långsiktiga utveckling och därigenom dess arbetsplatser har avvecklats till följd av kortsiktig vinststrävan."

För att personalgrupperna skulle tas på allvar var man tvungen att hota med en demonstration mot Juha Sipiläs ägarpolitik i juni 2017. Demonstrationen skulle ha avbrutit distributionen av drivmedel från distributionsterminalerna i Nådendal och Borgå. Man beslutade dock att ställa in demonstrationen eftersom den skulle fått märkbara följder för kunderna, som för t.ex. flygtrafiken.

Personalen ville inte heller orsaka bolaget skada, eftersom den skyldiga till den infekterade situationen var statsminister Juha Sipilä, inte Neste.

### **Barnstiftelsen fick aktier i Neste för 50 miljoner euro**

Syndabocken kände dock ingen nåd för de statliga bolagen, utan sålde aktierna ➤➤





*Vår personal räcker inte alltid till i alla situationer.*



*I hamnarna ser vi att fartygen får vänta eftersom man inte kan lossa eller ta emot fartyg. Minimibemanningen syns också i produktionen. Vi är alltför sårbara: om några är sjuka måste andra arbeta övertid.*

i Neste med alla tillgängliga medel, kan man konstatera så här i efterhand.

”Sipilä har tillsammans med sina regeringskollegor motiverat försäljningen med att finska företag fortfarande äger över 50 procent av Nestes aktier. Bland ägarna finns det finska företag, som **Ilmarinen**, men ingen vet på långt sikt var deras medel kommer från eller vem som äger dem när de investerar i utlandet”, konstaterar Sami Rynnänen.

För att försäljningen av aktier i Neste ska synas som den ”välfärd för Finland” som Sipilä efterlyser beslutade man att inleda år 2017 med att donera aktierna i Neste till **Stiftelsen för självständighetsjubileets barnfond** till ett värde av 50 miljoner euro.

Representanterna för Nestes personalgrupper gissade direkt att det låg något trick bakom det hela eftersom ingen skulle våga kritisera donationen av pengar till en välgörande barnstiftelse.

Huvudförtroendeman Sami Rynnänen träffade ägarstyrningsminister **Mika Lintilä** för att diskutera saken.

”Visst är löftena något helt annat än vad som sedan skedde.”

”Det lät bra att man skulle donera 50 miljoner till barnstiftelsen, men jag påstår att det är en genomtänkt sak som syftar till

att sänka statens majoritetsandel i Neste till under 50 procent. Barnstiftelsen var ett utmärkt mål – eller bulvan – för överföringen eftersom ingen riktigt kunde bråka om pengar som donerats till barn.”

”Donationen” till Stiftelsen för självständighetsjubileets barnfond sköttes på så sätt att aktier i Neste för 50 miljoner euro överfördes direkt till stiftelsen. På så sätt avstod staten från sin aktiemajoritet i Neste på ett sätt som är politiskt svårt att kritisera. I och med donationen fick barnstiftelsen en stigande dividendström för långsiktig finansiering av sin verksamhet. ”Men hur gick det sen?”, kan man fråga sig, precis som **Tove Jansson** gjorde i sin barnbok.

Jo, fyra månader efter donationen hade barnstiftelsen redan sålt 80 procent av de aktier i Neste som de fått. Även om flera källor har tillfrågats har Barnstiftelsen inte velat kommentera vad pengarna har använts till.

### **Ägarstyrningsministern sköt över ansvaret för överlåtelsen av aktier på riksdagen**

Huvudförtroendeman Sami Rynnänen sitter med i FFC:s ägarstyrningsgrupp. Ägarstyrningsminister **Mika Lintilä** besökte dem efter händelsen.

”Jag ställde en direkt fråga till minister Lintilä om huruvida donationen av aktierna i Neste egentligen bara var en köphäst för att sköta det hela på det här sättet”, berättar Rynnänen.

Lintiläs svar var ”Nej, nej, beslutet kom från riksdagen och man var tvungen att ta pengar från något bolag. Eftersom Neste var solitt var det lättast att ta dem från det.”

Än en gång sköt ledamöterna i Sipiläs regering och ministern över ansvaret för sitt agerande på riksdagen. Dessvärre slutade försäljningen av Nestes aktier inte med det.

I juni 2018 föll statens ägarandel i oljeraffinaderiet med omkring fem procentenheter. Alla 12,8 miljoner aktier som lagts ut till försäljning såldes, men vart tog pen-

garna vägen? Överfördes de till statens utvecklingsbolag Vake, som man ursprungligen trodde?

### **Vart har pengarna från försäljningen av Nestes aktier tagit vägen?**

Staten fick 861 miljoner euro, alltså nästan en miljard, från försäljningen av sina aktier i Neste i juni förra året. I och med det föll statens innehav i bolaget till 45 procent.

”Denna miljard som man fick från försäljningen av aktier i Neste tycktes gå till att täta hålen i statens budget. Det är extremt kortsiktigt och icke-affärsmässigt”, säger huvudförtroendeman Sami Rynnänen.

”Om pengarna hade funnits kvar i Nestes aktier hade de gett bättre avkastning, eftersom Neste är ett solitt och välutvecklande bolag”, påminner Rynnänen.

Försäljningen av aktier i Neste motiverades med ”låt balansräkningen arbeta”.

”16,7 procent tycks just nu vara den siffran som riksdagen beslutat att man kan sälja när det gäller statens aktier i Neste.”

I slutet av november 2018 ägde statsrådets kansli bara 44,75 procent av aktierna i Neste. Den 5 december 2018 publicerade kansliet en kommuniké:

”Genom beslut av statsrådet denna dag övergår cirka 8,3 procent av aktierna i Neste Abp, 49,9 procent av aktierna i Posti Group Abp, 16,7 procent av aktierna i Vapo Oy samt alla aktier i Nordic Morning Group Abp omedelbart i statens utvecklingsbolag Valtion kehitysyhtiö Vake Oy:s ägo.”

Aktier i statliga bolag med god avkastning överfördes till statens utvecklingsfond **Vake**, som ännu inte vet exakt vad de ska göra med aktierna.

Genom Juha Sipiläs regerings agerande krymper statens innehav i statliga bolag till ett minimum. I och med aktieöverföringen i december äger staten direkt bara 36,4 procent av Nestes aktier.

Staten har inte längre aktiemajoritet i Neste, och därmed kan en utländsk aktör köpa sig till en bestämmande position i bolaget. ⚓

I december 2016 bestämde staten att aktier från nio bolag skulle överföras till det nya utvecklingsbolaget. De är: Ekokem, Vapo, Kemijoki, Raskone, Altia, Nordic Morning, Posti, Arctia och Neste.

## Miljardtillgångar hos statens utvecklingsbolag Vake: **Mycket pengar men lite verkstad**

Tillgångar för 2,5 miljarder euro i statliga bolag har redan överförts till statens utvecklingsbolag Vake, däribland aktier i Neste för 1,5 miljarder euro. 49,9 procent av aktierna i Posten och 16,7 procent av aktierna i energi- och torvbolaget Vapo Oy har också överförts till Vake.

TEXT JUHA GRANATH



TANELI TIKKA,  
VD FÖR VAKE

**R**esultaten av Vakes verksamhet hittills är torftiga, men planerna desto större.

– Vake kan bli en stor kapitalinvestorare. Våra investeringar kan variera från några miljoner till upp till 50 miljoner euro, säger **Taneli Tikka**, VD för Vake.

– Jag skulle inte låta någon sköta så stora statliga tillgångar, inte ens jag själv, säger **Heidi Nieminen**, ordförande i PAU.

Vakes stolta uppgift är att främja före-

tagsverksamhet inom avancerad teknologi i Finland. Personalen i statliga bolag fruktar däremot det värsta när tillgångarna i statliga bolag läggs i investerarnas händer.

### **Aktier i Neste för 1,5 miljarder euro överfördes till Vake**

Operatör **Sami Vihuri** har ett tungt ansvar i arbetet på Nestes raffinaderi i Sköldvik. Han ska bland annat inspektera utrustningen på anläggningen, hantera labora-

torieprov och övervaka ändringsarbeten.

Han är även bekymrad över regeringens beslut i december, då 8,3 procent av aktierna i Neste överfördes i statens utvecklingsbolag Vakes ägo.

– Staten har inte längre aktiemajoritet i Neste, och därmed kan en utländsk aktör köpa sig till en bestämmande position i bolaget. Vi är rädda för att en utomstående part tar själva tekniken bakom förnybara bränslen och lägger ner produktionsanläggningen i Finland, säger **Sami Vihuri**.

För Vake är överföringen av aktierna i Neste en riktig jackpot. Aktierna är värda 1,5 miljarder euro, vilket innebär dividendavkastningar på tiotals miljoner per år för Vake.

