MERIMIES
SJÖMANNEN

2/2015

Vuosi **edustaja-kokoukseen** 14

Nyt riitti! 4
Jäänmurtajilla taisteltiin työehtojen heikennyksiä vastaan

LNG-infran rakentamiseen on panostettava 20

Infokartta: Suomen kauppalaivasto 18

SISÄLTÖ:

4 Työtaistelu jäänmurtajilla

8 Yleissitova työehtosopimus

10 Tutkimus merityössä viihtymisestä

12 Lakimies: koeaika määräaikaisessa työsuhteessa

14 Edustajakokous 2016

16 Valtuuston terveiset maan hallitukselle

18 Suomen kauppalaivasto

20 LNG on tulevaisuuden polttoaine

24 Seafit hanke

26 Arjen juridiikkaa: perintövero-suunnittelu

27 Toisen EU-jäsenvaltion kansalaisen työttömyysturva

29 Ohjeita kesätyöntekijälle

Kannen kuva: Jussi Helminen

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

MERIMIES SJÖMANNEN 2015 | 2

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

PÄÄTOIMITTAJA • CHEFREDAKTÖR Simo Zitting | TOIMITTAJA • REDAKTÖR Saana Lamminsivu | ULKOASU, TAITTO • LAYOUT Miina Markkanen, Rohkea Ruusu | TOIMITUS • REDAKTION John Stenbergin ranta 6, 2. kerros, 00530 Helsinki, p. (09) 615 2020 • John Stenbergs strand 6, 2:a våningen, 00530 Helsingfors, tel. (09) 615 2020 | PAINO Lönnberg Painot, ISSN 0355-872X |

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

VAIHDE / VÄXEL
+358 (0)9 615 2020

TELEFAX
+358 (0)9 615 20 227

KOTISIVUT / HEMSIDOR
www.smu.fi

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

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

TILAUSHINNAT (2014)
1/1 vuosi 25 e
1/2 vuosi 15 e

ILMOITUSHINNAT / ANNONSPRIS:
www.smu.fi > viestintä > merimies > mediakortti / www.smu.fi > på svenska > kommunikation > Sjömannen > mediakort

MERIMIES – SJÖMANNEN
ILMESTYMISAIKATAULU 2015 • TIDTABELLEN 2015

nro	aineisto toimituksessa *material i redaktion*	ilmestyminen *utges*
3	31.8.	25.9.
4	19.10.	6.11.
5	30.11.	18.12.

”Se oli huononnusten torjuntaa”

Merimies-Unionin Zitting arvioi murtajaneuvotteluja.

TEKSTI **UP/BIRGITTA SUORSA**

Jäänmurtajalakon ja sovun myötä Suomen Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto voivat huokaista helpotuksesta. Kovin kanto kaskessa on käännetty eli jäänmurron sopimus on yleissitova.

”Tosin asia pitää vielä vahvistaa yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa”, Merimies-Unionin puheenjohtaja **Simo Zitting** tarkentaa.

Yleissitovuus nousi neuvottelukierroksen tärkeimmäksi kysymykseksi, kun työnantaja eli Arctia Shipping Oy ilmoitti ottavansa käyttöön halpatyövoimaa.

Zittingin mukaan halpatyövoima oli yksi kohta listalla, jonka työnantajapuoli toi neljä kuukautta sitten neuvottelupöytään.

”Huononnusesityksiä oli muitakin. Mukana oli 15 prosentin alennus palkkoihin, vuosilomien puolitus, ikälisäjärjestelmän purkaminen ja miehistömäärien pudottaminen eli kymmenet miehet olisivat jääneet työttömiksi.”

Nämä saatiin torjuttua sovittelussa. Yleissitovuudesta jouduttiin vääntämään kättä lakolla ja tukilakkojen uhalla.

Halpatyöuhka tuli Arctialta

Kiista yleissitovuudesta juonsi Konepäällystöliiton ja Merimies-Unionin mukaan Arctia Shippingin haluun käyttää halpatyövoimaa. Samaan aikaan alkoi liikkua puheita, että yhtiö olisi yhtiöittämässä murtajia edelleen. Tämä olisi avannut ammattiliittojen mukaan mahdollisuuden palkkojen polkemiselle.

”Arctian ideana oli, että he eivät itse toimi työnantajina, vaan alukseen vuokrataan koko miehistö ulkoa”, Zitting sanoo.

Työnantajaksi olisi tullut jokin ulkopuolinen henkilöstövuokrausyritys.

”Tilanne on vastaava entisissä Nesteen tankkereissa. Ne omistaa Huoltovarmuuskeskuksen ja henkivakuutusyhtiö Ilmarisen yhteisyritys, mutta miehistöpalvelut on ostettu tytäryritykseltä, jonka emoyritys on Norjassa.”

Jäänmurron työehtosopimus muuttuu erityissitovasta yleissitovaksi, kunhan se saa vahvistuksen. Käytännössä valtaosa murtajista on Arctian omistuksessa. Satamien jäänmurtoa tekevät hinaajat ovat pääosin toisen sopimuksen piirissä.

Alalla toimii muutamia villejä työnantajia, mutta kyse on Zittingin mukaan yhden yrittäjän tai yrittäjäperheen hoitamista aluksista.

”Yleissitovuudella vastasimme nimenomaan Arctian esittämään uhkaan. Ainoa keino saada sopimus yleissitovaksi oli muuttaa sopimustekstiä, sillä Arctialla on suurin osa jäänmurtajista.”

Osapuolet ovat sopineet seuraavansa, kuinka yleissitovuus vaikuttaa jäänmurron kilpailukykyyn. Mikäli muutokset ovat merkittäviä, osapuolet neuvottelevat tilanteesta uudelleen.

> Valtionyhtiöiden omistajaohjaus on kuin kuurupiiloa. Toista on yksityissektorilla, jossa yritysjohdon on kuultava omistajaa.

Valtionohjaus heikkoa

Konepäällystöliiton toiminnanjohtaja **Leif Wikström** toteaa, että yksityisessä omistuksessa olevien yhtiöiden kanssa on helpompi neuvotella kuin valtion omistamien.

”Valtionyhtiöiden johto vetoaa valtion omistajaohjaukseen, mutta ei sieltä ministeriöstä tullut minkäänlaista ohjeistusta. Tämä oli kuin kuurupiiloa.”

Samaa mieltä on Merimies-Unionin Zitting. Hän huomauttaa, että yksityissektorilla yritysjohdon on kuultava omistajaa.

”Kaikissa yhtiöissä omistajilla on aina oikeus puuttua yhtiön toimintaan ja toimivan johdon työskentelyyn. Poliitikot voisivat kantaa vastuunsa näkyvämmin varsinkin yhtiöissä, jotka valtio omistaa sataprosenttisesti.”

Jäänmurtolakko osoitti merimiesten yhteisvoiman ja solidaarisuuden taistelussa työehtojen heikennysyrityksiä vastaan: työ jatkuu!

NYT RIITTI!

Merimies-Unionin ja Suomen Konepäällystöliiton jäsenistössä on voimaa, osoitti jäänmurrossa käyty työtaistelu. Vaikeat työehtosopimusneuvottelut saatiin lopulta päätökseen 1. huhtikuuta. Nyt kaikki osapuolet toivovat töiden jatkuvan Arctia Shipping -varustamossa normaaliin tapaan.

Keväiset työehtosopimusneuvottelut osoittautuivat haastavimmiksi vuosiin. TES-neuvottelut Arctia Shippingin kanssa kestivät kaikkineen neljä kuukautta.

Kuva: Jussi Helminen

Jäänmurtajien miehistö barrikadeilla. Työtuomioistuin totesi työtaistelun lailliseksi.

Arctia Shipping esitti jäänmurtajille sekamiehitystä

Työehtosopimusneuvottelut aloitettiin hyvissä ajoin ennen sopimuksen umpeutumista, mutta jo alkumetreillä selvisi, että osapuolten välillä on useita hiertäviä kiviä. Työkiistan sovittelu siirtyi uudelle valtakunnansovittelijalle **Minna Helteelle** 11. helmikuuta. Tilanne oli haastava: työnantaja esitti neuvottelupöydässä työehtosopimukseen mittavia heikennyksiä, kuten palkkojen alentamista, alusten miehitysten vähentämistä, vuosilomaoikeuksien heikentämistä, ikälisä- ja kokemusjärjestelmän romuttamista ja ylityökorvausten pienentämistä. Työnantajan räikein esitys oli ottaa käyttöön murtajilla sekamiehitys, eli ulkomainen halpatyövoima, mitä Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto eivät voineet missään tapauksessa hyväksyä eikä se ole lain mukaan edes mahdollista.

Arctia Shipping on sata prosenttisesti valtion omistama yhtiö ja sen esitys heikentää työntekijöidensä työehtoja tilanteessa, jossa varustamo suunnittelee samaan aikaan murtajakalustonsa uusimista, olivat häikäilemättömiä. Työnantajan työehtoihin esittämät heikennykset olisivat tarkoittaneet noin 15–30 prosentin leikkauksia työntekijöiden palkoista. Samaan aikaan varustamon johto syötti julkisuuteen perättömiä väitteitä siitä, että työntekijät vaativat omien palkkojensa nostamista 30–40 prosentilla ja useilla kymmenillä miljoonilla euroilla. Väitteet olivat täysin tuulesta temmattuja. Todellisuudessa työntekijäliitot eivät hakeneet työehtosopimusneuvotteluissa tyka-sopimuksesta poikkeavia korotuksia ja taistelivat olemassa olevien työehtojensa puolesta sekä siitä, että liittojen tekstiehdotuksissa haluttiin vahvistaa työnantajan sitoutumista jo olemassa oleviin työehtoihin.

Työntekijöiden tavoite: jäänmurtoon yleissitova työehtosopimus

Merimies-Unionin ja Suomen Konepäällystöliiton tärkein tavoite työehtosopimusneuvotteluissa oli saada alalle aikaan yleissitova työehtosopimus, koska alan työntekijöistä 95 prosenttia kuului jo sopimuksen piiriin. Yleissitovuus toisi alan muut yrittäjät samalle viivalle Arctian kanssa tulevaisuudessa ja se näin ollen vain vahvistaisi yhtiön asemaa ja takaisi reilun kilpailun markkinoilla. Työntekijöille se takaisi vähimmäisehdot, joita kaikkien tulee noudattaa, eli kaikki osapuolet hyötyisivät sopimuksesta.

Työtaisteluvaroitus jäänmurtajille

Arctia Shippingin jäänmurtajia koskeva työehtosopimus umpeutui helmikuun viimeinen päivä, minkä jälkeen osapuolet olivat sopimuksettomassa tilassa. Työnantajan ja työntekijöiden näkemykset olivat neuvotteluissa kaukana toisistaan. Työnantajapuoli vaikutti pelaavan neuvotteluissa aikaa, eikä vastaantuloa tuntunut olevan. Siitä syystä Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto antoivat työtaisteluvaroituksen, joka koski Arctia Shippingin perinteisiä murtajia ja monitoimimurtajia.

Työ- ja elinkeinoministeriö siirsi työtaistelun alkua uuden valtakunnansovittelija Minna Helteen esityksestä kahdella viikolla, jolloin sen uudeksi alkamisajankohdaksi tuli 12.3.2015. Työntekijäjärjestöt alkoivat epäillä, pelattiinko työtaistelun siirrolla aikaa työnantajan pussiin ja onko uusi sovittelija valtionyhtiötä koskevaan työkiistaan jäävi neuvottelija. Helle joutuikin selittämään rooliaan julkisuudessa, jossa hän totesi voivansa neuvotella myös valtionyhtiön asioista. Sitä ei ole kuitenkaan kuultu, mistä jäänmurtaja Urholla puhuttiin 12. joulukuuta, jossa Helle vieraili Arctia Shippingin toimitusjohtaja **Tero Vaurasteen** henkilökohtaisena vieraana vain hetki ennen valtakunnansovittelijan virkaan valintaansa.

Valtakunnansovittelijan päätös siirtää jäänmurtajia koskevaa työtaistelua antoi työnantajalle aikaa ja mahdollisuuden järjestellä toimintojaan. Huhuja rikkurityövoiman rekrytoimisesta aluksille esiintyi ilmassa.

>>

Työtuomioistuin toteaa työtaistelun lailliseksi

Pian sen jälkeen kun Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto olivat antaneet jäänmurtajia koskevan työtaisteluvaroituksen, työnantaja haastoi ammattiliitot työtuomioistuimeen Arctia Shippingin tytäryhtiö **Arctia Karhun** myötätuntolakon johdosta. Oikeusjuttu päättyi työnantajan osalta kuitenkin nolosti, kun työtuomioistuimesta saapui 11.3. päätös, joka totesi jäänmurtajia koskevan työtaistelun lailliseksi.

Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto pitivät päätöstä ”oikeuden voittona” ja laajempana tunnustuksena sille, että työntekijöillä on oikeus taistella työehtojensa puolesta myös työtaistelun keinoin. Näin ollen EK:n esitykset lakko-oikeuden rajoittamisesta voidaan kuopata. Oikeudenkäynnistä muodostui työnantajalle nolo ja kallis kierros, sillä se velvoitettiin korvaamaan vielä Merimies-Unionin ja Suomen Konepäällystöliiton oikeudenkäyntikulut.

Työtaistelu alkaa 12.3.

Merimies-Unionin ja Suomen Konepäällystöliiton työntekijät aloittivat lailliseksi todetun työtaistelun 12.3. johon liittyivät aluksi Perämerellä seilaavat *Otso* ja *Kontio*. Ahto liittyi samana päivänä myötätuntotaisteluun. Samoilla seuduilla Perämerellä seilaavat *Sampo* ja *Letto* tekivät töitä, mutta eivät murtaneet jäitä. Tämä osoitti Merimies-Unionin jäsenten solidaarisuuden toisiaan kohtaan.

Työtaistelutoimien alkaminen sai työnantajan julistamaan laittoman työsulun Arctia Shippingin aluksille ja ilmoittamaan palkanmaksun keskeyttämisestä niille jäsenille, jotka jatkoivat aluksilla töitä, mutta kieltäytyivät seuraamasta alusten mukana merelle. Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto tekivät asiasta poliisille tutkintapyynnön työriitojen sovittelusta annetun lain rikkomisen johdosta.

Työtaistelu laajenee monitoimi–murtajiin ja Katajanokalle

Työtaistelun alettua työnantajan käytös työntekijöitään kohtaan kävi aluksilla yhä uhmakkaammaksi. Työntekijöitä uhkailtiin ja painostettiin sekä työehtosopimusneuvottelut olivat täysin jäissä. Tylystä tilanteesta johtuen Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto joutuivat laajentamaan työtaistelua 18.3. Raumalla telakalla oleviin *M/s Fennicaan* ja *M/s Nordicaan*, joiden varustelu keskeytettiin ja miehistöt jättivät laivat. Samana päivänä työt päättyivät myös Katajanokalla olevilla *Urholla*, *Sisulla* ja *Voimalla*.

Työtaistelutoimien laajenemisesta annetaan varoitus

Laajentuneesta työtaistelusta huolimatta työnantajapuoli ei edelleenkään liikkunut kannoissaan. Arctia Shipping vastusti yleissitovuutta periaatteesta, koska se pelkäsi sopimuksen yleisyyden rajoittavan kilpailua ja mahdollisuutta polkea työsuhteiden ehtoja. Työntekijäliitot eivät voineet ymmärtää työnantajan ennakkoluuloista asennetta, sillä sopimuksen hyväksyminen toisi tullessaan Arctia Shippingille vain etua ja rehdit pelisäännöt, kun kaikki alan toimijat tuodaan samalle viivalla kilpailussa.

Konemestari Ari Timberg ja kokki Hanna Räikkälä Kemin satamassa 14.3.2015. Kuva: Pentti Holappa

Tapaamiset valtakunnansovittelijan toimistossa tuntuivat turhauttavilta, sillä työntekijäjärjestöt joutuivat selvittämään aakkosista lähtien työnantajalle perusasioita, jotta neuvotteluissa saataisiin sopimus aikaan. Merimies-Unioni julkaisi tiedotteita, joissa selvitettiin juurta jaksain mitä yleissitova työehtosopimus tarkoittaa. Aiheesta kirjoitti myös Helsingin Sanomat kahden aukeaman jutun. Mediassa alettiin pikku hiljaa ymmärtää, miten tärkeää jäänmurto on Suomelle huoltovarmuuden kannalta vaikeissa talviolosuhteissa. Ainoastaan omat murtajat ja talviolosuhteissa työskentelyyn tottuneet suomalaiset miehistöt pystyvät avustamaan kauppalaivoja turvallisesti satamiin vaikeissa jääolosuhteissa.

Varoitus pääsiäisliikenteen pysäyttämisestä

SAK:n kuljetusliitot kokoontuivat 19.3. käsittelemään tilannetta ja päättivät, että mikäli kiistassa ei päästä ratkaisuun, uhkana on että työtaistelutoimia joudutaan laajen-

Jäänmurtajat Kontio ja Otso laiturissa Ajoksen satamassa. Kuva: Matti Lukkarila

tamaan, jolloin niiden vaikutukset tulevat kohdistumaan laajalti teollisuuteen ja yhteiskunnan eri aloille.

Työnantajan puolelta neuvotteluita johti henkilöstöjohtaja **David Lindström** ja Arctia Shippingin toimitusjohtaja **Tero Vauraste** pysyi neuvotteluissa visusti koko ajan taka-alalla. Toimitusjohtajan kulisseissa lymyily noteerattiin myös mediassa. Alkoi vaikuttaa siltä, että työnantajan haluttomuus allekirjoittaa sopimus oli vahvasti periaatteellinen. Myös valtakunnansovittelijan työstä puuttui jämäkkä ote.

Niinpä Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto joutuivat ilmoittamaan mahdollisten tukitoimien laajenemisesta, mikäli neuvotteluissa ei saataisi aikaan sopimusta. Jäänmurtoa koskevan työtaistelun tukitoimet alkaisivat kiirastorstaina 2.4.2015 klo 14 ja pysäyttäisivät alkaessaan ulkomaan meriliikenteen.

> *Uhka pääsiäisliikenteen pysähtymisestä sai aikaan kovan mediamylläkän.*

Pääsiäisliikenteen pysähtyminen olisi ollut Suomelle kova takaisku ja matkustajat alkoivat pelätä pääsiäiseksi suunniteltujen matkojensa peruuntumista. Yhtä suuret vaikutukset työtaistelun alkamisella olisivat olleet rahtiliikenteeseen.

Työtaistelu-uhkan laajenemisesta huolimatta Arctia Shippingin johto piti edelleen kiinni omasta ideologiastaan olla hyväksymättä työehtosopimuksen yleissitovuutta, vaikka sopimukseen pääsy olisi ollut pienestä kiinni.

Lopulta maan hallitus joutui kutsumaan koolle talouspoliittisen ministerivaliokunnan työtaistelun laajenemisuhkan johdosta. Vähän kokouksen jälkeen Arctia Shipping kertoi olevansa halukas allekirjoittamaan työehtosopimuksen ja sovinto saatiin aikaan.

Jäänmurtajia koskeva työtaistelu

herätti myös jäsenistössä keskustelua jäänmurtotyön työehdoista ja palkkauksesta

Sen jälkeen, kun Merenkulkulaitos ja Tielaitos lakkautettiin ja palveluiden tilaajat ja tuottajat eriytettiin, on niiden raunioille pystytetyissä varustamoissa käyty lähes vuosittain yt-neuvotteluita. Aluksia on siirrelty varustamosta toiseen tai myyty ja väkeä vähennetty. Mikäli henkilökuntaa ei ole irtisanottu, heidät on lomautettu. Pelkästään Merenkulkulaitoksella oli käytössään ja miehitettyinä 44 erilaista alusta (jäänmurtajia, monitoimimurtajia, retkikuntia, rakennusaluksia, väyläaluksia, tukialuksia, merenmittausaluksia ja tutkimusaluksia) ja jotkut näistä toimivat ympäri vuoden, osa vain talvi- tai kesäkautena. Henkilöstöä voitiin siirrellä alusryhmästä toiseen erilaisina toimintakausina. Nyt osa aluksista on myyty tai siirretty toisiin varustamoihin ja/tai omistaja on pysynyt samana, mutta miehityksen hoitaa joku kolmas osapuoli.

Jäänmurtajilla, kuten suurimmassa osassa muitakin suomalaisia aluksia, noudatetaan 1:1–vuorottelujärjestelmää, jossa jokainen työpäivä oikeuttaa yhteen vapaapäivään. Vuorottelujärjestelmä eroaa muissa varustamoissa olevista vuorottelujärjestelmistä siten, että 1:1 vuorottelun tulee toteutua vuositasolla johtuen työn epätasaisesta jakaantumisesta eri vuodenaikoihin. Jäänmurtajilla on toimikauden aikana työvuoron pituus 20 päivää, jota seuraa 10 päivän vapaajakso. Aluksilla työskennellään kaksivahtijärjestelmässä, jolloin jokaisen työpäivän pituus ajossa on 12 tuntia kahdessa kuuden tunnin jaksossa. Aluksilla noudatettaviin palkkoihin on laskettu kaikki lisät ja korvaukset sisään, myös luontoisetukorvaus.

Jäänmurtokausi alkaa normaalina jäätalvena jo marras-joulukuussa ja kestää Perämerellä pitkälle toukokuulle, eli jäitä murretaan parhaimmillaan viisi kuukautta, jopa enemmänkin. Toisin kun luullaan, jäänmurtajilla tehtävät työt eivät lopu jäänmurtokauden päätyttyä, vaan aluksilla tehdään muina vuoden aikoina telakoinnit ja aluksen huolto- ynnä muut työt. Jäänmurtajat eivät olisi yhtä hyvässä ajokunnossa, mikäli niitä ei olisi ylläpidetty huolella.

Jäänmurtaja *Kontio* on myös jatkuvassa ympärivuotisessa öljyntorjuntavalmiudessa. Kontion pitää olla EMSA:n (Euroopan merenkulun turvallisuusvirasto) kanssa tehdyn sopimuksen mukaan koko ajan miehitettynä ja valmiina heti lähtöön, mikäli Itämerellä tapahtuu öljyonnettomuus. Aluksen valmiusmiehitykseen käytetään kaikkien perinteisten murtajien miehistöjä mahdollisimman tasapuolisesti.

Henkilökuntaa kurssitetaan ja koulutetaan jatkuvasti, koska arktisen merenkulun osaaminen kertyy vain jäänmurrossa tehdyn käytännön työn ja jatkuvan kouluttautumisen avulla. Pelkkä laivatekniikka ei riitä, myös henkilökunnan tieto-taito takaa turvallisen ja laadukkaan jäänmurto-osaamisen.

Ruotsalaiset jäänmurtajat ovat Suomelle halvempia kuin omat suomalaiset, mutta se ei johdu jäänmurtajilla työskentelevän laivaväen palkoista. Ruotsalaisten jäänmurtajien miehistöjen ansiot ovat paremmat kuin Suomessa. Ero operointihinnassa on aivan muualla kuin palkoissa – käytettävässä polttoaineessa, merenkulun tukijärjestelmissä ym.

TEKSTI **SATU SILTA**

Yleissitovuus takaa reilun kilpailun:

yleissitova *työehtosopimus*

on sekä työntekijöiden että työnantajien etu

Jäänmurtajia koskevan työtaistelun kynnyskysymykseksi nousi työehtosopimuksen yleissitovuus. On erikoista, että jotkut työnantajat pelkäävät työehtosopimuksen yleissitovuutta, koska yleissitovuudesta on heille vain hyötyä. Yleissitova työehtosopimus koskee myös niitä työnantajia, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon. Yleissitovuus tuo siis alan kaikki toimijat samalle viivalle ja estää yritysten välisen kilpailun vääristymisen. Yleissitova työehtosopimus turvaa työntekijöille vähimmäistyöehdot.

Työehtosopimus (TES) on työntekijäjärjestön (Merimies-Unioni) ja työnantajan tai työnantajien järjestön välinen sopimus alakohtaisista työehdoista kuten palkoista, työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla vähintään noudatetaan.

Työehtosopimukset voivat olla joko normaalisitovia tai yleissitovia:

Normaalisitovat työehtosopimukset velvoittavat työehtosopimuksen allekirjoittaneita osapuolia ja niitä yksittäisiä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat sopimuksen allekirjoittaneiden jäseniä.

Yleissitova työehtosopimus

Työehtosopimuksen yleissitovuus tarkoittaa sitä, että myös järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava niitä määräyksiä, joista on sovittu valtakunnallisessa, asianomaisella alalla edustavana pidettävässä työehtosopimuksessa. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Miten yleissitovuus määritellään?

Työehtosopimusta on pidettävä edustavana, kun siihen sidottujen työnantajien palveluksessa on yli puolet alan työvoimasta. Työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa. Lautakunta toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa.

Tällä hetkellä on noin 165 yleissitovaa työehtosopimusta. Voimassa olevien yleissitovien sopimusten lista on julkinen ja luettavissa Finlexissä (finlex.fi).

EU–tuomioistuin puolustaa yleissitovaa

TEKSTI **TIINA TENKANEN**

EU-tuomioistuin otti maaliskuussa kantaa yleissitovan työehtosopimuksen puolesta. Sen mukaan kansallisella yleissitovalla työehtosopimuksella voidaan rajoittaa vuokratyövoiman käyttöä, vaikka EU-direktiivin tarkoituksena on kieltää rajoitukset.

EU-tuomioistuimen päätös liittyy **Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT**:n kanteeseen **Shell Aviation Finland Oy**:tä ja työnantajaliitto **Öljytuote ry**:tä vastaan vuonna 2012. Shell rikkoi AKT:n yleissitovaa säiliöauto- ja öljytuotealan työehtosopimusta palkkaamalla vuokratyöntekijöitä pitkäaikaisesti.

Liiton sopimus on osa SAK:n ja EK:n välistä yleissopimusta.

Yleissitovuus turvaa työntekijöiden vähimmäistyöehdot

SAK:n työ- ja elinkeinojohtaja **Matti Tukiainen** ihmettelee joidenkin työnantajien kielteistä suhtautumista yleissitoviin työehtosopimuksiin. Hän korostaa yleissitovuuden olevan sekä työntekijöiden että työnantajien etu.

”Yleissitovat työehtosopimukset turvaavat työntekijöiden vähimmäistyöehdot. Niillä voidaan myös estää yritysten välisen kilpailun vääristyminen ja ohjata palkankorotuksia keskitetysti.”

Mikäli alalla on yleissitova työehtosopimus, on kaikkien alan työnantajien sovellettava työntekijöihinsä vähintään siinä sovittuja palkka- ja muita työehtoja.

”Yleissitovuus takaa terveen ja oikeudenmukaisen kilpailun estämällä työehtojen polkumyynnin”, Tukiainen tähdentää.

Samoilla oikeuksilla kilpailu reiluksi

SAK:n lakimies **Jari Hellstenin** mukaan yleissitova sopimus ei ole järjestäytyneelle työnantajalle uhka, sillä kaikilla saman alan työnantajilla on samat velvoitteet.

”Jos sen sijaan yrityksellä olisi paikallisesti neuvoteltu työehtosopimus, se voisi teettää työtä alihankkijallaan tai tytäryhtiössään neuvoteltua sopimusta pienemmällä palkalla”, Hellsten kertoo.

Kovan kilpailuttamisen aikoina yritykset kokevat työehtosopimusten rajoittavan kilpailua, sillä ne yrittävät saada työvoimaa mahdollisimman halvalla. Palkansaajien näkökulmasta kilpailu on reilumpaa, kun työntekijät ovat oikeuksineen lähtökohtaisesti samalla viivalla. Näin vältetään työehtojen polkumyynti.

Yleissitova työehtosopimus on myös ulkomaisten työntekijän turvana. Häntä koskevat sopimuksessa sovitut vähimmäistyöehdot, kuten minimipalkka.

TEKSTI **TIINA TENKANEN**

Merityössä pitää *hyvä henkilöstöpolitiikka*

STAY ONBOARD – Suomalaisten merimiesten pysyminen ja lähteminen merityössä

Merenkulun eläkejärjestelmää muutettaessa ja eläkeikiä korotettaessa haasteeksi muodostuu laaja työolosuhteiden ja työelämän laadun parantamien siten, että myös toteutuva eläkeikä voisi edelleen lähestyä säädettyä vanhuuseläkeikää. Tällöin ratkaisevia ovat henkilöstöön kohdistuvat yhteistoiminnalliset kehittämistoimet ja muu työn laadun ja tuottavuuden samanaikaiseen parantamiseen perustuva henkilöstöpolitiikka.

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun tutkijat suosittelevat eläkereformin tukemista työn kehittämispolitiikalla ja yhteistoiminnan laajentamisella. Työn ja perheen parempaan yhteensovittamiseen sekä urakehityksen tukemiseen on mahdollisuuksia. Johtamisen kehittämiseen on sosiaalinen tilaus, johon voidaan vastata niin varustamoissa kuin merenkulun koulutuksessa.

Merityössä viihtymiseen vaikuttaa usea asia, joka voi sekä pitää työntekijää laivalla tai työntää häntä maatyöhön. Johtamisen kulttuuri ja työnjaon toimivuus liittyvät työn mielekkyyteen. Työtovereiden keskinäiset suhteet voivat sekä tukea että haitata työssä viihtymistä. Vapaavahtien aikana laivalla ja vapaa-aikana maissa työntekijän on kyettävä palautumaan työn rasituksista. Työssä ja vapaa-aikana on merenkulkijan hoidettava suhteensa perheeseen. Periodityö on merkittävä vetotekijä merityössä, mutta jos työaikajärjestelyt uuvuttavat, on laivan jättäminen todennäköistä.

Pitkän työuran edellytyksiä merellä ovat työnantajan suotuisa taloudellinen tila, kuuluminen päällystöön, hyvä työkyky, palautuminen ja henkilöstön kehittämistoimet. Perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin, vuorotyö, eläketurva ja työn mielekkyys, johtamiskulttuurin ohella, ovat tekijöitä, jotka voimakkaimmin erottelevat työssä pysyvien ja siitä lähtevien joukkoja. Perhe- ja lähisuhteiden haaste on koskettaa useimmin nuoria ja varhaisessa keski-iässä olevia merenkulkijoita.

Merityössä on keskeistä niin merenkulkijan kuin hänen ympäristönsä sopeutuminen keskinäisiin tarpeisiin. Perheen tulee sopeutua merityöhön. Työnantajan on huolehdittava hyvinvoinnista ja turvallisuudesta ja työn mielekkyydestä. Merenkulkijaa sitouttaa henkilökohtainen tavoite työssä ja positiivinen asenne. Merenkulkua tukevilla järjestöillä on keinonsa merenkulkijan terveyden ylläpitoon ja hyvinvoinnin parantamiseen. Kyse on yhteisestä tehtävästä. ⚓

Oheisena on linkki raporttiin;

Stay On Board : Suomalaisten merenkulkijoiden pysyminen ja lähteminen merityössä
Haavisto, Sanna; Kallunki, Valdemar; Kirvesniemi, Tiina; Korpivaara, Liisa; Lehtonen, Olli; Oravasaari, Tomi; Pekkola, Juhani

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2014
https://publications.theseus.fi/handle/10024/85101

Stay onboard-projekt
(Kymmenedalens yrkeshögskola)

Utredarna rekommenderar att stöda pensionsreformen med hjälp av arbetsutvecklingspolitik och samarbetsutvidgning.

Läs rapporten (på finska):
https://publications.theseus.fi/handle/10024/85101

Information om rapporten ochså: smu.fi >> på svenska

Winteriltä uusi kirja!

Ex-vikingjohtaja vaihtoi huumebisnekseen

Pahan palkka

Pahan palkka jatkaa mukaansa tempaavaa More Justice -sarjaa, jonka aloitti Harri Winterin vuonna 2014 julkaistu Hyvät pahat pojat.

Merimies-lehti arvioi:

Omaa oikeuttaan toteuttavan More Justicen viimeiseksi sovittu operaatio on käsillä. Hyvät pahat pojat ovat vuosien varrella onnistuneesti huijanneet moraalittomia rikollisia, mutta kansainvälisen huumekaupan johtoporrasta ei niin vain kuritetakaan. Sisäpiiristä kalasteltujen tietojen pohjalta suunniteltu vedätys uhkaa paisua maailmanluokan ajojahdiksi, joka saattaa ryhmän jäsenet todelliseen vaaraan. Hyvänte-kijöiden ympärille kietoutuvaa verkkoa kiristää myös kostoa hautova More Justicen entinen uhri.

Traagisten tapahtumien mainingeissa jopa Britannian tiedustelu-palvelu kiinnostuu kansainvälisistä laittomuuksista. Pahimmalta rikok-selta tuntuu kuitenkin ystävän petos. Kun pahan piireihin on kerran päässyt sisälle, onko sieltä enää pääsyä pois?

Pahan palkan tarina liikkuu Helsingissä, Tukholmassa, Lontoossa, St Lucialla ja Bangkokissa.

Kuka Harri Winter?

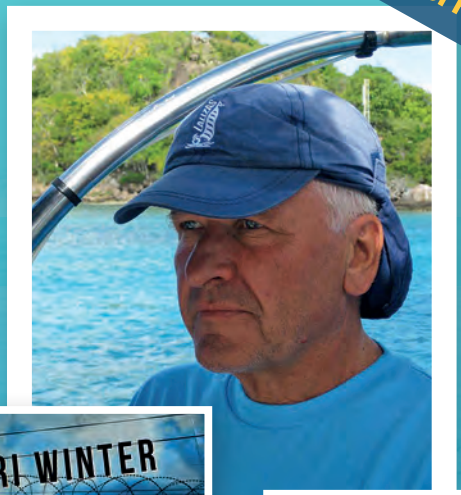
Harri Winter on Turusta kotoisin oleva kirjailija, purjehtija ja yritys-maailman suolaisissa liemissä keitetty varustamokonkari, joka on tehnyt elämäntyönsä laivoilla ja varustamobisneksessä. Vuosina 1995–2013 Winter toimi Viking Linen operatiivisena johtajana.

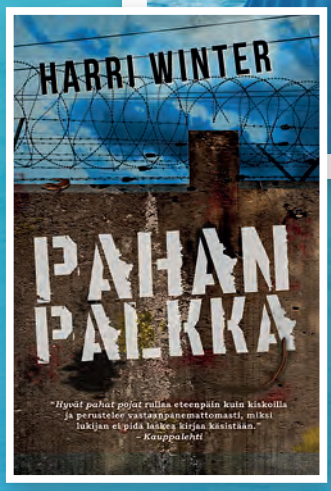
Miten tilaat?

Vaihtoehto 1:
Pahan palkka -kirja erikoishintaan **23 € / kpl** (sis. postikulut Suomeen)

Vaihtoehto 2:
Hyvät pahat pojat sekä *Pahan palkka* -kirja **yhteishintaan 29,90** (sis. postikulut Suomeen)

Tilaa omasi suoraan sähköpostitse: myllylahti@myllylahti.fi
Lasku tulee paketin mukana.





JÄSEN ETU

Erikoistarjous Merimies-Unionin jäsenille!

www.myllahti.fi
Merimies-Unionin jäsenet voivat ostaa kirjan kotiinpostitettuna **23 euroa**/kappale, kun kirjan tilaa suoraan kustantajalta. Kirjan voit tilata lähettämällä sähköpostia suoraan kustantajalle: **myllylahti@myllylahti.fi**.

Kirjoita sähköpostiin:
- ”SMU TARJOUS”
- kappalemäärä, kuinka monta kirjaa ostat
- oma nimesi ja osoite, johon kirja postitetaan.

Pahan palkka ja *Hyvät pahat pojat* kirjoja on saatavilla **Akateemisesta Kirjakaupasta** ja **Suomalaisesta Kirjakaupasta** ympäri maan sekä monista muistakin pienemmistä kaupoista ja lähes kaikista verkkokirjakaupoista (Adlibris, Booky jne. sekä niinikään e-kirjana Elisasta).

Koeaika määräaikaisessa työsuhteessa

MERIMIES KYSYY, LAKIMIES VASTAA

TEKSTI **SANNALEENA KALLIO**

MERIMIES: Määräaikaisessa työsopimuksessani on sopimusehto koeajasta. Mikä koeaika on ja mikä on sen pituus?

LAKIMIES: Koeaikaa koskeva lakipykälä löytyy merityösopimuslain (ja työsopimuslain) ensimmäisestä luvusta. Koeajan tarkoitus on antaa työsopimuksen molemmille osapuolille mahdollisuus varmistua siitä, että työ ja sen tekijä sopivat toisilleen. Työnantaja voi koeajan aikana arvioida, onko työntekijä ammattitaidoltaan ja soveltuvuudelta oikea kyseiseen tehtävään ja työyhteisöön, työntekijä puolestaan sitä, onko työ ja sen olosuhteet odotusten mukaisia.

Koeajasta on aina sovittava työsopimuksessa joko nimenomaisella sopimusehdolla tai viittauksella työehtosopimuksen koeaikaa koskevaan ehtoon. Automaattisesti lain nojalla se ei siis tule noudatettavaksi. Koeajasta voidaan sopia yhtä lailla sekä toistaiseksi voimassaolevassa että määräaikaisessa työsopimuksessa.

Pituudeltaan koeaika on enintään kuusi kuukautta. Tämä sääntö koskee vain poikkeustapauksia, joissa työnantaja järjestää työntekijälle työsuhteen alussa yli neljä kuukautta kestävän koulutuksen. Pääsäännön mukaan koeaika voi kestää enintään neljä kuukautta alkaen työnteon ensimmäisestä päivästä.