**Heidi Nieminen** är ordförande i Post- och Logistikunionen **PAU** och ordförande i FFC:s ägarstyrningsgrupp och har diskuterat Vakes roll med såväl bolagets styrelse som med minister **Mika Lintilä**, som ansvarar för statens ägarstyrning.

– I FFC anser man att det största problemet är att en så stor tillgångsmassa överförs utanför riksdagens beslutanderätt. När det gäller personalen på Posten är jag bekymrad över att företag som erbjuder bastjänster hamnar i enskilda investerares händer, säger **Heidi Nieminen**.

### **Pengarna är sysslolösa**

Statens utvecklingsbolag Vake Oy:s VD **Taneli Tikka** tar emot sina gäster i innova- ➤



SAMI VIHURI, OPERATÖR

tionshuset **Epicenter** i centrala Helsingfors.

Huset ligger i hörnet mellan Mikaelsgatan och Glogatan och blev känd för hela folket som *Planet Hollywood* på 1990-talet, då regissören **Renny Harlin** underhöll världsstjärnor som **Arnold Schwarzenegger**, **Sylvester Stallone** och **Bruce Willis**.

Det var roligt ett tag, men sen kom räkningen och *Planet Hollywood* gick i konkurs.

Värdebyggnaden håller nu på att omvandlas till innovationshuset Epicenter och är fortfarande under arbete. Det bjuds inte längre på bubblande törstsläckare som i



HEIDI NIEMINEN,  
ORDFÖRANDE I POST- OCH  
LOGISTIKUNIONEN PAU

gamla dagar, utan på kaffe och wienerbröd.

– Vi flyttade in för tre veckor sedan. Jag började arbeta vid midsommar och våra tre andra anställda i höstas. Nu börjar vi komma igång: i dag har vi haft diskussioner med bl.a. finansinstitut och kommunikationsbolag, säger Vakes VD Taneli Tikka.

När regeringen grundade Vake år 2016 sköt statsminister **Juha Sipilä** om att han skulle "låta balansräkningen arbeta". Vake skulle främja bl.a. högteknologiska projekt och den finska välfärden.

Statsministerns ord var djärva, men resultatet har hittills varit torftiga.

Statens tjänstemän hann leda Vake i nästan två år innan bolaget fick en egen styrelse, verkställande direktör och anställda. Under den tiden sålde tjänstemännen återvinningskoncernen **Ekokem** till **Fortum** för 200 miljoner euro. 100 miljoner av dessa användes till att lappa hål i den statliga budgeten.

Den andra hälften använde Vake till att grunda **Sotedigi Oy**, som har till uppgift att främja digitaliseringen av social- och hälsovårdstjänster. Därefter har det varit rätt så tyst.

Däremot har man överfört mängder av statliga tillgångar till Vake.

– Aktier i Neste för 1,5 miljarder euro samt 49,9 procent av aktierna i Posten och 16,7 procent av aktierna i energi- och torvbolaget **Vapo Oy** har överförts dit. Alla aktier i kommunikationskoncernen **Nordic Morning Oy** har överförts till Vake.

– Övriga innehav som ska överföras är onoterade och har inget fastställt marknadsvärde, säger finansrådet **Petri Vihervuori** från ägarstyrningsavdelningen på statsrådets kansli.

Vake har alltså spelmarker så det räcker och kan förvänta sig upp till 100 miljoner i dividendavkastning per år. Nu gäller det bara att hitta mål där de kan låta den nämnda balansräkningen få arbeta efter att ha legat sysslösa i två år.

– Dessutom kan man ju ta lån mot kapital, tillägger Vakes VD Taneli Tikka.

– Jag skulle inte låta någon sköta så stora statliga tillgångar, inte ens jag själv, säger Heidi Nieminen, ordförande i PAU.

## Statens affärsängel

I Vakes förhandlingsrum tar Taneli Tikka fram sin smarttelefon. På displayen syns ett gäng ansikten vars drag förändras hela tiden. Detsamma händer med gatulandskap, bilar, hus och möbler på displayen.

– Med denna teknologi, generativa AI-algoritmer, kan man skapa en hel nyhets-sändning utan några riktiga journalister, fotografer eller redigerare, säger Taneli Tikka och skrämmer mig.

VD Tikka är entusiastisk. Han utmärker sig som affärsängel och talar om artificiell intelligens, neuronät, hälsodata, generativa modeller, nationalekonomi och det mesta mellan himmel och jord.

– Vi har otroligt goda teknologikunskaper i Finland. Med artificiell intelligens kan vi befria människor från farliga arbeten, förhindra klimatförändringar och förbättra bl.a. folkhälsan, räknar Taneli Tikka upp.

Vakes uppgift är att främja företagsverksamhet inom avancerad teknologi i Finland. Bolaget strävar efter att erbjuda växande företag ett inhemskt finansieringsalternativ vid sidan av utländska alternativ. I bästa fall skulle Vake skapa s.k. ankarföretag som etablerar sig i Finland och är i finsk ägo.

– Vake kan bli en stor kapitalinvestor. Digitala plattformar och artificiell intelligens är det som intresserar oss mest, och våra investeringar kan variera från några miljoner till upp till 50 miljoner euro, säger Taneli Tikka.

Riksdagsledamot **Ville Skinnari** (SDP) är vice ordförande i den parlamentariska arbetsgruppen för statlig ägarstyrning och bromsar Tikka.

– Ledningen för Vake måste förstå vilken roll bolaget har i relation till **Teollisuussijoitus** och **Business Finland**, som redan investerar i ny affärsverksamhet. Att fokusera på data är rätt väg att gå, men EU och Finland har redan hamnat efter de globala jättar som väller fram hos oss, säger Skinnari.

## Rishtagande Joakim von Anka

40-åriga Taneli Tikka har under sin karriär hunnit arbeta som bl.a. teknologiföretagare, affärsängel och innovationsdirektör. För



några år sedan utsåg tidningen *Kalle Anka* Tikka till Finlands Joakim von Anka.

Joakim von Anka är snål och behåller en vist sina pengar i sitt kassavalv. Någon sådan penningpolitik torde inte vara något för Vake.

– von Anka är inte bara snål, utan en mångfacetterad personlighet som inspireras av allt nytt. Vake måste ta risker, men inte lättsinnigt. Målen måste undersökas grundligt och tråkiga överraskningar måste undvikas, säger Tikka.

I Vake arbetar man som bäst med 15 projekt. Enligt Taneli Tikka har man ”ännu inte diskuterat igenom projekten och Vake har ännu inte lämnat över dem för godkännande, men två av dem har tagits ett steg längre.”

– Vi funderade på att starta en E-kvittooperatör i Finland som skulle förmedla medborgarnas kvitton elektroniskt direkt till företagens bokföringsarkiv. Samhället skulle spara uppskattningsvis hundratals euro om året, säger Taneli Tikka övertygat.

En annan idé som tagits ”ett steg längre” i Vake är tjänsten *MyData*. Där skulle medborgarna gå med på att överlåta uppgifter som smartenheter eller bonuskort samlar in om dem till operatörer som sen skulle använda dem.

– Då skulle det uppstå en informationsbank där experter skulle dryfta utvecklingen

av människors välmående och erbjuda flera tjänster baserat på dessa data. En sådan tjänst finns t.ex. i Schweiz, säger Taneli Tikka.

I offentligheten har man undrat om det är allt som åstadkommits i Vake de senaste två åren.

Enligt riksdagsledamot Ville Skinnari räcker det inte med start up-lösningar, utan Vake måste komma igång och konkurrera om internationella projekt och teckna avtalshelheter för t.ex. den afrikanska och kinesiska marknaden.

– Finska företag har fått frågan om de kan bygga ett fjärrvärmenät i Peking eller rengöra en hel sjö. Svaret har varit att de inte kan det, eftersom de bara levererar ett element eller en del till projektet. Därmed har andra länder istället fått göra totalleveranserna, säger Skinnari förargat.

### Innovationsdirektören kontra statens tjänsteman

När man frågar Taneli Tikka hur han i egen skap av innovatör som är van vid självständiga arbeten och snabba lösningar har anpassat sig till det långsammare arbetet i ett bolag som drivs av statliga tjänstemän blir det tyst en stund.

Under tystnaden tänker jag på PAU:s ordförande Heidi Nieminens utlåtande om VD Tikka: ”En rättfram man. Han

lismar inte för politiker eller tjänstemän.”

Sedan talar Tikka.

– Jag ska nog inte beskriva verksamhetsmiljön hittills.

Det här är en fråga som kräver svar, propsar jag.

– Låt oss säga så här. Det är bra att statsrådet agerar vakthund åt skattebetalarna. Det är de som i sista hand godkänner eller avslår våra förslag. På så sätt överförs det slutliga ansvaret från vår arbetsgrupp till dem.