Määräaikaisissa työsuhteissa, jotka ovat lyhyempiä kuin kahdeksan kuukautta, koeaika voi kestää enintään puolet työsuhteen pituudesta. Tällöin esimerkiksi neljän kuukauden määräaikaisesta työsuhteesta kaksi ensimmäistä kuukautta voivat olla koeaikaa.

Lähtökohtaisesti koeaika on aina sijoitettava työsuhteen alkuun. Niissä tapauksissa, joissa työntekijä siirretään toisiin, esimerkiksi vaativampiin tehtäviin, tätä uutta työtä koskevasta koeajasta voidaan sopia. Tällaisen koeajan aikana työsuhdetta ei kuitenkaan voida päättää koeaikaehtoon vedoten. Mikäli osoittautuu, että työntekijä ei sovellu tai muutoin pärjää uudessa tehtävässään, hän palaa takaisin entisiin tai vastaaviin työtehtäviin.

Aina koeajan käyttö ei ole perusteltua ja oikeutettua. Peräkkäisiin tai lyhyen ajan sisällä tehtyihin, samaa tointa ja työtehtävää koskeviin määräaikaisiin työsopimuksiin ei ole tarvetta sisällyttää koeaikaehtoa. Työnantajahan tuntee tällöin jo työntekijän ja tämän taidot ja tiedot. Usein työsopimukset tehdään esitäytetyille lomakkeille, joissa koeaikaa koskeva kenttä on jo valmiiksi täytetty. Työsopimus on siis aina tarkistettava huolella, erityisesti viimeksi mainituissa tapauksissa.

MERIMIES: Työsuhteeni päätettiin koeaikana. Miksi minulla ei ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan? Työnantaja ei myöskään kertonut työsuhteen päättämiselle muuta syytä kuin koeajan voimassaolon. Enkö saa tietää miksi työsuhteeni ei jatku?

LAKIMIES: Koeajan kuluessa työsuhde voidaan molemmin puolin purkaa merityösopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaan. Tämä tarkoittaa, että työsuhde ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet päättyvät välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Irtisanomisajan palkkaan ei ole oikeutta, kun työsuhde on purettu eikä irtisanottu.

Koeajan tarkoituksen ja luonteen takia työnantajalla ei ole erityistä velvollisuutta perustella työsuhteen päättämistä koeaikana muutoin kuin vetoamalla koeajan voimassaoloon. Työsopimusta ei kuitenkaan saa koskaan purkaa syrjivin tai muutoin epäasiallisin perustein. Jos työntekijä epäilee tätä ja tekee siitä väitteen, on työnantajan näytettävä ja todistettava, ettei taustalla tosiasiassa ole jokin lainvastainen epäasiallinen syy eli toisin sanoen kerrottava peruste työsuhteen päättämiselle.

Lähetä ehdotuksesi merimiehen kysymykseksi: sannaleena.kallio@smu.fi.

Uutta *puhtia*

Kun Aimo kirjoitteli tätä pakinaa, olivat vaalit juuri ohi. Lopputulos hieman yllätti, mutta näin kai kansan tahto oli. Mutta siitä viis'

Sitten pantiinkin tuulemaan. Vaalivoittajapuolueen Juha Sipilä alkoi tunnustella ja tehdä ripeästi uusia ehdotuksia, siitä miten Oy Suomi Ab saataisiin nousun tielle. Hyvä näin.

Hieman yllätyksenä Aimolle (nykyään sanottaisiin: tuli puskista) oli se, että eräs ehdotus oli se, että työaikaa pitäisi lisätä, mutta ei kuitenkaan sitten lisää liksaa – ei ainakaan kovin paljon. Oliko se peräti useampi tunti viikossa, kun olisi ahkeroitava. Samalla voitaisiin lyhentää lomia, jotta saataisiin kannattavuus per nenä paremmaksi.

Hii-O-hoi! sanoo Aimo.

Onko herra Myräkkä ymmärtänyt väärin vai onko hän tyhmä? Vai onko Aimo molempia? Ehkä. Kauan on jouduttu taistelemaan aikana, kun joskus töitä tehtiin auringon noususta sen laskuun ja työpäiviäkin saattoi olla seitsemän viikossa. Se oli ihan normaalia aikanaan. Nyt ollaan aika hyvässä jamassa ja homma tuntuu inhimilliseltä. Ollaanko menossa takaisinpäin? Työtahti on monilla sellainen, että stressiä tulee ja rajusti.

Sitäkään ei Aimo ymmärrä, että miten työajan pidentäminen auttaisi tällä hetkelle työttöminä olevia noin kolmea sataatuhatta työtöntä, jotka loikoilevat kotona tai työvoimatoimistoissa. Pitempiä odotusaikoja heille...Jospa sittenkin lyhennettäisiinkin työaikaa ja otettaisiin niitä töihin, joilla halua on ja taitoa myös. Hyöty olisi molemminpuolinen.

Näin merimiehenä tulee mieleen, että koskisiko pidennetty työviikko myös merimiehiä ja miten se käytännössä toteutettaisiin. Entäpä minkälainen olisi niitten seilaajien työaika, jotka ovat tulleet joistain muista maista suomalaisiin laivoihin. Entäpä ulosliputetut laivat, joissa on suomalainen miehistö.

Ja vielä: Kun kerran työttömille maksetaan päivärahaa – hyvä niin – eikö voitaisi heille järjestää töitä. Ihan vaikka minkälaista. Saisivat palkkaa, itsetunto kohenisi ja maksaisivat veroja valtiolle. Jotenkin kuulostaisi järkiperäiseltä ratkaisulta. Turha on sanoa, etteikö töitä ole. Totuus on, että töitä on aina ollut ja tulee aina olemaan. Mutta kuka arvostaa siivoojaa tai talonmiestä, joiden työ on arvokasta ja vaatii jopa taitoa. Pannaan työnimikkeeksi vaikkapa "puhdistusassistentti" tai "tekninen kiinteistödosentti". Jos vaikka tämmöinen vaikuttaisi työn haluttavuuteen.

Sellaistakin on Aimo ihmetellyt, kun julkisuudessa on ollut paljonkin asiaa siitä, että tarvitsemme lisää maahanmuuttajia, jotta kaikki työt saataisiin tehtyä. Vedottiin siihen, että me suomalaiset ikäännymme ja tarvitsemme lisää väkeä hoitamaan vanhuksia. Aimolla on tosin hyviä kokemuksia maahanmuuttajista ja aika paljon jo tällä hetkellä maassa olevista siirtolaisista. Pirssikuskit alkavat olla Karibialta tai vieläkin kauempaa ja rakennusmiehet kohta kaikki Eestin puolelta. Suomen sairaaloissa etiopialaiset sekä ghanalaiset hoitavat mummoja ja aika monessa terveyskeskuksessa käy todella tuuri, jos saa lääkärikseen alkuperäisen suomalaisen.

Vaan Aimo palaa hallitustunnusteluihin ja muihin semmoisiin. Jos muutetaan työajat pitemmiksi, niin onko tulossa mahdollisesti seuraavaksi puolestaan vähennystä esimerkiksi eräiden juomien saatavuuteen. Aimo nimittäin muistaa ajan, jolloin käytössä oli ns. viinakortti yhteen tiettyyn myyntipisteeseen ja tuotteita saatiin rajoitettu määrä kuukaudessa. Tunnustellaanko tätäkin asiaa? Saa nähdä miten maa makaa tulevaisuudessa. Toivottavasti hyvin.

Hii-O-Hoi!

Aimo toivoo kuitenkin, että keksittäisiin jotain oikeaa rakentavaa, jolla Suomi saataisiin nousuun.

Aimo Myräkkä

Aimo Myräkkä

Vain vuosi Merimies-Unionin edustajakokoukseen:

Merimies-Unionin edustajakokous

10.–11.5.2016 Paasitorni, Helsinki

Ensi keväänä pidetään jälleen Merimies-Unionin edustajakokous. Edustajakokous kokoontuu neljän vuoden välein. Edellinen edustajakokous pidettiin vuonna 2012 ja seuraava siis jälleen ensi keväänä vuonna 2016.

MIKÄ EDUSTAJAKOKOUS ON?

Edustajakokous on Merimies-Unionin korkein päättävä elin. Edustajakokouksessa luodaan suuntaviivat seuraavalle nelivuotiskauden toiminnalle. Edustajakokous valitsee myös liiton johtohenkilöt, hallituksen ja valtuuston yhteisistä asioista päättämään.

Varsinaisessa edustajakokouksessa käsitellään seuraavat asiat:

1. kokouksen järjestäytyminen;
2. toiminta- ja tilikertomukset edellisen varsinaisen edustajakokouksen jälkeiseltä ajalta sekä tilintarkastajien lausunnot;
3. päätetään kuluneen tilikauden tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä tilivelvollisille;
4. vahvistetaan toiminnan suuntaviivat ja taloussuunnitelma seuraavaa edustajakokouskautta varten;
5. valitaan valtuuston puheenjohtaja ja valtuuston muut varsinaiset jäsenet sekä heidän henkilökohtaiset varajäsenensä;
6. valitaan hallituksen puheenjohtaja, liittosihteeri ja hallituksen muut varsinaiset jäsenet sekä heidän henkilökohtaiset varajäsenensä;
7. valitaan tilintarkastajat ja varatilintarkastajat;
8. päätetään edustajakokousedustajille maksettavista päivärahoista ja matkakustannusten korvauksista; sekä käsitellään edustajakokoukselle tehdyt aloitteet.

Tee edustajakokoukselle aloitteita!

Edustajakokouksessa käsitellään aloitteita, joita jokaisella henkilöjäsenellä tai jäsenyhdistyksellä on oikeus tehdä edustajakokoukselle. Kaikilla Merimies-Unionin jäsenillä on siis oikeus tehdä kokoukselle aloitteita. Aloitteet on jätettävä kirjallisina Merimies-Unionin hallitukselle viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen edustajakokousta.

Aloitteen sisältöä ei ole rajattu ja se voi koskea mitä tahansa alaan liittyvää asiaa. Mikäli mielessä on siis kysymys, johon haluaisit lisätietoa, kannattaa olla aktiivinen. Aloitteiden teossa apua voit kysyä esimerkiksi omasta ammattiosastostasi: **smu.fi** > **ammattiosastot**

Lisätietoa ja edustajakokouksen aikataulu julkaistaan alkusyksystä

Tarkempaa tietoa, ohjeita ja edustajakokouksen aikataulu julkaistaan syyskuun Merimies-lehdessä 3/2015, joka ilmestyy syyskuun lopussa. Lisätietoa myös sekä liiton kotisivuilla: smu.fi.

Merimies-Unionin edustajakokous
Aika: 10.–11.5.2016
Paikka: Helsinki Congress Paasitorni
(os. Paasivuorenkatu 5 A, Helsinki)
www.paasitorni.fi

Asetu ehdokkaaksi!

Oletko kiinnostunut toiminnasta Merimies-Unionissa? Merimies-Unionin edustajakokous tarjoaa kaikille kiinnostuneille hyvät mahdollisuudet päästä vaikuttamaan ja päättämään liiton tulevaisuuden suuntaviivoista. Edustajakokous valitsee valtuuston ja hallituksen jäsenet.

Vaalipiirit

Merimies-Unionin sääntöjen mukaan kukin jäsenyhdistys, eli ammattiosasto, muodostaa oman *vaalipiirinsä*, josta kokousedustajat valitaan jäsenmäärän mukaisessa suhteessa. Kustakin vaalipiiristä valitaan yksi edustaja kutakin alkavaa 200 ääni- ja vaalioikeutettua jäsentä kohti, kuitenkin vähintään yksi edustaja. (Jäsenmäärät lasketaan vaalin toimittamista edeltävän kalenterivuoden kesäkuun lopun tilanteen mukaan.)

Ehdokkaaksi voit asettua omassa vaalipiirissäsi, eli omassa ammattiosastossasi. Jotta voit asettua ehdolle, sinun on pitänyt kuulua ammattiosastoosi kuusi (6) kuukautta ennen ehdokasasettelulle varatun ajan alkamista, edellyttäen että olet ollut koko ajan Merimies-Unionin jäsen. Äänestykseen ja ehdokasasetteluun eivät kuitenkaan saa osallistua eläkkeelle siirtyneet ja tämän johdosta jäsenmaksuvapautuksen saaneet jäsenet.

Ehdokasasettelu 1.10.–15.11.2015

Ehdokasasettelu käynnistyy ensi syksynä. Ehdokkaat edustajakokousvaalia varten asetetaan jäsenyhdistysten (ammattiosastojen) kokouksissa ja työpaikoilla toimeenpantavissa ehdokasasettelukokouksissa, jotka on pidettävä 1.10.–15.11.2015.

Jäsenyhdistyksen ehdokasasettelukokouksen kutsuu koolle yhdistyksen hallitus ja työpaikoilla toimeenpantavan ehdokasasettelukokouksen luottamusmies.

Ehdokkaaksi nimeäminen edellyttää ehdokkaan kirjallisen suostumuksen.

Jäsenyhdistykset toimittavat ehdokasluettelot (ja tarvittavat dokumentit) Unionin hallitukselle, joka vahvistaa ehdokasluettelot **14.12.2015**.

Merimies-lehden muistutus ehdokkaaksi asettuville: ota itsestäsi hyvä passikuva / muu laadukas ja riittävän suuriresoluutioinen valokuva, jonka ehdokkaan tulee toimittaa Merimies-lehden toimitukseen. Ehdokkaista julkaistaan kuvat ja tiedot ”vaalilehdessä” Merimiehessä nro 1/2016, joka ilmestyy helmikuun alussa 2016. (Mallia voit katsoa arkistosta lehdestä Merimies 1/2012 > smu.fi > viestintä > Merimies > arkisto)

Lisätietoa ehdokkaaksi asettumisesta voit kysyä suoraan omasta ammattiosastostasi tai luottamusmiehiltä sekä Unionista.

Äänestäminen

Varsinainen vaali toimitetaan vuoden 2016 alussa. Jokainen liittoäänestyksessä äänioikeutettu saa äänestää omassa vaalipiirissään yhtä (1) ehdokasta.
Äänestys toimitetaan postiäänestyksenä.

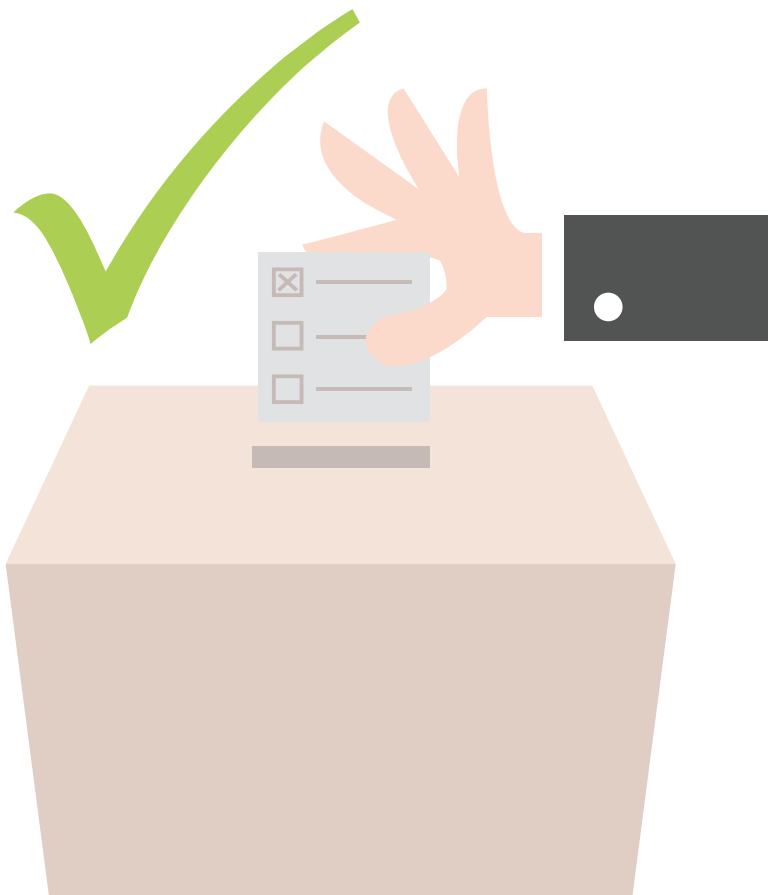
Äänestysaika on: 18.1.–15.3.2016

Vaalimateriaali postitetaan Merimies-Unionin äänioikeutetuille jäsenille kotiin postitse tammikuussa. Seuraa siis kotipostiasi!

Kotiin saapuvassa vaalimateriaalissa ovat:

- tarkemmat vaaliohjeet kuinka äänestäminen tapahtuu
- ehdokasluettelo
- vaalilippu ja sille oma kirjekuori sekä
- vastauskuori, jossa postimaksu on valmiiksi maksettu.

Äänestäminen on tehty mahdollisimman helpoksi ja selkeäksi. Äänestettyäsi jätä äänestyskuoresi postin toimitettavaksi. (Äänestyksessä viimeistään 18.3.2016 klo 12.00 Postille palautuneet äänet otetaan huomioon.)



Merimies-Unionin valtuusto:

Työllisyyspolitiikan hoidossa ei saa toistaa 1990-luvun laman alun virheitä

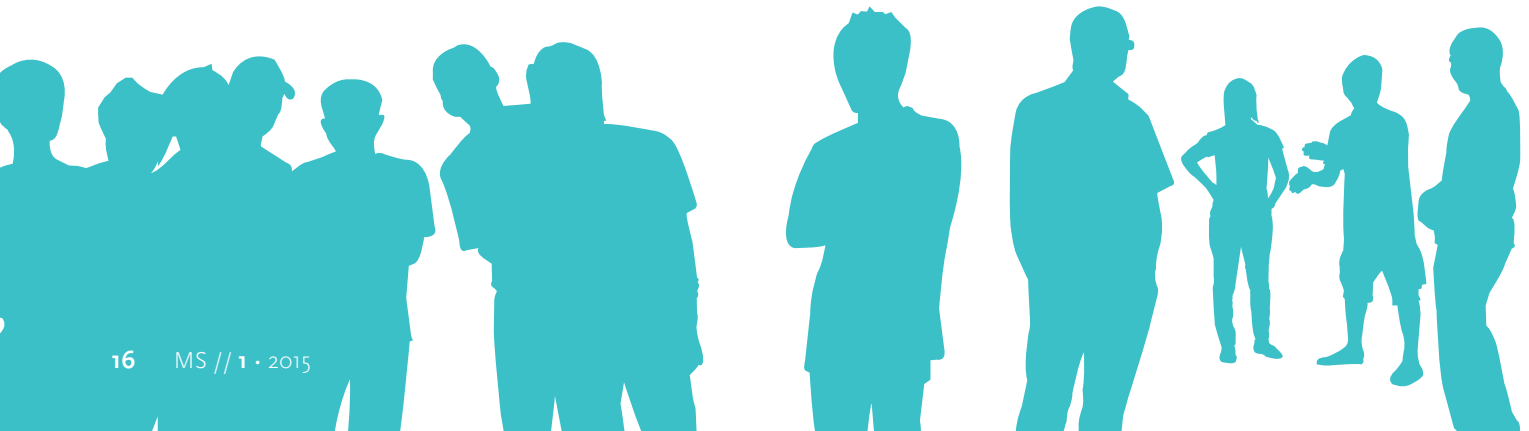
– Ihmisestä on pidettävä huolta vaikeinakin aikoina –

Merimies-Unioni on huolissaan yhteiskunnan heikompiosaisista hallitustunnustelujen alla. Vaalien voittajapuolueissa vahvana teemana on yrittäjyys ja yhteiskunnan kilpailukyky hinnalla millä hyvänsä. Maan elvytys ei voi perustua kovakätiseen leikkauspolitiikkaan: on muistettava mitä Suomelle tapahtui 90-luvun alussa. Rajut leikkaukset eivät parantaneet massatyöttömyyden vaivaamaa maata, vaan syöksivät monet ihmiset ja kokonaiset perheet entistä syvempiin henkilökohtaisiin ahdinkoihin, joiden jäljet tuntuvat vieläkin.