Taneli Tikka påminner att de har fria händer att bereda projekt och lämna förslag, men att statsrådet, tjänstemännen på statsrådets kansli och Vakes styrelse har den slutliga beslutanderätten.

– Det negativa är att vi inte nödvändigtvis kan sköta brådskande saker snabbt. Om vi behöver ett snabbt finansieringsbeslut, men förslaget först måste gå via statsrådet och Vakes investeringsråd, riskerar vi att missa vår chans, säger VD Tikka.

### Kommer valet att medföra en förändring?

Socialdemokraternas riksdagsledamot Ville Skinnari är bekymrad över statsrådets beslut att överföra en stor del av statens tillgångar utanför riksdagens budgetbefogenhet.

– Statens ägarstyrning kan på beslut av den ansvariga ministern för ägarstyrningen och statsrådet fatta beslut som går emot riksdagens vilja. Bolaget kan ju i dag sälja statligt innehav och investera medlen från försäljning eller dividender på nytt, påminner Skinnari.

Vakes VD Taneli Tikka försvarar sig.

– Nu slipper vi de partipolitiska diskussionerna i beslutsprocessen. Det beslutsfattande statsrådet måste ju också åtnjuta riksdagens förtroende.

Ville Skinnari har ytterligare ett äss i rockärmen, men först måste man få rätt att använda trumfkortet i nästa års riksdagsval.

– SDP offentliggör programmet Finlands tillväxtstig 2030 i februari. Samtidigt förklarar vi hur vi ser på statens ägarstyrning och Vakes roll under nästa valperiod. [👉](#)



– Smarta forsknings- och utvecklingsprojekt är den bästa framtidsinvesteringen. Sipiläs regering gjorde fel när den läste Vakes spetsprojekt utan att lyssna på företagets behov, säger Ville Skinnari.

Bild: Jukka-Pekka Flander

# LEDARSKAP inom sjöfarten

2018–2019 genomfördes en undersökning om ledarskap inom sjöfarten i form av en avhandling. Den bestod av intervjuer med 15 sjömän, litteraturgranskning och en enkätundersökning som besvarades av 647 sjömän. Avhandlingen var den första omfattande undersökningen om ledarskap på finska fartyg och visar att ledarskapet är i stort behov av utveckling.

Denna artikel är en sammanfattning av undersökningen. Alla som arbetar på ett fartyg bör bekanta sig med den på Sjömans-Unionens webbsida.

TEXT LAURI SARIVAARA BILDER GETTY IMAGES

## Bakgrunden till undersökningen

Under 2018 bildades under ledning av **Sjömanspensionskassan** och **Sjömanskyrkan** en arbetsgrupp i vilken sjöfartsbranschens fackförbund och rederierna deltar (se nedan). Arbetsgruppens uppgift är att utveckla ledarskapsutbildningen så att den passar sjöfarten.

Det första gemensamma pilotprojektet kring ledarskap inom sjöfarten startar i vår som ett samarbete mellan Sjömanskyrkan, Sjömanspensionskassan, **Sjömans-Unionen**, **Finlands Maskinförbunds**, **Finlands Skeppsbefälsförbund**, **Rederierna i Finland (Finnlines, Tallink Silja, ESL-Shipping)** och **Aboa Mare**. Utbildningen anordnas av Sjömanskyrkan, Sjömanspensionskassan och **Rederierna i Finland** och innehållet produceras av **Deep Lead Oy**, som har utbildat tusentals chefer inom flera olika områden.

Pedagogie doktor **Vesa Nissinen** från Deep Lead Oy, sjöman-sarbetsdirektör **Jaakko Laasio** från Sjömanskyrkan, lärare **Emilia Lindroos** från **Aboa Mare Academy** och filosofie doktor **Theresa Knopp** från **Biopankki** är mentorer åt kaptenstuderande **Lauri Sarivaara** när han gör sitt slutarbete som en del av projektet.

## Vad är ledarskap?

Enligt undersökningen är ledarskap inflytande. Inflytande föds ur respekt, aktning och förtroende. Det finns ingen titel som garanterar respekt från arbetsgemenskapen, utan det är något man måste förtjäna. En framgångsrik ledare är ödmjuk och sätter andra människors och företagets behov före sina egna.

Många ledare är fantastiska i adminis-

trativa uppdrag, men det har inget att göra med ledarskap. Skillnaden mellan en administrativ ledare och en ledare som visar vägen är att en riktig ledare klarar av att skapa en vision och åstadkomma förändring.

Ledarskap kan kännetecknas av människors lojalitet. Tron på ledaren är med andra ord så stark att man följer honom eller henne oavsett omständigheter och svårigheter.

## Självkännedom

Ledarskap kräver självkännedom, vilket tar en livstid att utveckla. En persons bild av sig själv motsvarar aldrig helt andras bild av personen. För den individuella utvecklingen är det avgörande hur öppet man förhåller sig till saker och ting.

För att förändra sitt eget beteende måste man ha rätt inställning. Andra faktorer, som förberedelse, verktyg och metoder, stödjer den personliga utvecklingen. Varje individ har en viss beredskap att leda. För att kunna utvecklas behöver man feedback utifrån.

Feedback inifrån är att föra en dialog med sig själv. Individens mål är att förbättra sig. Man måste vara medveten om att ingen är perfekt, att förändring är en ständig process och att man alltid kan utvecklas.

## Lärande

Bra ledarskap kräver fyra hörnstenar: bygga upp ett förtroende, ett inspirerande sätt att motivera, intellektuell stimulans och individuella möten. Om man däremot vill ta ledarskapet till toppnivå behöver man även en femte hörnsten, nämligen lärande.

Ledare har traditionellt sett ansetts representera de främsta yrkeskunskaperna i en organisation. Denna roll håller dock på att förändras. Idag behöver en ledare diplomatisk samarbetsförmåga och kännedom om gruppdynamik. Ledarens uppgift är att

skapa förutsättningar för utveckling och lärande.

Ledarskap är en samling förmågor som går att lära sig. För att uppnå ett exceptionellt ledarskap krävs det en lång inlärningsprocess. Få förstår vikten av denna process. Processer som tar flera år eller tiotals år kan i vår hektiska värld kännas som en omöjlighet.

## Inspiration och engagemang

Ett inspirerande sätt att motivera är en av ledarskapets hörnstenar. Ett inspirerande ledarskap får arbetstagaren att engagera sig.

Om en ledare kan lyssna på andra människor och ta med dem i beslutsprocessen förbinder de sig lättare till gemensamma mål. En felaktig föreställning är att chefers makt minskar om man tar med de underlydande i beslutsprocessen. En ledares uppgift är att förbereda sina underlydande så att de kan ge stöd i beslutsprocessen.

Samma regler gäller både på fritiden och i jobbet. För att hålla uppe motivationen och utvecklas som människa eller anställd behöver man en stimulerande miljö där man ställer upp och strävar efter nya mål och förverkligar sig själv. När utvecklingen slutar tar motivationen också slut och resultatet blir att man stagnerar och gör saker och ting rutinmässigt utan att bry sig om arbetets resultat eller genom att lägga låg vikt vid det.

## Förtroende

En av de första och viktigaste sakerna i en ledares uppgift är att bygga upp ett förtroende. Ledaren måste vara ärlig och rättvis och bemöta de anställda på ett jämlikt sätt. Ledaren måste arbeta konsekvent och beslutsprocessen måste vara smidig.

En del ledare har bildat sig uppfattningen att kontroller garanterar goda resultat, men i verkligheten leder det till en försämrad arbetsmiljö. Ju fler kontroller man gör, desto mindre förtroende får man.

En klok ledare delar makten. Ännu klokare är den som ger människor fullmakt att själva ansvara för saker och uppgifter samt förstår att inte blanda sig i för mycket när

de utför sina uppgifter. En befullmäktigande ledningsmodell bygger på att man leder människor istället för att leda baserat på sin ställning. Då ger man alla ledaruppgifter så att man får fram deras bästa möjliga potential.

Chefer överskattar ofta sin egen förmåga när det kommer till ledarskapsbeteende. Där män anser att förtroende baseras på yrkesskicklighet har kvinnor förstått att förtroende även handlar om att ge förtroende.

## Feedback

För att förbinda sig till en organisation måste man känna att man själv och det arbete man gör är en värdefull del av organisationen. Feedback och uppskattning har ett starkt samband med ens självkänsla och yrkesmässiga identitet.

Ett feedbacksystem där man utvärderar chefernas ledarskapsbeteende kan möta på kraftigt motstånd. Chefer eller direktörer är inte vana vid att utvärderas och bedömas för sina personliga egenskaper. Därför är feedbacksystemet inte tänkt att vara ett verktyg som mäter hur bra en ledare är som människa. Verktyget är endast avsett för ledaren själv för att kunna utvecklas som ledare.

De underlydande måste ge ärlig och konstruktiv feedback. Om chefen inte får feedback är risken stor att han eller hon blir fast i sina egna tankar och handlingssätt. De flesta människor har svårt att ta emot negativ feedback. Negativ feedback orsakar ett känslösvall om den krockar med personens egen bild av sig själv.

## Kommunikation och hierarki

Den rådande människobilden i en ledarkultur avgör hur människor bemöts och leds. Ledaren måste vara aktiv och genuint intresserad av sina underlydande för att en diskussionskontakt ska kunna uppstå och bevaras. Egenskaperna hos en bra ledare är att han eller hon lyssnar på människor, värdesätter olika synsätt och lär sig av dem.

Interaktioner mellan individer är i bästa fall ett jämlikt utbyte av synsätt och åsikter. En åsikt fungerar också som feedback om man är redo att ge och ta emot feedback.

Det är den avgörande skillnaden mellan en lärande och sluten individ. En sluten individ anser att alla har rätt till sin åsikt, men granskar aldrig sina egna synpunkter. En öppen individ ser andras åsikter som ett sätt att lära sig något nytt och utvecklas.

Företag kan driva sin verksamhet utifrån principen uppifrån och ner. Då får man dock inte de bästa möjliga resultaten eftersom man saknar en diskussionskontakt. Eftersom man inte har någon diskussionskontakt har man inte heller några gemensamma mål. Ju mer hierarkisk en organisation är, desto sannolikare är det att informationsutbytet är svagt.

Organisationen kan utveckla sina arbetssätt för att undvika värdekonflikter. Utgångspunkten kan vara t.ex. att fokusera på arbetstagarna, fördela planeringen av arbetet och ändra rollindelningen. Maktstrukturer och hierarki går att minska genom samarbete.

## Utbildning och förändring

Ledarskap behövs inom alla delområden av ett samhälle. Läroinstitut måste förstå att det inte räcker med yrkeskunskap för att garantera framgång, utan att resultat föds ur ett samarbete mellan chefer, direktörer och arbetstagare. Dessutom krävs det ledarskaps- och samarbetsförmåga.

För att ändra kulturen i en organisation måste man börja med en övergripande kartläggning för att ta reda på vad som behöver utvecklas. Förändring bygger på många faktorer, men viktigast är att få parterna att se förändringarna som en positiv utveckling. Utvecklingen av en organisation kan möta motstånd knutet till uppnådda förmåner eller maktstrukturer och etablerade arbetssätt som följer därav.

En förändring kan vara något som hela gemenskapen behöver eller något som dikteras utifrån. Oavsett vilka utgångspunkterna är beror slutresultatet på hur viktiga man anser att förändringarna är och om man tar dem till sig. Om man inte tillägnar sig förändringarna blir effekten av dem svag och gemenskapen återgår till sina gamla normer när ingen övervakar dem.





# Resultaten från enkätundersökningen

Fråga 1–42 var avsedda för alla respondenter och 43–52 även för personer som arbetar i chefsställning.

Kaptener, maskinchefen och båtsmän bedömer sin landsorganisation som chef. Fråga 38–41 om den allmänna arbetshälsan utelämnades från den slutliga undersökningen på grund av materialbegränsningen.

**I enkätundersökningen användes en skala på ett till tio.** Ett stod för sämst eller minst. Tio stod för bäst eller mest.

## Ledarskap

| Alla respondenter                                 | Genomsnitt |
|---------------------------------------------------|------------|
| Utvärdera din närmaste chefs ledarskap.           | 6,0        |
| Utvärdera fartygets befälhavares ledarskap.       | 6,5        |
| <b>Chefer</b>                                     |            |
| Utvärdera ditt eget ledarskap                     | 7,5        |
| Kan du utvärdera dig själv kritiskt och neutralt? | 7,6        |

### INTERVJUER

"Kanske något av en smaksak. Jag hade en ganska lugn stil. Jag var ingen sån som beordrade. Om det är bra eller dåligt är svårt att säga. Jag fick både positiv och negativ feedback. Själv är jag i första hand chef över yrkesmän, så jag upplevde det som rätt skattretande och onödigt att ta till militärliknande övningar."

"Jag har haft allt från idioter till underbara människor som chefer. När jag blev mer erfaren lärde jag mig se vem som är bra och vem som är dålig. Båda måste finnas, för då lär man sig vad som är en bra medelväg och hittar sitt eget sätt."

"Jag har inte haft något extremt intresse för ledarskap, men visst har jag tänkt på det ibland. Incitamentet måste komma från kontoret. Man vinner inte något extra pris hur bra man än är som chef."

## Ett inspirerande sätt att motivera

| Alla respondenter                                                | Genomsnitt |
|------------------------------------------------------------------|------------|
| Inspirerar dina chefer dig?                                      | 5,35       |
| Är atmosfären på fartyget innovativ och kreativ?                 | 5,0        |
| Hur motiverad är du i ditt arbete?                               | 7,1        |
| Har du upplevt att du belönats för ett väl utfört arbete?        | 4,9        |
| Får du positiv feedback om ditt arbete?                          | 5,7        |
| <b>Chefer</b>                                                    |            |
| Kan du inspirera och motivera dina underlydande intellektuellt?  | 7,2        |
| Uppmuntrar och belönar du dina underlydande?                     | 7,4        |
| Stöder landsorganisationen arbetet och besättningen på fartyget? | 4,7        |

### INTERVJUER

"Det beror väldigt mycket på personen. Chefen har en viktig roll även här. Om chefen är passiv och inte energisk så blir personalen också passiv och vill inte se några andra arbetssätt. Eller så tänker de att det inte ens går eftersom de alltid gjort så här."

"Båtsman berättar vad som står på listan och om något har en annan åsikt om hur det borde göras så tar man hänsyn till det. Det gäller att veta hur saker hänger ihop och förstå om någon har en bättre idé. Ha en öppen diskussion, inte så att chefen bestämmer. Arbeta tillsammans."

"Saker och ting planeras med en del av personalen runt kaffebordet, men inte med alla. Det borde man utveckla, man borde t.ex. ha ett veckomöte eller liknande. Det är allt så att cheferna har några förtrogna som de går igenom saker och ting med och sedan skickar det vidare nedåt. Lite beroende på vad som är roligt att göra och vad som inte är det. Det är väldigt beklagligt och stärker eller förbättrar definitivt inte sammanhållningen, utan snarare förstör den."

## Intellektuell stimulans

| Alla respondenter | Genomsnitt |
|-------------------|------------|
|-------------------|------------|

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| Lär du dig nya färdigheter och utvecklas du yrkesmässigt i ditt jobb? | 6,1 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| Få du vara med i planeringen av arbetsuppgifter och beslutsprocessen? | 5,9 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| Hur rutinmässigt är ditt arbete? | 7,5 |
|----------------------------------|-----|

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| Erbjuder ditt arbete tillräckligt med utmaningar? | 6,1 |
|---------------------------------------------------|-----|

### Chefer

|                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Låter du dina underlydande vara med i planeringen av arbetsuppgifter och beslutsprocessen? | 7,7 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

|                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Har man på fartyget planerat långsiktiga mål tillsammans med landsorganisationen? | 4,7 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|

### INTERVJUER

"Visst har jag stött på bra chefer också längs vägen. Sådana som velat lära t.ex. styrmännen och velat föregå som exempel. Det har funnits öppenhet och diskussioner om varför man ska göra på ett visst sätt. De har frågat efter andras åsikter, vilket jag tycker stärker arbetsgemenskapen."

"Jag brukar hålla lite koll på dem i smyg för att se vad de sysslar med, men när man ger dem ansvar gör de ett bättre jobb. Då känner de sig stolta över det de gör. Det verkar ha varit ett bra system."

"På mitt förra jobb uppmuntrade kontoret personalen att utveckla saker och ting. De hade ett slags poängsättningssystem. Alla slags förslag som gick igenom fick poäng. Det räckte med att föreslå något för att få ett halvt poäng. Poängen kunde man sedan använda för att köpa elektronik eller något annat litet kul. Man uppmuntrades alltså att utveckla saker och att öka säkerheten och kvaliteten. Jag har inte stött på något liknande på finska fartyg."