Suomi saadaan nousuun pitämällä ihmisestä huolta vaikeinakin aikoina. Kansamme on pieni ja kaikille tarjolla oleva terveydenhuolto, ilmainen koulutus ja työntekijän kehittämiseen panostaminen tuottavat osaamista, jonka pohjalta ponnistavat myös yrittäjyys ja uudet innovaatiot. Tarvitaan tekoja ja tarvitaan tekijöitä. Hyvinvointi ja vaikeista ajoista yli pääseminen perustuvat yhdessä tekemiseen, tukeen ja kannustamiseen. Työmarkkinoita ei hallita komentajakapteeni-mentaliteetilla ylhäältä alaspäin komentamalla.

Suomalaisella työmarkkinapolitiikalla on synnytetty maailman vakain valtio, jossa yritysten on hyvä toimia. Yhteiskuntamme perustuu neuvottelun kulttuuriin ja sitä tulee jatkossakin vaalia. Suomea eivät uhkaa luonnonkatastrofit tai yhteiskunnan epävakaus. Maastamme löytyy osaamista. Monet kansainväliset yritykset ovat siirtäneet toimintojaan viime vuosina Suomeen. Maahamme on houkuteltava määrätietoisesti ja kansallisella ylpeydellä lisää investointeja.

Työ tuo turvaa ja takaa yhteiskunnan jatkuvuuden. Repaleiset työsuhteet ja nollatuntisopimusten yleistyminen tekevät ihmisten elämästä epävarmaa eivätkä tuo Suomelle toivottua jatkuvuutta. Tulevan eduskunnan ja hallituksen tärkein tehtävä on luoda edellytyksiä, että myös näillä ihmisillä on uskoa omaan työhönsä ja tulevaisuuteensa. Yhteiskunnan jakautuminen heikko- ja hyväosaisiin on katkaistava. Elvyttäminen ei saa perustua Thatcher-malliseen ”köyhät kyykkyyn” kuritukseen, vaan heikommassa asemassa olevien auttamiseen vaikeina aikoina.



www.shipel.fi

Sähkötyöturvallisuus ammattimerenkulkijoille

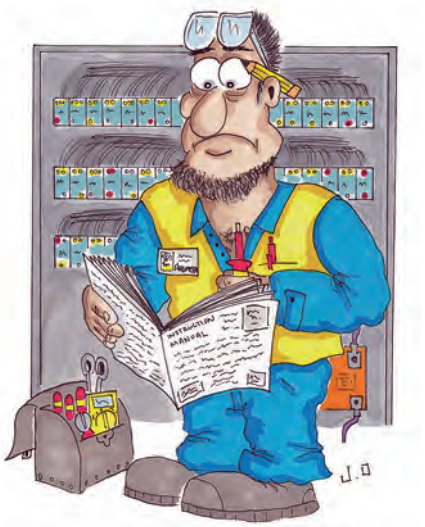
Laivan sähköjärjestelmää huoltanut sähköinsinööri ilmoitti miehistölle englanniksi, että työ alkaa olla valmis. Miehistön edustaja ymmärsi, että työ oli jo valmis ja kytki sähköt välittömästi päälle...

Jotta esimerkin kaltaisia läheltä piti tilanteita ei sattuisi laivan sähkökäytöissä, on **Sähköturvallisuusedistämiskeskus STEK ry**:n toimesta käynnistetty oppimateriaalihanke. Sen tarkoitus on yhtenäistää sähkötyön toimintatapoja ja näyttää turvalliseksi koettuja sähkötyömenetelmiä.

Hanke, jonka työnimi on ”Shipel- Sähkötyöturvallisuus ammattimerenkulkijoille” on tarkoitettu kaikille niille henkilöille, jotka tekevät aluksilla sähköisiä kytkentämuutoksia, korjaavat, huoltavat, asentavat tai tarkastavat alusten sähkölaitteistoja ja laitteita.

Shipel sisältää eri aluksilla kuvattuja filmiklippejä, animaatioita, kirjallista faktaa ja interaktiivisia kysymyksiä. Shipel valmistuu vuoden 2015 kesällä molemmilla äidinkielillä. Oppimateriaali toimii itseohjautuvasti tavallisessa tietokoneessa ja loppukokeen voi suorittaa internetin avulla.

Hanketta voi seurata ja palautetta antaa osoitteessa **www.shipel.fi**



Säkerhet vid elarbete för proffesionella sjöfarare

En elingenjör informerade på engelska att servicen på fartygets elsystem börjar vara färdigt. Besättningens representant uppfattade att arbetet var slutfört och kopplade på spänningen...

För att liknande nära ögat situationer skall kunna undvikas I framtiden har STEK ry. (**Centralen för främjande av elsäkerhet rf.**) startat ett läromedelsprojekt.

Projektet som bär namnet “SHIPEL-säkerhet vid elarbete för proffesionella sjöfarare” riktar sig till alla de personer som utför kopplingsarbeten, reparationer, servicearbeten, eller granskar fartygets elapparatur och –anläggning.

“SHIPEL” innehåller film material från olika fartyg, animationer, literaturfakta och interaktiva frågor berörande elsäkerheten. “SHIPEL” projektet slutförs sommaren 2015 och produceras på de båda inhemska språken. Läromedlet är självstyrande och fungerar på en vanlig dator, avslutande prov kan utföras via internet.

Projektets framskridande och respons kan ges på adressen **www.shipel.fi**
Producenterna hoppas på livligt deltagande angående olyckor och nära ögat situationer.
All information behandlas konfidentionellt.

Suomen kauppalaivasto

– kaikissa olosuhteissa

Merenkulku on Suomelle elintärkeää. Me tarvitsemme Suomen lipun alla kulkevia aluksia huoltovarmuuden takaamiseksi. Tähän tarvitsemme jäissä kulkevia rahti- ja matkustaja-aluksia.

Merenkulku on ympäristöystävällinen kuljetusmuoto. Tavoitteena on puhtaampi Itämeri investoimalla uuteen ympäristöteknologiaan.

Kuljetukset meriteitse:

90 % vienti

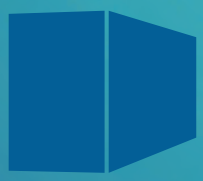
70 % tuonti

Kauppa-alustonniston kasvu vuosina 2010–2014

+18,7 %

Suomi on saari ja elintärkeät kuljetukset kaikissa olosuhteissa on turvattava.

Suomalaisten alusten markkinaosuus vuonna 2013 oli tavara- ja matkustajakuljetuksista:



33,8 %

31,4 %

Suomen lipun alla kulkevien laivojen tulot olivat noin 1 mrd euroa.

9 000

Merimiesammateissa Suomessa työskentelee noin 9 000 henkilöä, joista naisia on n. 2 500.

43 500

Osana meriklusteria merenkulku työllistää 43 500 henkilöä, välillisesti noin 500 000.

6,6 %

Työllisyyden kasvu merimiesammateissa vuosina 2010–2013 6,6 %.

Laivahenkilökunnan kotipaikat ovat levittäytyneet koko Suomen alueelle.

Alalla on samapalkkaisuus-periaate.

500 miljoonaa

Ulkomaalaisista matkailijoista 24 %, noin kaksi miljoonaa henkilöä, saapuu matkustaja-aluksilla ja tuovat Suomeen yli 500 miljoonaa euroa.

25 %

25 % Suomen kappaletavaraliikenteestä, yli 10 milj. tonnia, kulkee matkustaja-aluksilla.

Ulkomaanliikennettä omilla laivoilla harjoittaa Suomessa 23 varustamoa, joista huomattava osa on perhe- ja pienyrityksiä.

Suomen ulkomaanliikenteen kauppalaivasto koostuu 120 kauppalaivasta. Alustyypiltään neljä suurinta ryhmää ovat: kuivalastialukset, roro-lastialukset, roro-matkustaja-alukset sekä tankkerit.

LNG on **tulevaisuuden polttoaine**

merellä, maaliikenteessä ja teollisuudessa sekä energiantuotannossa

Vähäpäästöinen LNG on tulevaisuuden polttoaine. Maailmalla puhutaan jopa ”kaasuvallankumouksesta”. Suomessa asiasta ei ole vielä laajasti tietoa, minkä johdosta asiasta pitää saada enemmän tietoa yleisölle uuden eduskunnan aloittaessa toimintansa. LNG-käyttöiset alukset ovat maallemme suuri valttikortti, joita pitää markkinoida maailmalle.

Puhtain ja kustannustehokkain polttoaine

LNG, eli nesteytetty maakaasu, tulee yleistymään nopeasti kaikkein puhtaimpana sekä kustannustehokkaimpana polttoaineena. Eräiden arvioiden mukaan Itämerellä puolet aluksista siirtyisivät käyttämään LNG:tä polttoaineena vuoteen 2030 mennessä. Edessämme on suuri polttoainemullistus, josta pitäisi jakaa nykyistä enemmän tietoa niin päättäjille kuin kuluttajille. LNG-infran rakentamiseen on panostettava. Nesteytetyn maakaasun käyttö on leviämässä merenkulusta raskaiden ajoneuvojen polttoaineeksi ja teollisuuteen sekä energiatuotantoon.

LNG:n saatavuus on ollut yksi keskeisistä tekijöistä, joita varustamoiden täytyy ottaa huomioon alustensa polttoainevaihtoehtoja suunniteltaessa. Varsinkin uusissa alusinvestoinneissa LNG:n saatavuus on taattava. Jakeluverkoston kehittämiseen on nyt ripeästi panostettava.

Tieliikenteelle tankkausasemat 400 kilometrin välein 2025 mennessä

Suomessa LNG:n markkinat ovat vielä melko lapsenkengissä. Huomioitavaa on, että terminaalit eivät palvele ainoastaan laivoja, vaan myös raskasta liikennettä ja teollisuutta sekä energiantuotantoa. Esimerkiksi Porin Tahkoluodon satamasta putket vedetään lähialueen yrityksiin ja teollisuudelle. LNG-terminaalit palvelevat siis useita toimijoita.

Euroopan puhtaat polttoaineet -hankkeen tavoitteena on, että LNG-asemia olisi 400 kilometrin välein Euroopan laajuiseen ydinverkkoon kuuluvilla teillä vuoteen 2020 mennessä. Suomessa maapuolen infraa kehittää tällä hetkellä Gasum. Containerships-varustamo on testannut jo yhtä rekkaa Suomessa.

Merenkulun koulutus- ja tutkimuskeskus MKK järjesti 15.4. LNG meriliikenteen avaimena-seminaarin, jossa pohdittiin millä eväin LNG-teknologiaa on kotimaisessa merenkulussamme hyödynnetty ja mitä nesteytetyn maakaasun käytön laajentaminen vielä edellyttää.

LNG – Liqufied natural gas on nestemäistä maakaasua, joka on jäähdytetty – 162 asteeseen ja sillä on polttoaineena käytettynä samanlaiset ominaisuudet kuin maakaasulla. LNG:n tilavuus jää nestemäisenä vain kuudessadasosaan normaaliolotilassa olevan kaasun tilavuudesta.

LNG ei sisällä rikkiä tai raskasmetalleja ja ainoastaan hyvin vähän typpeä eikä sen käytöstä synny haitallisia pienhiukkaspäästöjä. LNG on pitkällä tähtäimellä kaikista lupaavin ratkaisu, koska se poistaa rikin- ja typenoksidien lisäksi hiukkaspäästöt. LNG on myös hajuton, mauton ja myrkytön kaasu, joka ei aiheuta korroosiota eikä se ole syövyttävää. LNG:n käyttö ei vaadi rinnalleen muita puhdistusmenetelmiä päästöjen vähentämiseksi. LNG on kilpailukykyisin ja puhtain meriliikenteen polttoaine.

Suomeen rakenteilla olevat ja suunnitellut terminaalit

(tilanne huhtikuun loppu 2015)

EU:n puhtaat polttoaineet -hankkeen tavoitteena on saada LNG:n terminaalit Euroopan 139 pääsatamaan vuoteen 2025 mennessä. Suomessa tilanne on tällä hetkellä seuraava:

Porin terminaali
Suomen ensimmäinen LNG-terminaali valmistuu Porin Tahkoluotoon syyskuussa 2016. Terminaalin omistaa Skangass, joka jakelee LNG:tä sen kautta Suomen markkinoille.

Rauman terminaali
Rauman kaupunki ja AGA selvittävät mahdollisuuksia rakentaa nesteytetyn maakaasun terminaali Rauman satama- ja teollisuuspuistoalueelle. Terminaali olisi mahdollista ottaa käyttöön jo vuonna 2016.

Pansio
Skangass suunnittelee LNG:n tuonti-terminaalin rakentamista Turkuun, Pansion satamaan tulevaisuudessa.

Tornion terminaali
Tornion Röytän satamaan on rakenteilla nesteytetyn maakaasun terminaali, joka on tarkoitus ottaa käyttöön 2018. Terminaalista vastaa Manga LNG, joka on Outokummun, SSAB:n, Skangassin ja EPV Energian yhteisyritys. Tornion terminaalin rakentamisesta vastaa Wärtsilä.

Kurikan terminaali
Kunnallisena toimijana Kurikka suunnittelee rakentavansa jo tämän vuoden aikana oman LNG-terminaalin. Kaupungin, Kurikan Kaukolämpö Oy:n ja Viafin Oy:n suunnitelmat ovat pitkällä, mutta vaativat vielä kaupunginhallituksen sekä -valtuuston hyväksynnän.

Neuvottelut Suomen ja Viron välisen LNG-terminaalin sijoituspaikasta ovat toistaiseksi jäissä.

Porvoon tuotantolaitos
Suomen ainoa LNG:n tuotantolaitos sijaitsee Porvoon Kilpilahdessa. Laitos valmistui kesäkuussa 2010. Skangass omistaa Porvoon tuotantolaitoksen ja nesteyttää putkikaasusta LNG:tä. Tuotantolaitoksen yhteydessä on kaksi LNG-rekkojen lastauspaikkaa, joiden kautta Skangass toimittaa nesteytetyn kaasun asiakkaille.

Haminan terminaali
HaminaKotka Satama suunnittelee LNG:n tuonti-terminaalia ja siihen liittyvää voimalaitosta. Terminaalin rakentamisesta vastaa Haminan Energian ja virolaisen Alexela Varahalduse AS:n yhteisyritys. Terminaalin on määrä valmistua vuonna 2018.

Inkoo
Gasum selvittää LNG:n tuonti-terminaalin rakentamisedellytyksiä Inkoon Fjusön.

Suomalaiset LNG–teknologian edelläkävijöitä maailmalla

LNG-aluksia löytyy muun muassa Norjasta, jossa lautat ja yhteysalukset kulkevat nesteytetyllä maakaasulla. LNG:n polttoaineekseen voivat valita helpommin laivat, jotka kulkevat säännöllisessä linjaliikenteessä reiteillä, joiden varrella on mahdollisuus tankata LNG:tä. Tästä syystä johtuen LNG-alusten rinnalla säilyy aluksia, jotka käyttävät perinteisiä polttoaineita.

Maailman ensimmäinen LNG-käyttöinen matkustaja-alus, *M/s Viking Grace*, rakennettiin Suomessa. Se on maallemme suuri kilpailuvaltti laivanrakennuksessa. Alus liikennöi Turku-Tukholma-linjalla ja alus bunkrataan Tukholmassa. Suora bunkraus satamasta alukseen ei ollut mahdollista, joten Gracen tankkaus tapahtuu omasta erillisestä tankkauslaivasta. LNG:tä alukseen toimittaa Aga Tukholman eteläpuolella olevasta terminaalista.

Ulkovartioalus Turvaa (Suora bunkraus satamasta alukseen ei ole ollut Suomessa mahdollista, sillä Suomen luotsausasetuksen kirjaus tankkausaluksille esti tämän.) ollaan bunkrattu puolestaan noin 40 kertaa autosta Etelä-Suomen eri satamissa Skangassin toimesta. Turva käyttää polttoaineenaan LNG:n lisäksi dieselöljyjä.
Liikenneviraston tilaama ja Wärtsilän suunnittelema uusi jäänmurtaja tulee olemaan maailman ensimmäinen LNG-käyttöinen jäänmurtaja. Aluksen osti Arctia ja se luovutetaan yhtiölle alkuvuodesta 2016.

Wärtsilä suunnittelee myös Vaasan ja Uumajan välille tulevan uuden aluksen, joka tulee käyttämään polttoaineenaan LNG:tä. Kiinnostus nesteytettyä maakaasua kohtaan siis kasvaa ja niitä hankitaan myös rahtivarustamoihin. Esimerkiksi Containerships-varustamo on tilannut neljä LNG:n käyttöön varusteltua uudisrakennusta, jotka rakennetaan Kiinassa.

Varustamoilla olisi varmasti halukkuutta ottaa käyttöön lisää vastaavia aluksia, mutta se vaatii myös maaltamme sitoutumista infran kehittämiseen.

LNG: toimittajat Suomessa

Skangass

Norjalainen Skangass kuuluu Gasum-konserniin. Skangass myy ja jakelee LNG:tä merenkulun, teollisuuden ja raskaan liikenteen tarpeisiin. Skangassin käsialaa on Porin terminaali (30 000 m3), minkä lisäksi yhtiö on osakkaana Tornion terminaalia (50 000 m3) rakentavassa **Manga LNG Oy**:ssa.