## Bygga upp förtroende

| Alla respondenter | Genomsnitt |
|-------------------|------------|
|-------------------|------------|

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| Litar du på din chef? | 6,0 |
|-----------------------|-----|

|                                                         |     |
|---------------------------------------------------------|-----|
| Upplever du att du kan tala fritt om allt med din chef? | 6,3 |
|---------------------------------------------------------|-----|

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| Hur kontrollerad är din arbetsbild? | 5,9 |
|-------------------------------------|-----|

|                                         |     |
|-----------------------------------------|-----|
| Har du upplevt orättvisa i ditt arbete? | 6,2 |
|-----------------------------------------|-----|

|                                                                                                                          |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tillvaratar din chef mer era gemensamma intressen eller sina egna?<br>1 = gemensamma intressen –<br>10 = egna intressen. | 5,8 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

### Chefer

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Litar du på dina underlydande? | 7,8 |
|--------------------------------|-----|

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Hur kontrollerande är din ledarstil? | 5,9 |
|--------------------------------------|-----|

### INTERVJUER

"De litar rätt mycket på oss. De håller inte hela tiden koll på vad vi gör. De litar på att vi kan och ger oss arbetsro. Det förstod jag när jag stötte på en skeppare som hela tiden höll koll på oss. Det är positivt med förtroende och arbetsro."

"Inom sjöfarten är resultatenheten så stor att den rådande tanken tycks vara att en individs arbete inte verkar ha någon betydelse. I land är däremot varje individ en resultatenhet som producerar, vilket gör att de får ett sakligare bemötande. Här är man bara individer som är lätta att ersätta. Utgångspunkten är att var och en kan sköta sitt, men hur det sköts tycks inte ha någon betydelse. Det finns ett överutbud av arbetskraft, vilket gör att cheferna inte bryr sig. Det råder en förtroendebrist, men det beror på chefers egen okunnighet."

"Jag har sett nog av sådana där micromanagers, så jag ger fria händer. Jag är nog ganska extrem i det, för jag håller inte koll på vad de gör. Jag avskyr dessa micromanagers och sådana som hänger över axeln på en. Personalen kan inte göra sitt bästa om man håller koll på dem och om de inte känner att man litar på dem. Det är inte bra på något sätt."

## Individuellt bemötande

| Alla respondenter                                          | Genomsnitt |
|------------------------------------------------------------|------------|
| Känner du att din åsikt respekteras och uppmärksammas?     | 5,8        |
| Känner du att dina chefer litar på dig?                    | 6,6        |
| Hur hierarkisk är kulturen på ditt fartyg?                 | 6,3        |
| Hur bra är kommunikationen med dina chefer?                | 7,2        |
| Upplever du att du kan tala fritt om allt med dina chefer? | 6,2        |
| <b>Chefer</b>                                              |            |
| Hur bra är kommunikationen med dina underlydande?          | 8,2        |

### INTERVJUER

"Den har varit bra. Jag har försökt vara en sådan som det är lätt att tala med och som lyssnar. Man måste diskutera som normala människor och inte bara hålla samtalet på en yrkesmässig nivå. Tala som en människa till en annan, inte som chef till sina underlydande. Då märker den andra personen att han kan tala avslappnat och öppet."

"Kanske de kulturella skillnaderna. Speciellt nu när vi har personal från olika länder. Hur man får ut det bästa ur alla och just det att de öppnar upp sig berättar öppet om vad de gör. Det hjälper inte särskilt mycket om de bara bugar och bockar och håller tyst om problemen eller inte vågar prata om dem eftersom de är rädda för hierarkin. När man talar som en människa till en annan, frågar hur de mår och hur det är hemma och så vidare får man dem att öppna upp sig."

"Kommunikationen, framför allt bland finländarna. Eftersom finländarna inte pratar måste man på något sätt anstränga sig mer. Talar man allmänt om arbetsrelaterade saker kommer det alltid fram något viktigt. Även om det inte skulle vara viktigt just då kan man ha nytta av det senare. Man hör ofta att folk inte hört talas om en viss sak. Allmänna samtal, ju mer man kommunicerar, desto bättre fungerar det."

## Kultur

| Alla respondenter                                                                          | Genomsnitt |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Skulle du vilja se någon förändring i ledarskaps- och interaktionskulturen inom sjöfarten? | 7,2        |
| Tycker du att det behövs en utbildning inom ledarskap och interaktion för sjömän?          | 8,2        |
| Hur mycket förekommer klickbildning på ditt fartyg?                                        | 6,0        |
| Arbetar man för samma mål på ditt fartyg?                                                  | 5,9        |
| Hur bra är den allmänna stämningen på ditt fartyg?                                         | 6,5        |

### INTERVJUER

"En gammaldags linjeledningsmodell, man ligger efter i tiden. Hierarkisk. Behöver absolut moderniseras. I land leder man människor, försöker lyfta fram det bästa hos arbetstagarna. Man väljer rätt person till rätt plats ända från rekryteringen. Arbetstagarna är de producerande enheterna som också ger chefen hans inkomst. Där strävar man i väldigt hög grad efter teamarbete. Alla har samma värde, bara olika ansvarsområden."

"På jobbet måste man ha större tolerans än hemma. Om man reagerade på minsta lilla sak skulle man inte få något gjort. Det här är en liten gemenskap, så man måste komma överens med alla. Men om jag skulle bo med samma gäng i samma höghus skulle jag ha packat väskorna för länge sedan. Här måste man bara lära sig stå ut och komma överens med alla."

"Klickbildning förekommer så klart och det finns särskilda flockar, men som helhet fungerar det bra. När man är på arbetsplatsen under arbetstid fungerar det riktigt bra. Jag har inget att klaga på. På fritiden blir det kanske tydligare, jag söker mig inte heller till vissa personer. Chefens roll kan vara en resurs eller lamslående. Det beror helt på chefen. En bra chef höjer stämningen och engagerar personalen, medan en dålig chef trycker ner och driver bort arbetstagarna."



# Trafikverket blev Trafikledsverket från och med årsskiftet

Trafikförvaltningen förnyades 1.1.2019 och därefter heter Trafikverket Trafikledsverket (på finska Väylä).



**TRAFIKLEDSVERKET** är ett sakkunnigämbetsverk på ca 400 personer som fokuserar sig på att planera och upprätthålla väg-, ban- och sjötrafikens trafikledsnät samt att samordna trafiken och markanvändningen. Därtill ansvarar Trafikledsverket över trafikledning och vintersjöfart. Trafikledsverket planerar trafiksystemen tillsammans med landskapsförbunden, kommunerna, stadsområdena och andra aktörer som en primär partner.

Trafikverkets generaldirektör **Kari Wihlman** fortsätter som Trafikledsverkets generaldirektör.

”Trafikledsverket är ett starkt ämbetsverk som gör beställningar, vår årsbudget är ca 2 miljarder euro och värdet på trafikleden som vi förvaltar är ca 20 miljarder euro. Vi sysselsätter indirekt över 12 000 personer”, säger generaldirektör Kari Wihlman.

Trafikledsverket sköter om trafikens servicenivå och främjar på så sätt vårt samhälles välmående och näringslivets konkurrenskraft.

”Trafikledsverkets uppgift är att effektivt och ansvarsfullt uppfylla kundbehoven som förändringarna i färdställen skapar, samt framställa tillväxtplattformar för samhället i form av en fungerande och säker infra”, beskriver generaldirektör Wihlman.

”Därtill främjar vi för vår del infrasektorns utveckling och ansvarsfullt byggande.”

## Tre trafikledsformer i kännetecknet

Trafikledsverkets logo bildas av ordet Väylä och ett kännetecken som skiftar i blått. I kännetecknet kan

man se tre trafikledsformer, bokstaven V och trafikleden. Färgvärlden är ett kontinuum på nyanserna i Trafikverkets kännetecken.

## Samarbete över organisationsgränserna

”Ett tätt samarbete mellan olika aktörer inom trafiken fortsätter även i framtiden, arbetsfördelningen preciseras i samband med förändringen”, säger Wihlman.

## Trafikuppdragets arbetsfördelning och gränssnittet till Trafikledsverket är i fortsättningen följande:

Trafikledningsuppgifterna inom vägtrafiken, järnvägstrafiken och vattenlederna bolagiseras från och med 1.1.2019 till ett statligt specialuppgiftsbolag **Traffic Management Finland Group**. Trafikledsverket beställer trafikledningstjänster från bolaget.

**NTM-centralerna** ansvarar fortfarande för vägarnas upprätthållning regionalt. Trafikledsverket sköter om att den nationella servicenivån förverkligas. Konkurrensutsatta entreprenörer sköter om vägarnas dagliga upprätthållning.

Transport- och kommunikationsverket (**Traficom**) som grundas i början av året ansvarar för trafiktillstånd, behörigheter, övervakning och säkerhet. Från det nuvarande Trafikverket flyttas bl.a. uppgifter angående sjökorten, trafik- och markanvändningsuppgifter, tjänster inom färdställe och kollektivtrafik till det nya ämbetsverket.



– I Åbo har vi gott om tid, men i en annan hamn kanske vi bara har ett par timmar, säger befälhavare Mikko Holm i fönster. Bakom överstyrman Albert Henricson.

M/s Baltic Amelie

# Hög takt på fraktlinjen

M/s Baltic Amelie fraktar gods på Östersjön och Nordsjön. Två gånger i veckan stannar fartyget lite längre i Västra Hamnen i Åbo. Då sker lossningen och lastningen lite långsammare än vanligt och besättningen får sova i hamnen.

TEXT JUKKA SUNDHOLM BILDER JUKKA SUNDHOLM OCH SUOMEN ILMAKUVA

**D**en ljusblå himlen tycks sträcka sig ner ända till däck och ett kallt duggregn faller över det stillastående fartyget. Det är avlösningdag för besättningen och lastningen ska ännu inte börja.

Fartyget M/s Baltic Amelie ägs av Åborederiet Rederi Ab Nathalie och seglar under norska Baltic Line AS:s färger på fraktlinjer.

– Om det skulle dyka upp något större

problem på havet så kontaktar jag Norge, berättar befälhavare Mikko Holm.

Den här gången stannar Baltic Amelie i Åbo i två nätter. När det är som livligast kan ett hamnbesök annars avklaras på två timmar. Befälhavarens lugna tal avslöjar att han har lång erfarenhet av rutinarbete. Allt förväntas gå enligt tidtabellen och utan några missöden. I Åbo fyller man på proviantförrådet, avlöser besättningen och tar

emot klassificeringsinstitut för eventuella inspektioner, vilket ger lite omväxling.

## Björkfaner och stålrollar

– Färden går i elva knop, men om det är bråttom och om vinden ligger rätt kan vi nå tolv knop, säger Holm.

Amelie (f.d. M/s Patriot) byggdes 1994 och köptes från Tyskland till Finland för ett par år sedan. Fartyget byggdes på Peters





Sommar i Västra Hamnen i Åbo. Under lyftkranen finns en tom plats, så *Baltic Amelie* kanske är på havet eller i en norsk, dansk eller polsk hamn (foto: Suomen Ilmakuva)

Werft i Wewelsfleth och har en 8-cylindrig 1650 kW Deutz SBV sjödieselmotor.

Det seglar under finsk flagg och har en sju man stark besättning. Nu är det den tiden på eftermiddagen då många har bråttom i land. Det myllrar av folk i den smala trappan och det talas engelska, svenska och finska. Besättningen tycker det är trist att den pratsamma maskinchefen måste lämna fartyget.

– Där har du en kille som snackar om gamla jänkarbilar i fem timmar i rad, säger befälhavaren skämtsamt.

Fartyget gungar till en aning när trucken kör in gods från sidan. Filippinarna på däckavdelningen har hittills bara skymtats till, men får nu fullt upp.

– Plywood och stål, det är vad vi tar med oss den här gången, kommenterar överstyrmann **Albert Henricson**.

Närmare bestämt björkfaner och stål-rullar.

### Kör på rutin

Ekenäsbon Albert Henricson har seglat med *Baltic Amelie* till Norge och Danmark i ungefär 1,5 år.

– Som överstyrmann ansvarar jag för

däckavdelningen, dvs. jag har rätt mycket att göra med lasten. Jag planerar och hanterar lasten och beräknar tonnaget.

En vanlig dag till förflyter i takt med väder och årstiden.

– Man kan inte göra så mycket om vädret är dåligt. Annars målar vi rostfläckar och tvättar fartyget. Vi arbetar tillsammans och äter också tillsammans. Det är något som vi bestämt, att vi äter tillsammans.

Dagarna går åt till att utföra underhåll, sova och äta.

I rederiets bild utåt är besättningen viktig. Är det reklamsnack eller stämmer det?

– Jodå, det stämmer att varje man är viktig, konstaterar Henricson utan att tveka.

Enligt 34-åriga Henricson är det bra att arbeta på *Baltic Amelie* eftersom man kan varva ner efter de hektiska sysslorna.

– Till havs sker det mesta på rutin. Man tar vakten, vilar och tar återigen vakten och äter däremellan. När vi är i hamn uppstår det ett intensivt hamnrally.

Den familjekära Ekenäsbon var när intervjun gjordes mitt uppe i ett fyra veckor långt skift. Familjemedlemmar får följa med på resan utan kostnad, så länge det finns räddningsutrustning så att det räcker

till alla, vilket på *Baltic Amelie* är tolv personer.

– Då och då, framför allt på sommaren, följer t.ex. fruarna med. För min del har det inte funnits något intresse för det, säger Henricson med ett leende. Han har lovat sin äldsta dotter att få följa med nästa år.

Med det sagt säger tvåbarnsfadern att han har en trevlig arbetsplats, men lägger ändå till:

– Ibland tycker jag att det kanske hade varit trevligare att jobba i land.

### Rederi med fyra fartyg

*M/s Baltic Amelie*, *M/s Emilie* och *M/s Nathalie* har sedan förvintern 2018 fått följa av *M/s Carelie*, som byggdes 1993 i Holland. I Finland utgår torrlastfartyget från hamnar i Saimen och åker till olika europeiska hamnar. Alla fartyg i rederiet seglar under finsk flagg.

– RMS *Carelie* lämnade varvet i Tallinn i början av november. Fartyget tidsbefraktas till tyska **Rhenus Maritime Services**, berättar Rederi Ab Nathalies VD **Antti Partanen**. Rederiet grundades av Partanen och av en annan sjökaptan, **Johan Liljeström**.

Under den en månad långa dockningen i Tallinn gjordes *Baltic Amelie* om rätt mycket. *Carelie* (f.d. *RMS Ruhrort*) tillbringade fem veckor på samma varv i Estland för att bl.a. uppdateras enligt den förnyade klassificeringen. De flesta i besättningen är finländare.

Rederi Ab Nathalie grundades 2009 och har för närvarande omkring 40 anställda.

### Kontakt med omvärlden

Det är viktigt att bevara kontakten med andra. Besättningen håller kontakt med omvärlden via internet.

– Vi har en gratis och rätt så snabb anslutning, säger Holm och pekar på en wifi-förstärkare i mässdörren.

När fartyget ligger kvar i Åbo varannan vecka hinner Åboborna sticka inom hemmet och alla hinner utföra ärenden i staden. *Sjömanskyrkan* är populär bland filippinarna, men de behöver inte nödvändigtvis åka dit eftersom personal från kyrkan besöker fartyget. Detsamma gör *Sjömansservicebyrån*. ⚓





# In memoriam

TEXT SANNALEENA KALLIO

**SJÖMANNEN:** En arbetskamrat omkom på fartyget i ett sjukdomsfall. Enligt sjöarbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att meddela de närmast anhöriga och stå bland annat för begravningskostnaderna. Vilka är de övriga skyldigheterna och rättigheterna vid en sjömans död?

**Juristen:** Till en sjöarbetsgivares *omsorgsplikt* hör att ta hand om en arbetstagare som omkommit under ett anställningsförhållande och sköta andra skyldigheter i anknytning till eller till följd av en arbetstagares död. Ersättningen av kostnader har begränsats konsekvent med hänvisningar till den period för vilken arbetsgivaren ersätter sjukvårdskostnaderna eller betalar ersättning som motsvarar lönen under sjukdomsperioden.

Enligt 13 kap. 12 § i sjöarbetsavtalslagen ska arbetsgivaren om en arbetstagare dör under omständigheter som hänför sig till arbetet *utan dröjsmål underrätta arbetstagarens närmaste anhöriga om att arbetstagaren dött*. (Det är anledningen till att namnet på den närmast anhöriga och dennes kontaktuppgifter antecknas i arbetsavtalen.) Med omständigheter som hänför sig till arbetet avses dödsfall på ett fartyg under resan, men också omständigheter där arbetstagaren arbetar på ett annat ställe än på ett fartyg och dödsfallet inträffar under arbetstid. Om dödsfallet inträffar medan anställningsförhållandet varar men t.ex. under ett ledighetsskift, familjeledighet eller sjukfrånvaro har arbetsgivaren inte denna informationsskyldighet.

Arbetsgivaren betalar de *direkta begravningskostnaderna* för en arbetstagare som arbetat i *utrikesfart* om arbetstagaren vid dödsfallet skulle ha fått ersättning för sjukvårdskostnader enligt 2 kap. 13 § i sjöarbetsavtalslagen. Enligt nämnda bestämmelse ansvarar arbetsgivaren för kostnaderna för högst 112 dagar av vård av arbetstagaren med början då arbetstagaren lämnade fartyget. Då ersätts enligt lagen inte begravningskostnaderna för t.ex. en cancerpatient som varit hemma sjuk i över ett år, även om anställningsförhållandet fortfarande varar.