Skangass toimittaa nesteytettyä maakaasua Suomeen Norjasta. Risavikan tuotantolaitos tuottaa vuosittain 300 000 tonnia nesteytettyä maakaasua. Norjassa yhtiöllä on LNG-terminaali Ørassa (6 500 m3). Ruotsista terminaali löytyy Lysekilistä (30 000 m3) ja Gävlen terminaali (30 000 m3) on suunnitteluvaiheessa.

Suomessa Skangass on tehnyt pitkäaikaisen toimitussopimuksen Porvoon Kilpilahden laitoksen käytöstä. Porvoon tuotantolaitos tuottaa vuosittain 20 000 tonnia nesteytettyä maakaasua. Tuotantolaitoksen yhteydessä on myös noin 2 000 kuutiometrin tuotevarasto.

Bunkrauslaivat

Skangass on ottanut huomioon laskelmissaan tulevaisuutta silmällä pitäen, että kaikkea LNG:tä ei bunkrata laivoihin suoraan maista terminaaleista, vaan tankkauksia voi tehdä myös merellä bunkrauslaivoilla. Yhtiön ”strateginen” paikka on Ruotsin ja Norjan eteläarannikko Juutinrauman jälkeen, minkä kautta kulkee lähestulkoon kaikki Itämerelle liikennöivät laivat. Näin ollen niitä voidaan tankata helposti tämän reitin varrella.

Aga

Ruotsalainen Aga on suunnitellut Raumalle suunnitteleman terminaalia, jonka koko on 10 000 kuutiometriä ja sen on tarkoitus valmistua vuonna 2017.

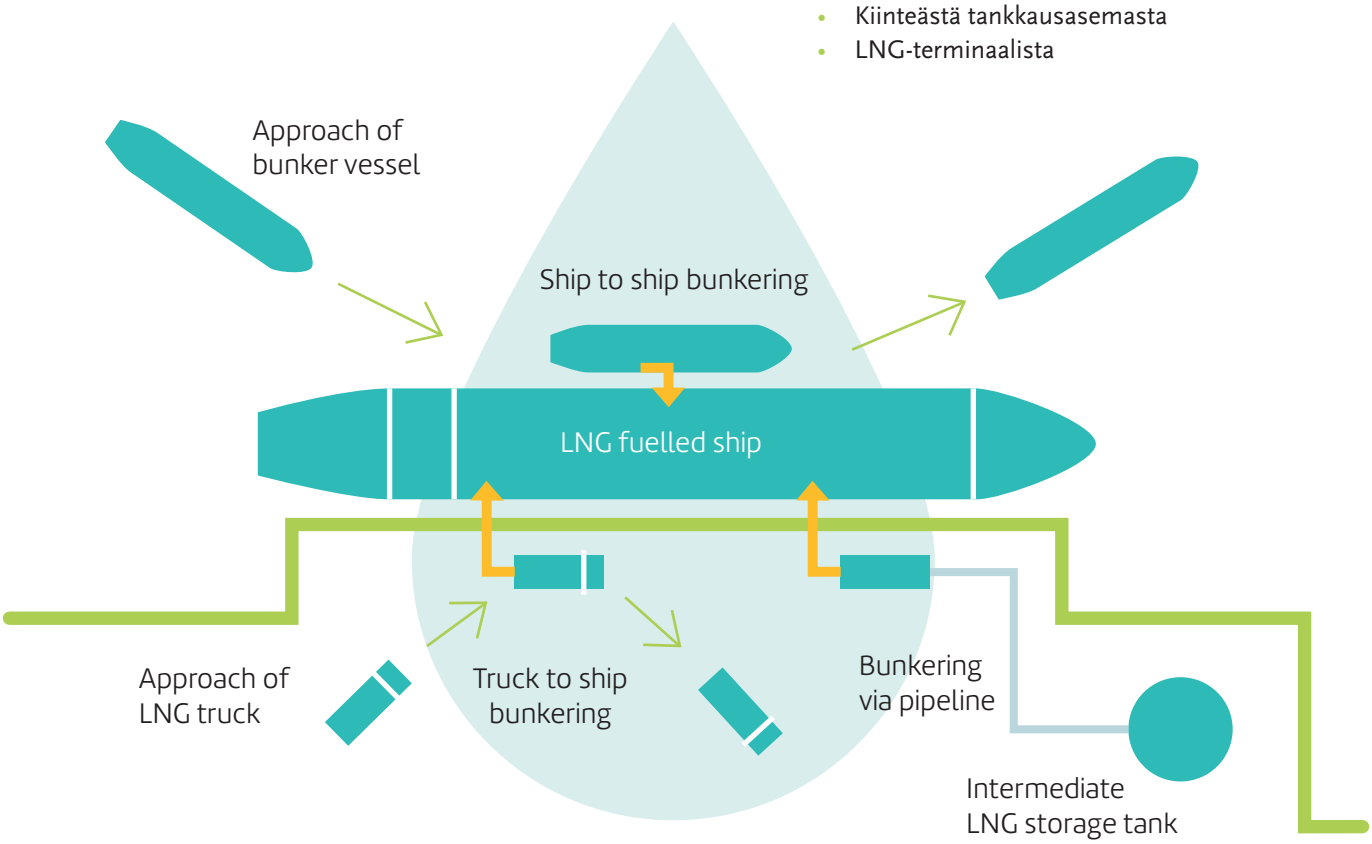
AGAn terminaali Tukholman eteläpuolella on vuodesta 2012 toimittanut LNG:tä Itämeren ensimmäiseen maakaasulla kulkevaan risteilijäalukseen, Viking Linen M/S Viking Graceen. Vuonna 2011 Ruotsiin valmistunut Nynäshamnin terminaali toimii sekä teknisenä mallina että tarvittaessa logistisena tukena Rauman terminaalille.

NEOT – maapuolen tukkuri

LNG:n maapuolen tukkurina toimii Skangassin lisäksi NEOT (North European Oil Trade Oy), jonka omistavat SOK ja St1 Nordic. NEOT ei itse rakenna asemia, mutta toimitusketjussa ST1 ja SOK voisivat olla tulevaisuudessa mahdollisia toimijoita, jotka lähtisivät kehittämään jakeluinfraa. NEOT kuljettaa tuotteitaan **Terntank**-varustamolta aikarahdatuilla aluksilla (tällä hetkellä kolme alusta), jotka käyttävät LNG:tä polttoaineenaan. Alukset eivät ole Suomen lipun alla. Toivottavaa olisi, että alukset joilla LNG:tä Suomeen tuodaan, kulkisivat tulevaisuudessa oman maan lipun alla, mikä on tärkeää muun muassa huoltovarmuuden kannalta.

Miten LNG:tä saadaan laivaan?

- Tankkiautolla
- Tankkialuksella (pienellä) (Tukholma, maailman ensimmäinen LNG-bunkrausalus)
- Kiinteästä tankkausasemasta
- LNG-terminaalista



Henkilökunnan koulutus

Merihenkilöstöstä ne, jotka työskentelevät LNG:n kanssa koulututaan tehtävään. LNG:n käytön laajetessa on mietittävä myös satamien henkilöstön koulutusta. Merellä asioita säätelee IMO, mutta maapuolella monet asiat jäävät valtion itsensä tai EU:n vastuulle. LNG-koulutuksesta keskustellaan tällä hetkellä Brysselissä.

Missä Euroopassa mennään?

ESSF (European Suistainable Shipping Forum) on EMSA:n ja EU-komission yhteinen foorumi, joka pohtii ratkaisuja ympäristövaatimusten tuomiin mahdollisiin ongelmiin. Suomesta foorumissa mukana ovat Suomen Varustamot, Viking Line, Wärtsilä ja Trafi. Euroopasta mukana on satamia, kaasuyhtiöitä, varustamoyhditsyksiä, luokituslaitoksia ja merihenkisiä viranomaisia edustettuina.

Foorumi on saanut aikaan IMO:n kautta (IGF-koodin voimaan tullessa) standardit LNG-tankkausliittimille; LNG-luovutustodistukselle ja alushenkilöstön koulutukselle maailmanlaajuisesti. Niin sanottu IGF-koodi voimaan 2017 alusta.

Direktiivi 2014/94/EU: velvoittaa EU-jäsenvaltiot järjestämään vaihtoehtoisia polttoaineita tarjolle seuraavasti: (Suomessa ydinsatamat: Hamina-Kotka, Turku, Naantali, Helsinki)
Myös raskaalle maantieliikenteelle pitää olla tarjolla LNG:tä pääteiden varrella 2015.

LNG on noussut logistikkakustannusten takia dieselin tasolle. LNG:n tuloa markkinoille ja hintatason asettumista oikealle tasolle nopeuttaisi, jos maapuolen raskas teollisuus alkaisia käyttää enemmän LNG:tä.

Merenkulkijoiden kunto
joutuu koville hätätilannetehtävissä

Laivalla työskentelevien kunto joutuu kovalle koetukselle poikkeustilanteissa kuten karilleajossa, tulipalossa tai törmäyksessä. Pelastustoimien kuormitus vastaa ajoittain jopa erittäin raskasta työtä, osoittavat Työterveyslaitoksen SeaFit-hankkeen tulokset. Tutkimuksessa selvitettiin hätätilannetehtävissä kuormittumista todellisia olosuhteita simuloivissa allasharjoituksissa, savusukelluskoulutuksessa sekä merellisessä suuronnettomuusharjoituksessa.

Pelastustehtävien fyysinen kuormittavuus vaihteli kevyen ja erittäin raskaan työn välillä. Raskaimpia vaiheita olivat aallokossa uinti ja narutikkaille kiipeäminen. Naiset kuormittuivat pelastustehtävissä miehiä enemmän.

Tutkimuksen koehenkilöille tehdyissä kuntotesteissä suuri osa saavutti hyvät tulokset ja selvisi hyvin tehtävistään. SeaFit-tutkimuksen mukaan merenkulkijoilla on hyvä kehonhallinta, nivelten liikkuvuus ja tasapaino, joista on etua tehtävistä selviytymisessä.

”Onnettomuustilanteiden pelastamistehtävät ovat merellä ja laivaolosuhteissa fyysisesti raskaita, joten suosittelemme fyysisen toimintakyvyn perusmittausten ottamista osaksi merenkulkijoiden terveystarkastuksia. Kuntotestien tuloksia voidaan käyttää varhaisen kuntoutuksen tukena ja tarvittaessa yksilöllisen työkyvyn säilyttämisen apuna”, sanovat Työterveyslaitoksen asiantuntijat.

”Kuntotestien ja terveydentilan arvioinnin ensisijainen tehtävä olisi motivoida ja tukea merenkulkijaa pitämään huolta itsestään. Riittävä fyysinen kunto tukee työturvallisuutta, työssä selviytymistä ja meidän kaikkien muidenkin vesillä liikkuvien turvallisuutta”, sanoo ylilääkäri **Päivi Miilunpalo** Työterveyslaitoksesta.

Vaativimpia tehtäviä, joihin merenkulkijat saattaa hätätilanteissa joutua, on savusukellus.

”Laivalla tapahtuva savusukellus edellyttää erittäin hyvää aerobista kestävyyttä, lihaskuntoa ja kehonhallintaa. Erityisvaatimuksia asettaa uhrien kantaminen ahtaissa rappukäytävissä joskus rajustikin keinuvassa laivassa. Palo- ja pelastusalalla on käytössä yksilöllisesti motivoivat ohjeet ja toimintatavat, joita voidaan soveltaa myös

merenkulkuun”, muistuttaa tiimipäällikkö **Sirpa Lusa** Työterveyslaitoksesta.

Merenkulun erityispiirteet on otettava huomioon työterveysyhteistyössä

Merimieslääkärien tekemissä työterveystarkastuksissa on tärkeää panostaa ennaltaehkäisevään toimintaan nykyistä enemmän.

”Kunnon ylläpitämiseen pitää kiinnittää huomiota myös merillä ollessa ja laatia siihen malliohjelmia, joilla ehkäistään pitkien työjaksojen aikana passiivisuudesta johtuvaa fyysisen toimintakyvyn laskua. Mahdollisuudet liikunnan harrastamiseen laivajaksoilla tulisi turvata. Erityistä huomiota on kiinnitettävä painonhallintakeinoihin”, sanoo Miilunpalo.

”Kunnosta huolehtiminen on syytä aloittaa jo nuorena. Kuntotestit osana merenkulkuopintojen liikuntakasvatusta voisivat kannustaa nuoria liikkumaan”, ehdottaa Miilunpalo.

Arvioiden mukaan yli 90 prosenttia maiden välisestä kaupasta kuljetetaan meriteitse. Itämeri on yksi maailman vilkkaimmin liikennöidyistä merialueista, jossa liikkuvien laivojen ja lastin määrä on jatkuvasti kasvanut. Itämerellä liikennöi joka hetki noin 2000 ja kuukausittain 3500–5000 alusta.

Suomessa merimiesammateissa työskenteli 9 813 henkilöä vuonna 2013, joista 2 733 oli naisia. Eniten suomalaisia merenkulkijoita työllistävät matkustajavarustamot. ⚓

SeaFit– hankkeessa

selvitettiin laivojen hätätilannetehtävien fyysistä kuormittavuutta ja näiden tehtävien edellyttämää fyysistä toimintakykyä. Samalla tuotettiin tietoa merimieslääkäreille tehtäväkohtaisen soveltuvuuden ja kuntoutustarpeen arvioinnin tueksi. Tutkimusaineisto kerättiin kolmessa vaiheessa allasolosuhteissa, suuronnettomuusharjoituksessa ja merenkulkijoiden palokoulutuksessa. Tutkimukseen sisältyi koehenkilöiden elintapojen, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn kyselytutkimus. SeaFit-hanketta rahoittivat **Työsuojelurahasto, Työterveyslaitos, Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi** ja **Merimieseläkekassa**.

ARJEN JURIDIIKKAA

Merimies–Unionin jäsenillä on jäsenetuna oikeus saada **Asianajotoimisto JB Eversheds Oy**:sta puhelinneuvontaa jäsenten yksityiselämään kuuluvissa oikeudellisissa asioissa. Oikeuksien ja velvollisuuksien ennakointi säästää ristiriidoilta ja vahingoilta. Jäsenille palvelu on ilmainen. **www.jbeversheds.com**

JÄSEN ETU

PERINTÖVEROSUUNNITTELU

Perintöveroasteikkoihin tehtiin vuoden 2015 alusta yhden prosentin tarkistus ylöspäin kautta linjan. Verotuksen kiristyessä verosuunnittelun merkitys korostuu entisestään.

Veroasteikoista

Perintöveroasteikko on lahjaveroasteikkoa lievempi. Kun lahjaveroa joudutaan maksamaan jo alkaen 4 000 euron arvoisista lahjoista, verotetaan perintöjä vasta kun perinnön arvo on 20 000 euroa tai enemmän. Vero on aina saajakohtainen eli jos lahjat tai perinnöt testamentilla hajautetaan usealle saajalle, saavutetaan verosäästöä, koska kunkin kohdalla voidaan hyödyntää veroasteikkojen alarajoja.

Koska asteikot ovat progressiivisia, voidaan verosäästöä saavuttaa myös sillä, että lahjojen ja perintöjen määrä pyritään mitoittamaan siten, ettei kenenkään saaman lahjan tai perinnön arvo nouse asteikon ylimmille portaille. Veronkiristyksen jälkeen korkein lähiomaisten maksama veroprosentti on 20, kun perinnön tai lahjan arvo ylittää miljoonan. Alimmillaan veroprosentti on 8, kun perinnön arvo on 20 000 ja 40 000 euron välillä.

Lesken osalta voidaan hyödyntää 60 000 euron suuruista puolisovähennystä. Johtuen vähennyksestä ja siitä, että veroasteikko alkaa vasta 20 000 eurosta, voidaan leskelle ohjata esimerkiksi testamentilla verovapaasti 79.999 euron arvoinen perintö.

Lahjojen yhdistäminen

Progressiivinen veroasteikko kannustaa omaisuuden lahjoittamiseen pienissä erissä jälkipolville jo perittävän elinaikana. Kun sama lahjansaaja saa samalta antajalta useita lahjoja, tulee muistaa lahjoja koskeva kolmen vuoden kumulointisääntö, eli kolmen vuoden aikana samalta antajalta saadut lahjat lasketaan yhteen. Jos halutaan välttää lahjavero kokonaan, voidaan antaa enintään 3999 euron arvoinen lahja kolmen vuoden välein. Jos lahjojen antamisen välillä on kulunut aikaa vähemmän, lasketaan lahjat verotuksessa yhteen, jolloin lahjojen yhteenlaskettu arvo ylittää verovapaan lahjan rajan.

Alihintaiset luovutukset

Jos kauppahinnasta annetaan liian suuri alennus, tulkitaan alennus veronalaiseksi lahjaksi myyjältä ostajalle. Perintö- ja lahjaverolaki sallii vajaan 25 % suuruisen alennuksen myytävän omaisuuden käypään arvoon verrattuna. Sitä suuremmat alennukset ovat lain mukaan veronalaisia. Liian suuri alennus saattaa johtaa myös ikäviin yllätyksiin myyjän luovutusvoittoverotuksessa, koska alihintaisissa kaupoissa ei todellista hankintamenoa vähennetä luovutushinnasta sellaisenaan.

Silloin kun kyseessä on yrityksen luovutus ja ostajaan soveltuvat sukupolvenvaihdoshuojennukset, voidaan kauppahintaa alentaa perustilannetta enemmän ilman veroseuraamuksia.

Hallintaoikeus

Leskellä on lain mukaan oikeus jäädä asumaan puolisoiden yhteiseen kotiin, ellei lesken varoihin sisälly kodiksi sopivaa asuntoa. Hallintaoikeus voidaan määrätä muulle kuin omistajalle myös lahjakirjassa tai testamentilla. Hallintaoikeuden arvo pääomitetaan verotuksessa ja pääomitettu arvo vähennetään omaisuuden perintö- tai lahjaverotusarvosta ennen perintö- tai lahjaverotuksen toimittamista. Nyrkkisääntönä on, että mitä nuorempi hallintaoikeuden haltija, sitä suurempi alennus perintö- tai lahjaveroon.

Perintöverosuunnittelun apuvälineet

Elinaikana voidaan antaa lahjoja, jolloin lahjakirjoissa on syytä määritellä, onko lahjoja tarkoitettu ennakkoperinnöksi vai ei. Lahjakirjalla tai testamentilla voidaan myös rajata lahjansaajan tai perillisen puolison avio-oikeus pois.

Testamentti on hyvä apuväline perinnön hajauttamiseksi usealle saajalle. Ellei perittävä ole tehnyt testamenttia, saatetaan sama vaikutus saavuttaa myös perinnöstä luopumalla.

Puolisoiden kannattaa muistaa myös avioehtosopimus. Sen avulla voidaan paitsi varautua riitaiseen eroon, myös ohjata verovapaata tasinkoa leskeksi jäävälle puolisolle.