Direkta kostnader uppstår av konkreta begravningsarrangemang inklusive transport, kista, eventuell kremering och urna samt öppning och stängning av graven. De inkluderar inte kostnader för inlösen av gravplats, anordnande av minnesstund, gravsten eller gravskötsel. I fall då arbetstagaren dör på fartyget ska arbetsgivaren naturligtvis stå för kostnaderna för transporten av den avlidne till hemlandet. I en del fall då fartyget är långt ifrån Finland är den enda praktiska lösningen att kremiera den avlidne utomlands och föra hem urnan till de närmast anhöriga i hemlandet. I sådana fall samarbetar arbetsgivaren med de närmast anhöriga och den lokala finska representationen, liksom i sjukdomsfall.

Arbetsgivaren ska också se till att den avlidnes *tillhörigheter* som

*blivit kvar på fartyget* överlämnas till de närmast anhöriga. Lättfördärliga tillhörigheter kan säljas för dödsboets räkning eller vid behov förstöras och tillhörigheter som t.ex. förstörts i en brand ska ersättas enligt 13 kap. 16 § i sjöarbetsavtalslagen.

Arbetsgivarens *lönebetalningsskyldighet* upphör samma dag som arbetstagaren dör. I sjöarbetsavtalslagen finns det en bestämmelse för den händelse att det råder osäkerhet om den exakta tidpunkten för arbetstagarens död. I fall då fartyget har förlist ska arbetstagarens dödsfall anses ha inträffat vid utgången av den tid som det skulle ha tagit för fartyget att ta sig till destinationshamnen från dess sist kända position.

Enligt 2 kap. 22 § i sjöarbetsavtalslagen kan anhöriga, dvs. maken/makan och den avlidnes barn under 16 år dock ha rätt att få en *tilläggslön* som motsvarar arbetstagarens grundlön för en månad inklusive fasta tillägg. Förutsättningarna för att få tilläggslön är att arbetstagarens anställningsförhållande gällde vid dennes död eller att arbetstagaren vid sin död skulle ha varit berättigad till en sådan ersättning motsvarande lönen för sjukdomstid som anges i 2 kap. 11 §. I annat fall dras det belopp som redan betalats till arbetstagaren eller ska betalas till dödsboet av från den tilläggslön som betalas till de anhöriga.

Arbetstagarens änka eller änking har under vissa förutsättningar rätt att få *begravningsbidrag* av engångskaraktär av Sjömanspensionskassan. Bidraget försvinner med anledning av reformen av sjömanspensionslagen i början av 2021.

Om arbetstagaren har omkommit i ett olycksfall i arbetet tillämpas bestämmelserna för dödsfall enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015).

Skyldigheten att teckna en *grupplivförsäkring för arbetstagare* för sina arbetstagare gäller också sjöarbetsgivare. Syftet med försäkringen är att trygga en direkt utkomst för familjen efter en makes/makas och barns vårdnadshavares död. Den gäller både på arbetstid och fritiden. Ersättningar från grupplivförsäkringen betalas ut till den avlidnes make/maka samt barn under 22 år. Storleken på ersättningens grundsumma fastställs utifrån den avlidnes ålder så att ersättningen efter t.ex. en 44-åring är 16 720 euro och efter en 60-åring 4 660 euro (år 2019). Barntillägget, som i år är 7 540 euro, höjer grundbeloppet. Ansökan riktas till Arbetstagarens gruppförsäkringspool och dödsfallsersättningar betalas koncentrerat från Olycksfallsförsäkringscentralens ersättningstjänst. Mer information och ansökningsanvisningar finns på [www.tvk.fi/sv/trvh](http://www.tvk.fi/sv/trvh).

Frågor är välkomna:  
[sannaleena.kallio@smu.fi](mailto:sannaleena.kallio@smu.fi)

# Boka Unionens stugor **SOMMARSÄSONGEN 2019**



## Sommarsäsongens ansökan om Sjömans-Unionens stugor startar när tidningen Sjömannen kommer ut.

**Veckorna 23–34 (3.6–26.8)** delas ut i en separat utlottning till andra stugor än Levi och Himos. Levi och Himos kan bokas som vanligt.

Man kan delta i lottdragningen av semesterveckorna på nätet via Unionens nya stugbokningssida.

### Gå till stugbokningssidan på adressen:

[www.smu.fi/pa-svenska/jaseneksi/jasenedut/unionin-mokkien-vuokraus/](http://www.smu.fi/pa-svenska/jaseneksi/jasenedut/unionin-mokkien-vuokraus/)

Där hittar du anvisningar om hur du bokar en stuga och en länk till själva bokningssidan. **Man kan alltså bara delta i lottdragningen via den nya bokningssidan.**

Under sommarsäsongen hyrs stugorna som är med i utlottningen ut en vecka åt gången från måndag till måndag.

## Utlottningen pågår fram till 5.4.2019

**Du kan delta i lottdragningen fram till 5.4.2019.** Lottdragningen sker därefter i mitten av april. Vinnarna i lottdragningen får ett e-postmeddelande med anvisningar om hur bokningen betalas.

Betalning ska ske 14 dagar efter att meddelandet mottagits och görs i internetbanken via en länk i meddelandet.

Med i utlottningen är **Velaskola, Villa Varpunen, Meriluoto, Kustavi 1 och 2** och **den stora stugan i Kerimäki.**

Under sommarsäsongen kan stugorna i Merilevi och Himos bokas utan lottdragning fram till 26.8.

På bokningssidan hittar du grundläggande information om alla stugor och en kalender där du ser stugornas bokningsstatus.

Bokningsstatus för sommarveckorna blir synlig i mitten av april efter lottdragningen och eventuella veckor som fortfarande är lediga kan därefter bokas utan lottdragning.



**VELSKOLA**



**MERILUOTO**



**VILLA VARPUNEN**



**KUSTAVI**



**KERIMÄEN MÖKIT**

## HENRY NIELSEN NOSTALGIA VIII RISTEILY

Ehkä viimeinen  
valssi

### M/s Gabriella

6.5.2019 Helsinki–Tukholma  
klo 17:30–10:00 (7.5.)

7.5.2019 Tukholma–Helsinki  
klo 16:30–10:10 (8.5.)

**Matkan hinnat** kuten viimeksi  
ja palvelumaksua ei ole.  
Tarkat hinnat ovat saatavilla  
allekirjoittaneelta.

#### Matkan varaukset

Matkavekka  
Tanja Valtonen  
020 120 4752  
tai sähköpostitse  
tanja.valtonen@matkavekka.fi .

Noudatetaan yleisiä  
matkapaketitietoja  
sekä MatkaVekan lisä- ja  
erityisehtoja, jotka ovat  
matkavekka.fi –sivuilla.

Nyt kaikki rakentamaan  
Nielsen lipulla  
varustettua nimilappua  
rintaan tunnistamisen  
helpottamiseksi. Katso  
Äänimeren valokuvista mallia.

Convoker  
Wintiö  
wintio@pp.inet.fi

## ENGSHIP sailorien (+ avec) tapaaminen 23.3.2019, Turku

Engshipin sailorit tapaavat lauantaina 23.3.2019 klo 16.00 Turussa Bore-laivan Kristina-ravintolassa. Osoite: Linnankatu 72, Turku. Kristina-ravintola sijaitsee S/s Boren keulassa, kansi 4.

Tilaisuuteen voivat tulla myös avecit.

**Illan menun hinta** on 37€/hlö sisältäen alkudrinkin. Maksu paikan päällä ja ruokajuomat tilataan itse.

**Ilmoittautumiset** tapaamiseen **12.3.2019 mennessä:**  
tapani.ojala@pp1.inet.fi, puh. 040 5036 082.

Majoituksen voi varata *Hostel Borea*, puh. 040 8436611,  
hostel.bore@turku.fi.

**Erikoisruokavaliosta ilmoitukset** viimeistään 15.3.2019  
ravintola.bore@turku.fi, puh. 040 4823 529.

Nähdään S/s Bore –laivalla iloisen tapaamisen merkeissä!

## NESTEEN NOSTALGIARISTEILY 2019

**TÄNÄ VUONNA RISTEILLÄÄN** Nesteen nostalgiaristeily 2019 Helsingistä Tallinnaan Silja Europalla syyskuun viimeisenä viikonloppuna 28.–29.9.2019. Toivoisin mahdollisimman monen Nesteellä seilanneen pääsevän mukaan reissulle muistelemaan menneitä ja tapaamaan vanhoja ja nykyisiä seilauskavereita kaiken mukavan merkeissä. Olisi hienoa saada suuri määrä osallistujia mukaan.

### Matkan tiedot:

Kokousristeily 22h Silja Europalla reitillä Helsinki–Tallinna.

Lähtö Helsingistä lauantaina 28.9.2019 klo 18:30 ja laiva Tallinnassa klo 22:00.  
Mahdollisuus käydä maissa.