Joissakin tilanteissa saattaa olla tarpeen hakea Verohallinnolta ennakkoratkaisu, jonka avulla voidaan etukäteen selvittää esimerkiksi lahjoituksen veroseuraamukset tai soveltuuko luovutukseen sukupolvenvaihdoshuojennus.

Sukupolvenvaihdokset

Erityistä huomiota verosuunnitteluun on syytä kiinnittää, jos perittävä omistaa yrityksen tai maatilan. Oikealla verosuunnittelulla voidaan lähipiiriin tehdyn yritys- tai maakaupan luovutusvoittoverolta välttyä kokonaan. Lahjan- tai perinnönsaajat voivat saada merkittäviä huojennuksia veron määrään sekä korotonta maksuaikaa.

Torsti Lakari
Asianajaja, VT, KTM
Asianajotoimisto JB Eversheds Oy
torsti.lakari@jbeversheds.com
www.jbeversheds.com

KULJETUSALAN TYÖTTÖMYYSKASSA TIEDOTTAA

Toisen EU–jäsenvaltion
kansalaisen työttömyysturva

Työtön merenkulkija ei voi itse valita, mistä valtiosta hän hakee työttömyysetuutta. Työnhakijaksi voi rekisteröityä useammassa jäsenvaltiossa samanaikaisesti.

Työttömyyskassan jäsenyys

- EU-jäsenvaltion kansalaisen on oltava työttömyyskassan jäsen aina siinä valtiossa, jossa hän työskentelee. Tämä tarkoittaa merenkulkijoiden kohdalla aluksen lippuvaltiota. Suomen lipun alla purjehtivalla aluksella työskentelevien miehistöön kuuluvien merenkulkijoiden on siis oltava Suomen Merimies-Unionin ja Kuljetusalan Työttömyyskassan jäseniä.

- Työttömyyskassan jäsenyyden aikana suomalaisella aluksella työskentelystä kertynyt aika luetaan työssäoloehtoon. Tämä työskentelyaika otetaan huomioon työttömyysetuutta haettaessa myös silloin, kun jäsenyys on siirretty toiseen EU-jäsenvaltioon.

Työttömyysturva

- Jos suomalaisella aluksella työskentelevä, mutta toisessa EU-maassa vakinaisesti asuva merenkulkija on osittain työtön eli esimerkiksi lomautettu määräajaksi, etuuden maksaa aina työskentelyvaltion työttömyyskassa.

- Jos merenkulkija on kokonaan työtön eli ilman voimassa olevaa työsuhdetta, työttömyysetuuden maksaa aina asuinvaltion työttömyyskassa. Jos työttömäksi jäänyt ei asu vakituisesti Suomessa, vaan toisessa EU-jäsenvaltiossa, hän voi kuitenkin saada hyväkseen työskentelymaassa kertyneen työskentelyajan siirryttyään asuinvaltion työttömyysturvan piiriin. Edellytykset vaihtelevat EU-jäsenvaltioittain.

Asuinpaikan määräytyminen

- Asuinpaikka on paikka, jossa henkilö asuu vakituisesti. Tilapäinen asuminen katsotaan oleskeluksi.

Epäselvissä tapauksissa asuinpaikan määräytymisessä otetaan huomioon mm. työsuhteen laatu ja kesto, perheen asuinpaikka sekä asumistapa. Päätös perustuu kokonaisharkintaan.

Sovellettavat säännökset

- työttömyysturvalaki 1290/2002
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 883/2004 sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (erityisesti 65 artikla, kohdat 2 ja 3)
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 987/2009 sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen täytäntöönpanomenettelystä (erityisesti 11 artikla)

Kuljetusalan Työttömyyskassa

Puhelinpäivystys:
klo 9.00-12.00,
puh. (09) 613 111

Työttömyyskassan asiakaspalvelu avoinna:
Arkipäivisin klo 9.00–15.00
Kesäperjantaisin 9.00–14.00 (touko-elokuu)
Faksi: (09) 6131 1333

Työttömyyskassan sähköinen palvelu
www.kuljetusalantk.fi

Käyntiosoite:
Siltasaarenkatu 3-5, katutaso
00531 Helsinki

Postiosoite:
Kuljetusalan Työttömyyskassa
PL 65
00531 Helsinki

Meriturva järjestää 2015 STCW-kursseja **seuraavina ajankohtina:**

Palokoulutus Upinniemessä:

– Päällystön palokoulutus 3 pv 18.–20.11. (STCW A-VI/3)
– Päällystön palokoulutuskertauskurssi 2 pv 1.–2.6. ja 15.–16.10. ja 14.–15.12.
– Miehistön palokoulutus 2 pv 21.–22.9. ja 16.–17.11. (STCW A-VI/1–2)
– Miehistön palokertaus 1 pv 30.10.

STCW-kurssit Lohjalla:

– STCW Basic Safety Training 7 pv 16.–22.9. ja 11.–17.11. (STCW A-VI/1–1, 1–2, 1–3 ja 1–4)
– STCW Basic Safety -kertauskurssi 2 pv 29.–30.10.
– STCW Pelastuslautta- ja -venemieskurssi 3,5 pv 10.–13.8. (STCW A-VI/2–1)
– STCW Nopean valmiusveneen kuljettajakurssi 19.–21.8. (STCW A-VI/2–2)

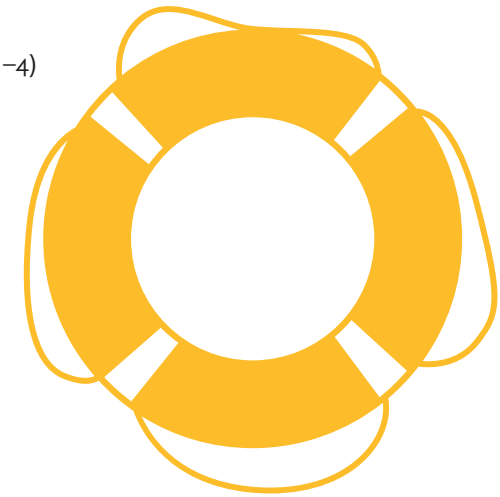
Lisäksi turvatoimikoulutusta:

– STCW A-VI/6–1 ja 6–2 järjestetään Basic Safety -kurssin yhteydessä
– ISPS-turvapäällikkökurssi (STCW A-VI/5) 8.–9.6.

Lisätiedot ja ilmoittautumiset:

Elli Haanpää
koulutussuunnittelija
gsm 0400 – 183 201
elli.haanpaa@meriturva.fi

meriturva.fi



Syksyn 2015 **luottamusmieskurssit**

14.9.–18.9.	Luottamusmiesten jatkokurssi 2
13.10.–14.10.	Luottamusmiesten täydennyskurssi

Merkitse nyt jo kalenteriisi:
Luottamusmieskoulutus vuonna 2016

14.–18.3.2016	Luottamusmiesten peruskurssi
12.–13.4.2016	Luottamusmiesten täydennyskurssi
16.–20.5.2016	Luottamusmiesten jatkokurssi 1
19.–23.9.2016	Luottamusmiesten jatkokurssi 2
18.–19.10.2016	Luottamusmiesten täydennyskurssi

Lisätietoja kursseista ja muusta koulutuksesta:

Liittosihteeri
Kenneth Bondas
puh. (09) 615 20254, 040 456 0245
s-posti: *kenneth.bondas@smu.fi*

smu.fi > koulutus

Kesän aukioloajat

Merimies-Unionin toimisto on suljettu 29.6.–31.7.2015

Toimitsijapäivystys on arkisin klo 9.00–15.00 numerossa (09) 6152 0222. **Tapaamisajoista on sovittava etukäteen puhelimitse.**

Mökkipuhelin on suljettu kesällä perjantait ajalla **27.7.–30.8.2015**.

Turun toimiston kesän aukioloajat
Turun toimisto on suljettu **22.6.–26.7.2015**.

KESÄTYÖNTEKIJÄ

Suomen Merimies-Unioni on ammattiliitto, joka auttaa sinua työelämän kiemuroissa. Liittymällä Merimies-Unionin jäseneksi, saat Unionista apua ja neuvontaa jo heti työsuhteesi alkumetreistä lähtien.

Tyypillisiä kesätyöpaikkoja ovat esimerkiksi vesibussit. Nämä alukset ovat merityötä säätelevän lainsäädännön ja alan työehtosopimuksen piirissä. Myös pienellä sisämaajärvellä kesätyötä tekevä vesibussin kansimies on **merimies**.

Paljonko palkkaa?

Tiedätkö, paljonko sinun kuuluu saada palkkaa? Peruspalkan lisäksi merityössä saattaa kertyä erityisiä lisiä, minkä tähden palkkakuitista on tärkeää tarkistaa, että sinulle on maksettu kaikki mitä kuuluukin.

Työehtosopimus

Merimies-Unioni **neuvottelee työehtosopimuksesi** (tes) työnantajan kanssa, jossa määritellään muun muassa palkkasi vähimmäistaso, työajat, vuosiloma ja muita työsuhteesi ehtoja. Vesillä tehtävä työ on usein vuorotyötä, joten esimerkiksi työ- ja lepoaikojen noudattaminen on tärkeää.

Jos työskentelet rannikko- ja sisävesiliikenteessä matkustaja-aluksella, kuten esimerkiksi vesibussilla, työssäsi noudatetaan **kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimusta**.

Merimies-Unionin työehtosopimukset löydät osoitteesta: **www.smu.fi > edunvalvonta > työehtosopimukset**

Opiskelijan edut

Kesätöiden jälkeen koulun penkille palattuasi olet jäsenmaksuista vapautettu, jos sinulla ei ole ansiotuloja. Muista ilmoittaa asiasta Unionin jäsenrekisteriin. Opiskelijana olet oikeutettu kaikkiin jäsenetuihin. Saat esimerkiksi alennusta vakuutuksista, voit vuokrata Merimies-Unionin mökkejä käyttöösi ja saat ilmaiseksi Merimies-lehden kotiisi.

Unionin jäseneduista löydät tarkempaa tietoa: **www.smu.fi > jäsenyys > jäsenedut**

Apua työttömyyden kohdatessa

Miksi Merimies-Unionin jäseneksi kannattaa liittyä, vaikka olisit vain piipahtamassa merillä kesätöissä ja opiskelet toiselle kuin merenkulkualalle?

Allekirjoittamalla Merimies-Unionin liittymislomakkeen liityt samalla myös **Kuljetusalan Työttömyyskassan** jäseneksi ja aloitat ansiopäivärahan vaadittavan jäsenyys- ja työssäoloehdon kerryttämisen jo kesätyöaikanasi.

Jos esimerkiksi opiskelet ja jäisit työttömäksi opiskelujesi päättymisen jälkeen, Kuljetusalan Työttömyyskassan jäsenenä olet oikeutettu saamaan ansiopäivärahaa, jos **jäsenyysehtosi** ja **työssäoloehtosi** täyttyvät. Työttömyyskassan maksama ansiopäiväraha on suuruudeltaan huomattavasti korkeampi kuin niin sanottu normaali peruspäiväraha. Vaikeina taloudellisina aikoina työttömyyteen varautuminen onkin aina järkevää.

Kuinka liittyä?

Jäseneksi voit liittyä:

1) Unionin kotisivuilla: **www.smu.fi** liittymishakemuksen täyttämällä.

2) Jäseneksiliittymislomakkeita voi tilata Unionin jäsenrekisteristä: **tiina.kytola@smu.fi** tai soittamalla Unionin vaihteeseen: **(09) 615 2020**.

3) Tämän lisäksi lomakkeita voi kysyä suoraan työnantajalta tai Unionin luottamusmiehiltä laivoilta.

Allekirjoita Unionin jäseneksiliittymishakemus heti työsuhteen ensimmäisenä päivänä!
Jos jäisit työttömäksi, jäsenhakemuksen allekirjoituspäivällä ja sen Unioniin saapumispäivällä on merkitystä siihen, mistä alkaen alat kerryttää jäsenyys- ja työssäoloehtoa.

Kesäetusi Teboililla

Erityisetu voimassa
1.6.-31.8.2015

-2,5 snt/l
polttoaineesta*

*Alennuksen saa liiton jäsenkortilla Teboil-huoltamoilta ja –automaattiasemilta lukuun ottamatta Teboil Express –automaattiasemia. Alennus jäsenkortilla on normaalisti 2,1 snt/litra.

www.teboil.fi/liitto

TEBOIL
huoltaa autoja ja ihmisiä

TEXT **UP/BIRGITTA SUORSA**

”Det handlade om att avvärja försämringar”

Sjömans-Unionens Simo Zitting utvärderar isbrytarförhandlingarna.

Efter isbrytarstrejken och överenskommelsen kan Finlands Sjömans-Union och Finlands Maskinbefälsförbund andas ut. Den tuffaste matchen är avklarad, dvs. isbrytningsavtalet är allmänt bindande.

”Dock måste det fortfarande fastställas enligt nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan”, förtydligar Sjömans-Unionens ordförande **Simo Zitting**.

Att avtalet skulle vara allmänt bindande blev den viktigaste frågan i förhandlingsrundan när arbetsgivaren, dvs. Arctia Shipping Oy, meddelade att de skulle ta in billig arbetskraft.

Enligt Zitting var billig arbetskraft en av punkterna på listan som arbetsgivarsidan lade på förhandlingsbordet för fyra månader sedan.

”Det fanns även andra försämringsförslag. Det var bland annat 15 procents sänkning av lönerna, halvering av semestrar, upplösande av ålderstilläggssystemet och minskning av besättningsantalet, vilket innebär att ett tiotal man skulle ha blivit arbetslösa.”

Allt detta lyckades man avvärja i förlikningen. För att avtalet skulle bli allmänbindande var man tvungen att ta till strejk och hot om stödstrejker.

Hotet om billig arbetskraft kom från Arctia

Tvisten om avtalets allmänt bindande verkan härstammar enligt Maskinbefälsförbundet och Sjömans-Unionen från Arctia Shippings vilja att använda billig arbetskraft. Samtidigt började det talas om att bolaget skulle fortsätta att bolagisera sina isbrytare. Det skulle enligt fackförbunden öppna upp för möjligheten att dumpa lönerna.

”Arctias tanke var att de själva inte skulle fungera som arbetsgivare, utan att hela fartygsbesättningen skulle hyras in utifrån”, säger Zitting.

Arbetsgivaren skulle då bli ett externt bemanningsföretag.

”Situationen liknar den på Nestes tidigare tankfartyg. De ägs av Försörjningsberedskapscentralens och pensionsförsäkringsbolaget Ilmarinens gemensamma företag, men besättningstjänsterna köps in från ett dotterbolag vars moderbolag finns i Norge.

Kollektivavtalet för isbrytare ändras från speciellt bindande till allmänt bindande när det väl fastställts. I praktiken ägs de flesta isbrytarna av Arctia. Bogserbåtarna som bryter isen i hamnarna omfattas huvudsakligen av ett annat avtal.

Det finns några vilda arbetsgivare i branschen, men det handlar enligt Zitting om fartyg som sköts av en företagare eller en företagarfamilj.

”Med det allmänt bindande avtalet svarade vi på hotet från just Arctia. Det enda sättet att få avtalet allmänt bindande var att ändra avtalstexten, eftersom Arctia äger de flesta isbrytarna.”

Parterna har kommit överens om att följa hur avtalets allmänt bindande verkan påverkar isbrytningens konkurrensförmåga. Om ändringarna är betydande kommer parterna att diskutera situationen på nytt.

Svag statlig styrning

Maskinbefälsförbundets verksamhetschef **Leif Wikström** konstaterar att det är lättare att förhandla med privat ägda bolag än med statligt ägda sådana.

”Ledningen i de statliga bolagen åberopar ägarstyrningen, men det kom inga som helst anvisningar från ministeriet. Det var som att leka kurragömma.”

Zitting från Sjömans-Unionen håller med. Han påpekar att företagsledningen inom den privata sektorn måste lyssna på ägaren.

”I alla bolag har ägarna alltid rätt att ingripa i bolagets verksamhet och den sittande ledningens arbete. Politikerna skulle kunna ta synligare ansvar framför allt i bolag som staten äger till hundra procent.”

innehåll:

32 Arbetskonflikten på isbrytarna

36 Ett allmänt bindande kollektivavtal

38 Finlands handelsflotta

40 Sjömannen frågar, juristen svarar

41 Sjömans-Unionens fullmäktige

42 Sjömans-Unionens kongress 2016

45 Arbetslöshetsskydd för medborgare i ett annat EU-land

Arbetskonflikten på isbrytarna påvisade sjömännens förenade krafter och solidaritet i kampen mot försöken att försämra arbetsvillkoren: arbetet fortsätter!

Nu är det NOG

Det finns styrka hos medlemmarna i Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund, vilket märktes i isbrytarnas arbetskonflikt. Den 1 april avslutades slutligen de tuffa kollektivavtalsförhandlingarna. Nu hoppas alla parter att arbetet ska fortsätta som vanligt i rederiet Arctia Shipping.

Isbrytarna Kontio och Otso vid kajen i Ajos hamn.
Bild: **Matti Lukkarila**

Vårens kollektivavtalsförhandlingar visade sig bli de tuffaste på flera år. Förhandlingarna med Arctia Shipping varade i totalt fyra månader.

Arctia Shipping föreslog blandbesättning på isbrytarna

Kollektivavtalsförhandlingarna inleddes i god tid innan avtalet gick ut, men redan från första start blev det tydligt att det fanns flera skavande punkter mellan parterna. Medlingen i arbetskonflikten lämnades över till den nya riksförlikningsmannen **Minna Helle** den 11 februari. Situationen var tuff: arbetsgivaren föreslog omfattande försämringar i kollektivavtalet såsom sänkning av löner, reducering av fartygsbesättningarna, försämring av semesterrättigheter, skrotning av ålderstilläggs- och erfarenhetssystemet och reducering av övertidsersättningar. Arbetsgivarens fräckaste förslag var att införa en blandbesättning på isbrytarna, dvs. utländsk billig arbetskraft, vilket Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund absolut inte kunde godkänna. Det är inte heller ens möjligt enligt lagen.

Arctia Shipping ägs till hundra procent av staten. Rederiets förslag om att försämra de anställdas arbetsvillkor i ett läge där rederiet samtidigt planerar att förnya sin isbrytarutrustning var hänsynslöst. Arbetsgivarens föreslagna försämringar i arbetsvillkoren skulle ha inneburit omkring 15–30 procents nedskärningar i personalens löner. Samtidigt matade rederiets ledning media med ogrundade påståenden om att de anställda krävde att lönerna skulle höjas med 30–40 procent och flera tiotals miljoner euro. Påståendena var helt tagna ur luften. I verkligheten sökte arbetstagarförbunden inte några höjningar som avvek från sysselsättnings- och tillväxtavtalet, utan stred för de befintliga arbetsvillkoren och för att man i förbundens textförslag ville stärka arbetsgivarens förbindelse till befintliga arbetsvillkor.

Arbetstagarnas målsättning: ett allmänt bindande kollektivavtal inom isbrytning

Det viktigaste målet för Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund i kollektivavtalsförhandlingarna var att få till stånd ett allmänt bindande kollektivavtal för branschen, eftersom 95 procent av de anställda inom branschen redan omfattades av avtalet. Ett allmänt bindande avtal skulle få övriga företagare i branschen på samma nivå som Arctia i framtiden och skulle därmed bara stärka bolagets ställning och trygga rättvis konkurrens på marknaden. För de anställda skulle det trygga minimivillkor som alla ska följa. Alla parter skulle alltså gynnas av avtalet.

Varning för arbetskonflikt på isbrytare

Kollektivavtalet för Arctia Shippings isbrytare gick ut den sista februari, varefter parterna befann sig i ett avtalslöst läge. Arbetsgivarens och arbetstagarnas åsikter låg långt ifrån varandra i förhandlingarna. Arbetsgivarsidan verkade försöka vinna tid i förhandlingarna och visade inga tecken på att vara tillmötesgående. Därför varnade Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund om en arbetskonflikt som rörde Arctia Shippings traditionella isbrytare och kombiisbrytare.

Arbets- och näringsministeriet sköt upp starten för arbetskonflikten med två veckor till den 12.3.2015 på förslag av den nya riksförlikningsmannen Minna Helle. Arbetstagarorganisationerna började misstänka att man genom att skjuta upp starten gav arbetsgivaren mer tid och undrade om den nya förlikningsmannen var jävig i arbetskonflikten, som alltså rörde ett statligt bolag. Helle var tvungen att förklara sin roll offentligt, där hon konstaterade sig kunna förhandla även i frågor som rör statliga bolag. Däremot har man inte fått höra vad det talades om på isbrytaren Urho den 12 december, då Helle besökte isbrytaren som Arctia Shippings VD **Tero Vaurastes** personliga gäst bara ett kort tag innan hon valdes till riksförlikningsman.

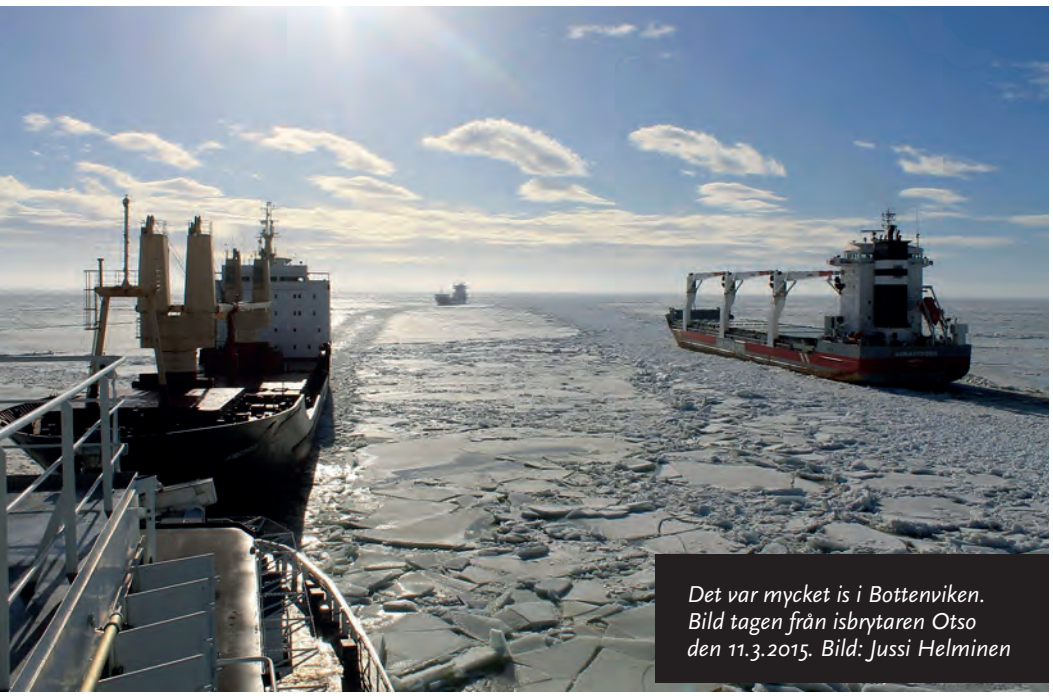
Riksförlikningsmannens beslut att skjuta upp arbetskonflikten gav arbetsgivaren tid och möjlighet att få ordning på sina saker. Rykten om rekrytering av strejkbrytare på fartygen började florera.

Arbetsdomstolen fastslår att arbetskonflikten är laglig

Strax efter att Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund hade varslat om arbetskonflikt på isbrytarna stämde arbetsgivaren fackförbunden till arbetsdomstol till följd av en sympatistrejk i Arctia Shippings dotterbolag **Arctia Karhu**. Målet

Isbrytarnas besättning på barrikaderna. Arbetsdomstolen slog fast att arbetskonflikten är laglig. Bild: Jussi Helminen

>>



Det var mycket is i Bottenviken. Bild tagen från isbrytaren Otso den 11.3.2015. Bild: Jussi Helminen

fick dock ett snöpligt slut för arbetsgivarens del då arbetsdomstolen den 11.3. avgjorde att arbetskonflikten var laglig.

Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund såg beslutet som en ”vinst för rättvisan” och i bredare bemärkelse ett erkännande för att arbetstagarna har rätt att strida för sina arbetsvillkor även i form av en arbetskonflikt. Därmed kan Finlands Näringslivs förslag om att begränsa strejkrättigheterna begravas. Rättegången blev en snöplig och dyr läxa för arbetsgivaren, då de dessutom ålades att betala Sjömans-Unionens och Finlands Maskinbefälsförbunds rättegångskostnader.

Arbetskonflikten inleds 12.3.

Sjömans-Unionens och Finlands Maskinbefälsförbunds arbetstagare inledde den konstaterat lagliga arbetskonflikten den 12.3. Till en början anslöt sig *Otso* och *Kontio*, som seglar i Bottenviken, till konflikten. Samma dag anslöt sig *Ahto* till en sympatikonflikt. *Sampo* och *Letto*, som seglar i samma trakter i Bottenviken, arbetade, men bröt inte is. Det var ett tecken på Sjömans-Unionens medlemmars solidaritet gentemot varandra.

Inledandet av arbetskonfliktsåtgärder fick arbetsgivaren att inleda en olaglig lockout på Arctia Shippings fartyg och informera om avbruten löneutbetalning för de medlemmar som fortsatte arbeta på fartygen men som vägrade följa med dem ut på havet. Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund lämnade en begäran om förundersökning i frågan till polisen på grund av brott mot lagen om medling i arbetstvister.

Arbetskonflikten utökas till kombiisbrytare och Skatudden

Efter att arbetskonflikten inletts blev arbetsgivarens beteende mot sina arbetstagare allt hotfullare på fartygen. Arbetstagarna hotades och utsattes för påtryckningar, och kollektivavtalsförhandlingarna hade frusit fast helt. På grund av den ovänliga situationen blev Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund den 18.3. tvungna att utöka arbetskonflikten till *M/s Fennica* och *M/s Nordica*, som låg på varvet i Raumo. Upprustningen avbröts och besättningarna lämnade fartygen. Samma dag upphörde arbetet även på *Urho*, *Sisu* och *Voima* i Skatudden.

Varning om utökade arbetskonfliktsåtgärder lämnas

Trots den utökade arbetskonflikten vägrade arbetsgivarsidan rucka på sin ståndpunkt. Arctia Shipping motsatte sig ett allmänt bindande avtal av princip, eftersom de var rädda för att ett allmänt avtal skulle begränsa konkurrensen och möjligheten att pressa arbetsvillkoren. Arbetstagarförbunden kunde inte förstå arbetsgivarens fördomsfulla inställning eftersom ett godkännande av avtalet bara skulle innebära fördelar och rättvisa spelregler för Arctia Shipping, då alla aktörer i branschen skulle ligga på samma nivå i konkurrensen.

Mötena på riksförlikningsmannens kontor kändes frustrerande eftersom arbetstagarorganisationerna var tvungna att förklara saker och ting ända från grunden för att man skulle kunna nå ett avtal. Sjömans-Unionen publicerade tillkännagivanden där man in i minsta detalj förklarade vad det allmänt bindande kollektivavtalet innebär. Helsingin Sanomat skrev också en två sidor lång artikel i ämnet. I media började man så smått förstå hur viktig isbrytningen är för Finlands försörjningsberedskap i svåra vinterförhållanden. Endast egna isbrytare och finska besättningar som är vana vid att arbeta i vinterförhållanden kan hjälpa handelsfartyg tryggt i hamn under svåra isförhållanden.

Varning om att stoppa påsktrafiken

FFC:s transportförbund sammanträdde den 19.3. för att diskutera situationen. De bestämde sig för att om en lösning inte nås i tvisten så är risken att man måste utöka arbetskonfliktåtgärderna, vilket skulle innebära att effekterna av dem till stor del skulle riktas mot industrin och olika delar av samhället.

På arbetsgivarsidan leddes förhandlingarna av personalchef **David Lindström**, och Arctia Shippings VD **Tero Vauraste** höll sig envetet i bakgrunden under hela förhandlingen. VD:ns hukande i kulisserna uppmärksammades också i media. Det började verka som om arbetsgivarens ovilja att skriva under avtalet var starkt principiellt. Riksförlikningsmannens arbete saknade också kraftiga tag.

Därför blev Sjömans-Unionen och Finlands Maskinbefälsförbund tvungna att informera om en utökning av eventuella stödåtgärder om man inte nådde ett avtal i förhandlingarna. Dessa stödåtgärder skulle

inledas på skärtorsdagen, den 2.4.2015 kl. 14 och skulle sätta stopp för utrikes sjötrafiken.

Stoppandet av påsktrafiken fick stor uppmärksamhet i media. Det hade varit ett stort bakslag för Finland, och passagerarna började bli rädda för att deras planerade påskresor skulle ställas in. Lika stor effekt skulle en arbetskonflikt ha på frakttrafiken.

Trots hotet om att utöka arbetskonflikten höll Arctia Shippings ledning fast vid sin ideologi att inte godkänna ett allmänt bindande kollektivavtal, trots att det inte behövdes mycket för att nå ett avtal.

Till slut blev landets regering tvungen att sammankalla det ekonomipolitiska ministerutskottet med anledning av hotet om att utöka arbetskonflikten. Ett kort tag efter sammanträdet meddelade Arctia Shipping att de var villiga att underteckna kollektivavtalet och en förlikning nåddes. ⚓

Maskinmästare Ari Timberg och kocken Hanna Räikkälä i Kemi hamn den 14.3.2015. Bild: Pentti Holappa

Arbetskonflikten rörande isbrytare

väckte diskussion kring arbets-villkoren och lönerna vid isbrytning även bland medlemmarna

Efter att Sjöfartsverket och Vägverket lades ner och man skiljde på beställare och producenter av tjänster har det nästan varje år förts samarbetsförhandlingar i rederierna som uppfördes i ruinerna av dem. Fartygen har flyttats från ett rederi till ett annat eller sålts, och personalstyrkan har minskats. Om personalen inte har sagts upp så har de permitterats. Enbart på Sjöfartverket fanns det 44 olika bemannade fartyg (isbrytare, kombiisbrytare, expeditioner, byggnadsfartyg, farledsfartyg, stödfartyg, sjömätningsfartyg och forskningsfartyg), varav en del var i drift året runt, en del bara på vintern eller sommaren. Personalen kunde förflyttas från en fartygsgrupp till en annan under olika verksamhetssäsonger. Nu har en del av fartygen sålts eller överförts till andra rederier och/eller ägaren har förblivit densamma, men bemanningen sköts av en tredje part.

På isbrytarna, liksom på de flesta andra finska fartyg, tillämpar man ett 1:1-alterneringssystem, där varje arbetsdag berättigar till en ledig dag. Alterneringssystemet skiljer sig från alterneringssystemen i andra rederier genom att 1:1-alterneringen ska genomföras på årsnivå på grund av arbetets ojämna fördelning under olika årstider. På isbrytarna är ett arbetsskift 20 dagar långt under verksamhetsperioden, vilket följs av tio dagars ledighet. På fartygen arbetar man i ett tvåvaktssystem, då varje arbetsdag vid körning är tolv timmar i två sextimmarsperioder. Alla tillägg och ersättningar samt naturaförmånsersättningen ingår i lönen som tillämpas på fartygen.

En normal isvinter brukar isbrytningsperioden börja redan i november-december och varar ända in i maj i Bottenviken, dvs. som bäst bryter man is i fem månader, ibland mer. I motsats till vad man skulle kunna tro tar arbetet på isbrytarna inte slut efter isbrytningssäsongen, utan vid andra tider på året utför man dockningsarbeten och andra underhållsarbeten på fartygen. Isbrytarna skulle inte vara i så gott körskick om de inte underhölls noggrant.

Isbrytaren *Kontio* står i ständig oljebekämpningsberedskap året om. Kontio ska enligt ett avtal med EMSA (Europeiska sjösäkerhetsbyrån) hela tiden vara bemannad och redo att ge sig av om det sker en oljeolycka på Östersjön. För fartygets beredskapsbemanning använder man en så rättvis blandning som möjligt av besättningar från alla traditionella isbrytare.

Personalen utbildas kontinuerligt, eftersom det enda sättet att lära sig om arktisk sjöfart är genom praktiskt isbrytningsarbete och ständig utbildning. Det räcker inte med ren fartygsteknik, utan det är personalens know-how som tryggar säkra och kvalitativa isbrytningskunskaper.

Svenska isbrytare är billigare för Finland är de egna finska isbrytarna, men det beror inte på isbrytarpersonalens löner. Besättningen på svenska isbrytare tjänar mer än i Finland. Skillnaden i priset för att driva en isbrytare ligger på helt annat håll än lönerna – i bränslet, sjöfartens stödsystem m.m.

TEXT **SATU SILTA**

Allmänt bindande avtal tryggar rättvis konkurrens:

ett allmänt bindande *kollektivavtal*

är en förmån för både arbetstagarna och arbetsgivarna

Tröskelfrågan i arbetskonflikten kring isbrytare var kollektivavtalets allmänt bindande verkan. Det är konstigt att en del arbetsgivare är rädda för det eftersom det bara gynnar dem. Ett allmänt bindande kollektivavtal rör även de arbetsgivare som inte tillhör arbetsgivarförbundet. Det får alltså alla aktörer på samma nivå och förhindrar snedvriden konkurrens mellan företagen. Ett allmänt bindande kollektivavtal tryggar minimianställningsvillkor för arbetstagarna.

Kollektivavtalet är ett avtal mellan arbetstagarorganisationen (Sjömans-Unionen) och arbetsgivaren eller arbetsgivarnas organisation om branschspecifika anställningsvillkor som t.ex. löner, arbetstider, semestrar och andra förmåner som minst ska följas inom avtalets tillämpningsområde.

Kollektivavtal kan vara normalt bindande eller allmänt bindande:

Normalt bindande kollektivavtal förpliktar de parter som undertecknat det och de enskilda arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i dem som undertecknat det.

Allmänt bindande kollektivavtal

Ett allmänt bindande kollektivavtal innebär att även en icke-organiserad arbetsgivare ska följa de bestämmelser som avtalats i ett riksomfattande kollektivavtal som betraktas som representativt i branschen i fråga.

Ett kollektivavtalsvillkor som står i strid med motsvarande bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal är ogiltigt, och bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet ska följas istället.

Hur definieras allmänt bindande verkan?

Ett kollektivavtal ska betraktas som representativt när mer än hälften av branschens arbetskraft är i tjänst hos de arbetsgivare som är förbundna till det. Ett kollektivavtal kan fastställas som allmänt bindande av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Nämnden lyder under social- och hälsovårdsministeriet.

För närvarande finns det omkring 165 allmänt bindande kollektivavtal. Listan över gällande allmänt bindande avtal är offentlig och finns att läsa på Finlex (finlex.fi).

EU-domstolen försvarar allmänt bindande avtal

TEXT **TIINA TENKANEN**

I mars tog EU-domstolen ställning för allmänt bindande kollektivavtal. Enligt domstolen kan man genom ett nationellt allmänt bindande kollektivavtal begränsa användningen av inhyrd arbetskraft, även om syftet med EU-direktivet är att förbjuda begränsningar.

EU-domstolens beslut är knutet till **Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT**:s talan mot **Shell Aviation Finland Oy** och arbetsgivarförbundet **Öljytuote ry** år 2012. Shell bröt mot AKT:s allmänt bindande kollektivavtal för tankbils- och oljeproduktbranschen genom att använda inhyrd arbetskraft långsiktigt.

Förbundets avtal ingår i huvudavtalet mellan FFC och Finlands Näringsliv EK.

Allmänt bindande avtal tryggar minimianställningsvillkor för arbetstagarna

FFC:s arbets- och näringslivsdirektör **Matti Tukiainen** förundras över en del arbetsgivares negativa inställning till allmänt bindande kollektivavtal. Han poängterar att ett allmänt bindande avtal gynnar både arbetstagarna och arbetsgivarna.

”Allmänt bindande kollektivavtal tryggar arbetstagarnas minimianställningsvillkor. Med dem kan man också förhindra snedvriden konkurrens mellan företag och styra löneförhöjningar centralt.”

Om det finns ett allmänt bindande kollektivavtal i branschen ska alla arbetsgivare i branschen tillämpa minst de löne- och andra anställningsvillkor som avtalats i det på sina arbetstagare.

”Den allmänt bindande verkan tryggar en hälsosam och rättvis konkurrens genom att förhindra dumpning av anställningsvillkor”, understryker Tukiainen.

Rättvis konkurrens genom samma rättigheter

Enligt FFC:s jurist **Jari Hellsten** utgör ett allmänt bindande avtal inget hot mot en organiserad arbetsgivare eftersom alla arbetsgivare i samma bransch har samma skyldigheter.

”Om ett företag däremot har ett lokalt förhandlat kollektivavtal skulle det kunna låta arbetet utföras till lägre lön än den avtalade hos en underleverantör eller ett dotterbolag”, berättar Hellsten.

I tider med hård konkurrens tycker företagen att kollektivavtalen begränsar konkurrensen eftersom de försöker få så billig arbetskraft som möjligt. Ur löntagarnas synvinkel är konkurrensen mer rättvis när alla arbetstagare har samma rättigheter. På så sätt förhindrar man dumpning av anställningsvillkoren.

Ett allmänt bindande kollektivavtal är också en trygghet för utländska arbetstagare. De berörs av minimianställningsvillkoren i avtalet, som minimilöner.

TEXT **TIINA TENKANEN**

Finlands handelsflotta

– i alla lägen

Logistiskt är Finland än ö. Livsviktiga transporter bör kunna garanteras under alla omständigheter och till detta behövs isgående frakt- passagerarfartyg. Vi behöver fartyg under finsk flagg för att kunna garantera en försörjnings-beredskap.