29.9.2019 Lähtö 12:30 Tallinna, saapuminen Helsinki/Länsiterminaali klo 16:00.

**Matkan hinta** määräytyy hyttiluokan ja henkilömäärän mukaan. Valittavana on A-luokan hytti merinäköalalla tai vaihtoehtoisesti B-hytti. Hyttihinta edellyttää ruokailujen liittämistä matkaan:

### Hintaesimerkki:

- 70 euroa / B-luokan hytti (2–4 henkilöä hytissä)
- meriaamianen 12 euroa / henkilö
- lounasbuffet 26 euroa / henkilö
- kokoustila 3 euroa / henkilö / tunti (kun yli 20 osallistujaa)

Kokoustila tervetuliaismaljan kera la 18:30–20:30 sekä su 13–14.

**Ilmoittautuminen** matkatoimistoon **Kaleva Travel** sähköpostilla  
ryhmat@kalevatravel.fi tai puhelimitse +358 (0) 205 615 124.

Matkan ennakkomaksu maksetaan toukokuun lopulla ja se määräytyy osallistujamäärän mukaan. Loppusumma tulee maksettavaksi ennen matkaa. Käytössä on kokoustila lähtöiltana sekä tunnin ajan sunnuntaina. Tarkoituksena järjestää ohjelmaa. Ehdotuksia ohjelman suhteen otetaan vastaan, suunnittelin ainakin edellisellä reissulla puhuttua merimieskuva koostetta. Jokainen halukas saa laittaa muistoja herättävän laivakuvan minulle sähköisessä muodossa. Kuvista kokoon Powerpoint esityksen. Ideat ohjelman suhteen ja mahdollisia lisätietoja saa allekirjoittaneelta sähköpostitse: sannavettainen@gmail.com



## Ammattiosastot tiedottavat / Fackavdelningarna informerar

### SISÄ-SUOMI

**Kevätkokous ja pilkkikilpailut 30.3.2019**  
Merkitse jo hyvissä ajoin kalenteriisi, eli pilkit klo 9-12, jonka jälkeen ruokailu. Varsinainen kevätkokous alkaa klo 13.30. Paikka Kerimäen mökki. Ennakoilmoittautuminen suotavaa:  
markku.j.rautiainen@gmail.com ja seppo.immonen57@gmail.com.

### POHJOINEN

**Kevätkokous 27.4.2019**  
Pohjoisen osasto kokoontuu sääntömääräisen kevätkokouksen lauantaina 27.4. klo 16.00. Toimikunta klo 14.00. Paikka Kajaaninkatu 17, Oulu (entinen Cumulus, nykyinen Scandic)  
*Tervetuloa!*

### SATAMA-ALA

**Kevätkokous 9.4.2019**  
Satama-alan osaston kevätkokous pidetään 9.4.2019 klo 17.00 Merimies-Unionin toimistolla luottamusmiesten täydennyskurssin yhteydessä. Tarkempi osoite:  
John Stenbergin rantaa 6, 00530 Helsinki.  
*Tervetuloa!*

### ÅLAND / ÅHVENANMAA

**Vårmöte**  
**Tid:** torsdagen den 4 april kl. 18.00  
**Plats:** Ålandsvägen 40, Föreningshuset, Mariehamn  
Kom med o påverka framtiden för vår medlemsförening! *Välkomna!*

### LOUNAIS-SUOMI

**Kevätkokous**  
**Aika:** keskiviikko 17.4.2019 klo 16.00 alkaen  
**Paikka:** Turun Kellariravintola, Linnankatu 16, Turku

Kokouksessa käsitellään sääntöjen mukaiset asiat.  
Huom! Sitovat ilmoittautumiset ruokailuun 10.4. mennessä  
puh. (02) 233 7416.  
Osaston jäsen – Tervetuloa -Hallitus-

### LÄNSI-SUOMI

**Kevätkokous 12.4.2019**  
Kevätkokous päätettiin myös pidettäväksi 12.4.2019 klo 17.00 (hallitus) ja klo 18.00 varsinainen kevätkokous.  
**Paikka:** Ay-Keskus, Pitkätie 43, Vaasa  
Kokouksen jälkeen järjestetään ruokailu.

### ETELÄ-SUOMI

**Kevätkokous**  
**Aika:** perjantai 26.4.2019 klo 13.00  
**Paikka:** Linnankatu 13, 00160 Helsinki  
Tervetuloa!

### MATKAILU- JA HUOLINTA-ALA

**Kevätkokous**  
**Aika:** lauantai 16.3.2019 kello 15.00  
**Paikka:** Ravintola Bassi, Läntinen rantakatu 9, 2. krs, Turku. *Tervetuloa!*

### LAIVAN VIIHDEAMMATTILAISET

**Kevätkokous 21.3.2019**  
Kevätkokous pidetään Turussa päivällisen merkeissä ravintola Gustavossa (Linnankatu 1, 20100 Turku) torstaina 21.3.2019 klo 18 alkaen. Kokouksessa käsitellään viralliset kevätkokousasiat sekä tulevan kesän tapahtumia. Tilaisuus on jäsenille maksuton. **Lisätiedot ja ilmoittautumiset 17.3.2019 mennessä:**  
viihdeammattilaiset@gmail.com.  
*Jäsenet, tervetuloa mukaan!*

## Ilmoitukset/ Annonser

### IN MEMORIAM

#### Pentti Hänninen

s. 10.7.1949  
k. 16.1.2019

Pentti nukkui pois 16.1.2019 pitkän ja vaikean sairauden murtamana. Pentti aloitti merimiesuransa vuonna 1966 M/s Pallas -nimisessä laivassa.

*Penttiä jäivät kaipaamaan*  
Hilkka, Sini perheineen, sukulaiset ja ystävät

### KULTAMERKIT/ GULD MÄRKERNA

Iivonen Tapio  
Lehtonen Mika  
Jonas Pettersson



Posti Green

## LUOTTAMUSMIESKOULUTUS 2019

**Luottamusmiesten  
peruskurssi** 11.–15.3.2019

**Luottamusmiesten  
täydennyskurssi** 9.–10.4.2019

Kursseille haetaan ammattiyhdistysliikkeen  
kurssihakemuslomakkeella.

**smu.fi > koulutus > Luottamusmieskoulutus 2019**

Lomakkeita saa myös luottamusmiehiltä  
sekä Merimies-Unionin toimistoilta.

Lisätietoja kurseista ja muusta  
koulutuksesta antaa liittosihteeri

Kenneth Bondas  
(09) 615 20 254, 040 456 0245  
kenneth.bondas@smu.fi

## FÖRTROENDEMANNAUTBILDNING 2019

**Grundkurs för  
förtroendemän** 11.–15.3.2019

**Kompletteringskurs  
för förtroendemän** 9.–10.4.2019

Kursansökningen görs på fackföreningsrörelsens  
kursansökningsblankett.

**smu.fi > utbildning > förtroendemannautbildning 2019**

Ansökningsblanketter får du från förtroendemän,  
från Sjömans-Unionens kontor eller här.

Vidare uppgifter om förbundets  
utbildningsverksamhet ges av

Kenneth Bondas  
tel. 040 456 0245  
kenneth.bondas@smu.fi

## Merimies-Unioni

POSTI- JA KÄYNTIOSOITE  
John Stenbergin rantaa 6, 2. kerros,  
00530 Helsinki

VAIHDE  
+358 (0) 9 615 2020

www.smu.fi

SÄHKÖPOSTI  
etunimi.sukunimi@smu.fi

AUKIOLOAJAT  
Arkinen klo 9.00–15.00

### KULJETUSALAN TYÖTTÖMYYSKASSA

POSTIOSOITE  
PL 65, 00531 Helsinki

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

PUHELINPÄIVYSTYS  
klo 9.00–12.00

puh. (09) 613 111  
Faksi: (09) 6131 1333

TYÖTTÖMYYSKASSAN  
SÄHKÖINEN PALVELU  
www.kuljetusalan.fi

### TRANSPORTBRANSCHENS ARBETSLÖSHETSKASSA

POSTADRESS  
PB 65, 00531 Helsingfors

KUNDTJÄNST  
Broholmsgatan 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

Kirjanpitiäjä / Bokförare  
**Tuula Ylhävuori**  
(09) 615 20 220

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

Jäsenrekisteri- ja  
jäsenpalvelusihteeri /  
Sekreterare för medlemsregistret  
och medlemsservice  
**Saara Nordberg**  
(09) 6152 0256

Toimistotyöntekijä, Turku /  
Kontorsbiträde, Åbo  
**Salme 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

## 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  
förnamn.efternamn@smu.fi

ÖPPETTIDER  
Vardagar kl. 9.00–15.00