Sjötransporter är miljövänliga. Målsättningen är ett renare Östersjön genom investeringar i ny miljöteknologi.

Finland är logistiskt sett än ö

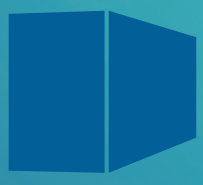
90 % export 70 % import

Handelsfartygstonnagets tillväxt åren 2010–2014

+18,7 %

Logistiskt är Finland en ö.

De finska fartygens marknadsandel för frakt- och persontransporter 2013:



33,8 %

31,4 %

De finskflaggade fartygens intäkter är cirka 1 mrd euro.

9 000

Omkring 9 000 personer arbetar inom sjöfartsyrket, av dessa är 2 500 kvinnor.

43 500

Som en del av havsklustret sysselsätter sjöfarten 43 500 personer, indirekt cirka 500 000.

6,6 %

Sysselsättningen inom sjöfartsnäringen växte 2010–2013 6,6 %.

Sjömannens hemorter är utspridda i hela Finland.

Inom branschen tillämpas principen ”lika lön för lika arbete”.

500 miljoner

Av det utländska turisterna kommer 24 % eller två miljoner personer till Finland med passagerarfartyg. Konsumtionen i land uppgår till över 500 miljoner euro.

25 %

25 % av Finlands styckegodstrafik eller 10 miljoner ton sker med passagerarfartyg.

I Finland bedriver 23 rederier sjöfart till utlandet med egna fartyg. Av dessa är många familje- eller småföretag.

Finlands handelsflotta i utländsk trafik består av 120 passagerar-, frakt-, roro- och tankfartyg.

Prövotid vid visstidsanställning

Sjömannen frågar, juristen svarar

TEXT **SANNALEENA KALLIO**

Sjömannen: I mitt tidsbundna arbetsavtal finns det ett avtalsvillkor om prövotid. Vad är prövotid och hur lång är den?

Juristen: Paragrafen som rör prövotid finns i första kapitlet i lagen om sjöarbetsavtal (och arbetsavtalslagen). Syftet med prövotid är att ge båda parter i ett arbetsavtal möjlighet att försäkra sig om att arbetet och den som utför det är lämpliga för varandra. Under prövotiden kan arbetsgivaren utvärdera om arbetstagaren har rätt yrkeskunskaper och är lämplig för uppgiften och arbetsgemenskapen, medan arbetstagaren kan utvärdera om arbetet och arbetsförhållandena är som förväntat.

Prövotiden ska alltid avtalas i arbetsavtalet med antingen ett uttryckligt avtalsvillkor eller med en hänvisning till kollektivavtalsvillkoret för prövotid. Den ska alltså inte automatiskt följas med stöd av lagen. Prövotid kan avtalas både i ett tills vidare gällande och i ett tidsbundet arbetsavtal.

Prövotiden är högst sex månader lång. Denna regel gäller bara undantagsfall, där arbetsgivaren anordnar en mer än fyra månader lång utbildning åt arbetstagaren i början av anställningen. Huvudregeln är att prövotiden kan vara i högst fyra månader från och med den första arbetsdagen.

Vid visstidsanställningar som är kortare än åtta månader kan prövotiden vara högst hälften av anställningens längd. Vid till exempel en fyra månader lång visstidsanställning kan de två första månaderna då utgöra prövotid.

Prövotiden ska i princip alltid förläggas i början av anställningen. I de fall där arbetstagaren byter till andra, till exempel mer krävande, uppgifter kan man avtala om prövotiden för detta nya arbete. Under en sådan prövotid kan anställningen dock inte avslutas med åberopande av prövotidsvillkoret. Om det visar sig att arbetstagaren inte är lämplig för eller i övrigt inte klarar av sin nya uppgift återgår han eller hon till sina tidigare eller motsvarande arbetsuppgifter.

Användningen av prövotid är inte alltid motiverad och berättigad. Vid på varandra följande eller inom kort tid tecknade tidsbegränsade arbetsavtal som rör samma tjänst eller arbetsuppgift behöver man inte inkludera något prövotidsvillkor. Arbetsgivaren känner då redan till arbetstagaren och dennes färdigheter och kunskaper. Arbetsavtalen tecknas ofta på förifyllda blanketter, där fältet för prövotid redan är ifyllt. Arbetsavtalet ska alltså alltid kontrolleras noggrant, speciellt i de sistnämnda fallen.

Sjömannen: Mitt anställningsförhållande avslutades under prövotiden. Varför har jag inte rätt till lön under uppsägningstiden? Arbetsgivaren har inte heller angivit något annat skäl för avslutandet av anställningsförhållandet än att prövotiden fortfarande gäller. Får jag inte veta varför det avslutas?

Juristen: Under prövotiden kan anställningsförhållandet sägas upp av båda parter enligt 1 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal. Det innebär att anställningsförhållandet och därtill hörande rättigheter och skyldigheter upphör omedelbart utan uppsägningstid. Det finns ingen rätt till lön under uppsägningstiden när anställningsförhållandet upphävs istället för att sägas upp.

På grund av syftet med prövotiden och dess karaktär har inte arbetsgivaren någon särskild skyldighet att motivera avslutandet av anställningsförhållandet under prövotiden med annat än att åberopa prövotidens giltighet. Arbetsavtalet får dock aldrig upphävas på diskriminerande eller i övrigt osakliga grunder. Om arbetstagaren misstänker detta och invänder mot det ska arbetsgivaren visa och bevisa att det inte ligger något lagstridigt och osakligt skäl bakom, dvs. motivera avslutandet av anställningsförhållandet.

Skicka in dina förslag till frågor till: sannaleena.kallio@smu.fi.

Sjömans-Unionens fullmäktige:

Felen som gjordes i början på 1990-talets lågkonjunktur *får inte upprepas i sysselsättningspolitiken*

– Vi måste ta hand om folk även i svåra tider –

Sjömans-Unionen är orolig för samhällets svaga under regeringens sondering. Ett starkt tema hos valets vinnande parti är företagsamhet och konkurrenskraft i samhället till vilket pris som helst. Återupplivningen av landet kan inte baseras på en hårdhänt nedskärningspolitik: vi måste komma ihåg vad som hände i Finland i början på 90-talet. De kraftiga nedskärningarna förbättrade inte landet, som plågades av massarbetslöshet, utan tryckte ner många människor och hela familjer ännu djupare i sina personliga trångmål, vilket efterlämnade spår som känns än idag.

För att lyfta Finland måste vi ta hand om människor även i svåra tider. Vi är en liten nation, och den allmänna hälsovården, kostnadsfria utbildningen och satsningarna på utveckling av anställda ger kunskaper som även ger upphov till företagsamhet och nya innovationer. Vi behöver aktioner och nya aktörer. För att bli välmående och ta sig igenom svåra tider måste vi arbeta tillsammans och erbjuda stöd och uppmuntran. Arbetsmarknaden ska inte styras med en kommendörskaptenmentalitet genom att ge order uppifrån.

Den finska arbetsmarknadspolitiken har skapat världens stabilaste stat, där det är bra att driva företag. Vårt samhälle baseras på en förhandlingskultur, vilket vi ska värna om även i fortsättningen. Finland hotas inte av naturkatastrofer eller ett instabilt samhälle. Det finns kunskap i vårt land. Många internationella företag har flyttat sina verksamheter till Finland de senaste åren. Vi måste locka till oss fler investeringar målmedvetet och med nationell stolthet.

Arbete ger trygghet och garanterar en kontinuitet i samhället. Trasiga arbetsförhållanden och de allt vanligare nolltimmesavtalen gör människors liv osäkra och ger inte Finland den önskade kontinuiteten. Den viktigaste uppgiften för den kommande riksdagen och regeringen är att skapa förutsättningar för även dessa människor att tro på sitt arbete och sin framtid. Vi måste bryta indelningen av samhället i svaga och starka människor. Upplivningen får inte baseras på en Thatcheristisk modell där de fattiga ska hållas kort, utan vi måste hjälpa de svagaste i svåra tider. ⚓

Bara ett år kvar till Sjömans-Unionens kongress:

Sjömans-Unionens kongress

den 10.–11.5.2016 i Paasitorni, Helsingfors

Nästa vår anordnas Sjömans-Unionens kongress igen. Kongressen sammanträder vart fjärde år. Den förra kongressen hölls 2012 och nästa äger alltså rum våren 2016.

VAD ÄR EN KONGRESS?

Kongressen är Sjömans-Unionens högsta beslutande organ. På kongressen drar man upp riktlinjerna för verksamheten under nästa fyraårsperiod. Kongressen utser också förbundets ledning, styrelse och fullmäktige som fattar beslut i gemensamma frågor.

På den ordinarie kongressen tar man upp följande ärenden:

1. mötets konstitution
2. verksamhets- och räkenskapsberättelser från tiden efter den föregående ordinarie kongressen samt revisorernas utlåtanden,
3. beslutar om att fastställa den gångna räkenskapsperiodens bokslut och bevilja de redovisningsskyldiga ansvarsfrihet,
4. fastställer verksamhetens riktlinjer och ekonomiska plan för den kommande kongressperioden,
5. väljer fullmäktigeordförande och övriga ordinarie fullmäktigeledamöter samt deras personliga suppleanter,
6. väljer styrelseordförande, förbundssekreterare och övriga ordinarie styrelseledamöter samt deras personliga suppleanter,
7. väljer revisorer och revisorssuppleanter,
8. beslutar om dagpenning och reseersättning för kongressrepresentanterna och behandlar motioner som inkommit till kongressen.

Skicka in en motion till kongressen!

På kongressen behandlar man motioner, som varje personmedlem eller medlemsförening har rätt att skicka in till kongressen. Alla medlemmar i Sjömans-Unionen har alltså rätt att skicka in motioner till kongressen. Motionerna ska skickas in till Sjömans-Unionens styrelse i skriftlig form senast två (2) månader före kongressen.

Motionens innehåll är inte begränsat och den kan beröra vad som helst i anknytning till branschen. Så om du har något du vill veta mer om gäller det att vara aktiv. Du kan be t.ex. din fackavdelning om med hjälp att skriva en motion: **smu.fi/på_svenska > fackavdelningar**

Mer information om och tidtabellen för kongressen publiceras i början på hösten

Mer information om, anvisningar för och tidtabellen för kongressen publiceras i Sjömannen 3/2015, som utkommer i slutet av september. Information finns även på förbundets hemsida: smu.fi/pa_svenska.

Sjömans-Unionens kongress
Datum: 10.–11.5.2016
Plats: Helsinki Congress Paasitorni
(adr. Paasivuorigatan 5 A, Helsingfors)
www.paasitorni.fi

Ställ upp som kandidat!

Är du intresserad av Sjömans-Unionens verksamhet? Sjömans-Unionens kongress erbjuder alla som är intresserade goda möjligheter att påverka och besluta om riktlinjerna för förbundets framtid. Kongressen väljer också fullmäktige och styrelseledamöter.

Valkretsar

Enligt Unionens stadgar bildar varje medlemsförening, dvs. fackavdelning, sin egen *valkrets*, ur vilken man väljer kongressrepresentanter i relation till antalet medlemmar. Från varje valkrets väljs en representant per varje begynnande tvåhundratal röst- och valberättigade medlemmar, dock minst en representant. (Medlemsantalet räknas enligt situationen i slutet av juni kalenderåret före valförrättningen.)

Man kan bli kandidat i sin egen valkrets, dvs. sin fackavdelning. För att bli kandidat ska man ha tillhört sin fackavdelning sex (6) månader innan tiden för kandidatnomineringen inleds, under förutsättning att man hela tiden varit medlem i Sjömans-Unionen. Medlemmar som gått i pension och som därför är befriade från medlemsavgiften får dock inte delta i röstningen eller kandidatnomineringen.

Kandidatnominering 1.10.–15.11.2015

Kandidatnomineringen inleds i höst. Kandidater till kongressvalet nomineras på möten som ska anordnas i medlemsföreningarna (på fackavdelningarna) och på kandidatnomineringsmöten på arbetsplatserna den 1.10.–15.11.2015.

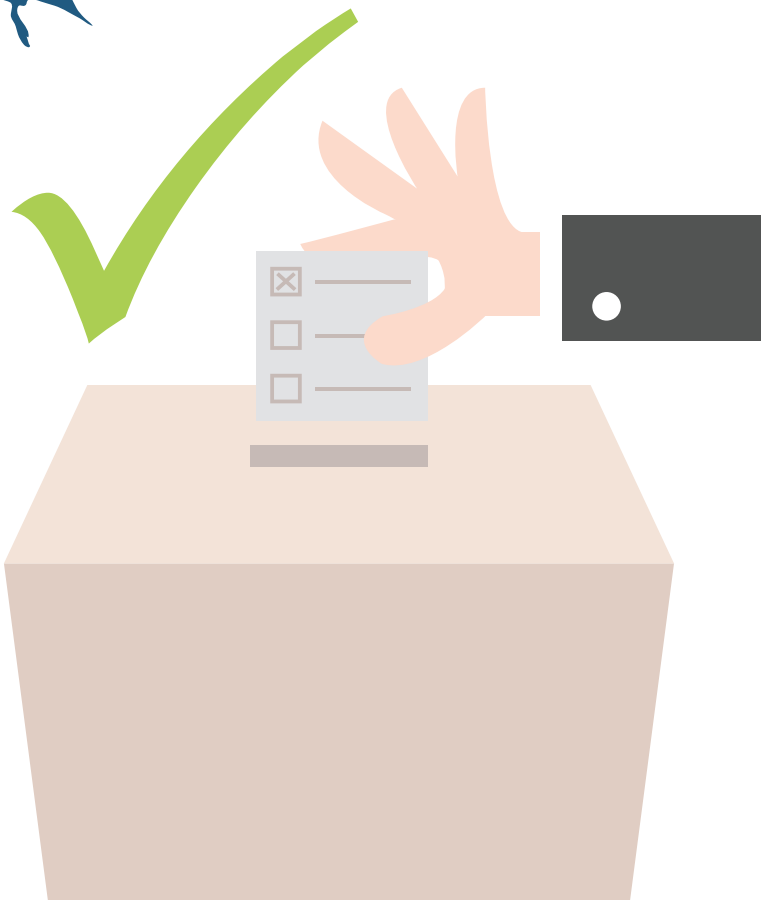
Föreningens styrelse och förtroendemannen för kandidatnomineringsmötet som ska hållas på arbetsplatsen kallar till medlemsföreningens kandidatnomineringsmöte.

Kandidatnominering kräver ett skriftligt medgivande från vederbörande.

Medlemsföreningarna överlämnar kandidatförteckningar (och nödvändiga dokument) till Unionens styrelse, som fastställer dem den **14.12.2015**.

Påminnelse i tidningen Sjömannen för blivande kandidater: ta ett bra passfoto av dig själv/ett annat foto av hög kvalitet och med tillräckligt stor upplösning och skicka in det till tidningen Sjömannens redaktion. Foton på och information om kandidater publiceras i ”valtidningen” Sjömannen nr 1/2016, som kommer ut i början av februari 2016. (Se exempel i arkivet på tidningen Sjömannen Merimies 1/2012 > smu.fi/pa_svenska > kommunikation > Sjömannen > arkiv)

Mer information om hur du blir kandidat får du direkt av din fackavdelning eller din förtroendeman eller från Unionen.



Röstning

Själva valet äger rum i början av 2016. Varje röstberättigad medlem får rösta på en (1) kandidat i sin valkrets.
Röstningen sker genom poströstning.

Röstningsperioden är den 18.1.–15.3.2016

Valmaterialet skickas hem till Sjömans-Unionens röstberättigade medlemmar per post i januari. Håll därför koll på din post!

Valmaterialet som skickas hem innehåller:

- närmare anvisningar om hur röstningen äger rum
- en kandidatförteckning
- en valsedel och ett kuvert samt
- ett svarskuvert med porto betalt.

Röstningen har gjorts så enkel och tydlig som möjligt. Efter att ha röstat skickar du in röstkuvertet per post. (Röster som inkommit till Posten senast den 18.3. 2016 kl. 12.00 godkänns).

VARDAGSJURIDIK

Medlemmar i Sjömans-Unionen har som medlemsförmån rätt att få telefonrådgivning av **advokatbyrå JB Eversheds Oy** i juridiska frågor som rör medlemmarnas privatliv. Genom att ta reda på sina rättigheter och skyldigheter i förväg undviker man konflikter och skador. Tjänsten är gratis för medlemmar. **www.jbeversheds.com**

MEDLEMS FÖRMÅN

ARVSSKATTEPLANERING

I början av 2015 justerades arvsskatteskalorna en procent uppåt rakt igenom. Då beskattningen stramas åt får skatteplanering allt större betydelse.

Om skatteskalorna

Arvsskatteskalan är lindrigare än gåvoskatteskalan. Gåvoskatt måste betalas redan vid gåvor för 4 000 euro, medan arv beskattas först när värdet på arvet är 20 000 euro eller mer. Skatten riktas alltid mot mottagaren, dvs. om gåvor eller arv splittras på flera mottagare med ett testamente kan man göra en skattebesparing eftersom man då kan utnyttja de nedre gränserna i skatteskalorna.

Eftersom skalorna är progressiva kan man också göra en skattebesparing genom att försöka dimensionera storleken på gåvorna och arven så att inte värdet på någons gåva eller arv överstiger de högre stegen i skalan. Efter skatteåtstramningen är den högsta skatt som nära anhöriga får betala 20 procent, när värdet på arvet eller gåvan överskrider en miljon euro. Den lägsta skatten är 8 procent, när värdet på arvet ligger mellan 20 000 och 40 000 euro.

En änka/änkling kan utnyttja makeavdraget på 60 000 euro. På grund av avdraget och på grund av att skatteskalan börjar först vid 20 000 euro kan man genom t.ex. ett testamente skattefritt styra ett arv värt 79 999 euro till en änka/änkling.

Sammanslagning av gåvor

Den progressiva skatteskalan uppmuntrar till att ge bort egendomen i gåva i små partier till den kommande generationen redan under arvlåtarens livstid. Om samma gåvomottagare får flera gåvor från samma givare ska man komma ihåg bestämmelsen om tre års kumulation, dvs. att gåvor som erhållits från samma givare under tre års tid räknas ihop. Om man vill undvika gåvoskatt helt kan man ge bort en gåva värd högst 3 999 euro vart tredje år. Om det har gått mindre tid mellan gåvorna räknas gåvorna ihop i beskattningen, varvid det sammanräknade värdet på gåvorna överskrider gränsen för skattefri gåva.

Överlåtelse till underpris

Om en alltför stor nedsättning ges på en köpesumma tolkas nedsättningen som en skattepliktig gåva från säljaren till köparen. Arvs- och gåvoskattelagen tillåter en nedsättning på knappt 25 procent jämfört med det gängse värdet på egendomen som ska säljas. Större nedsättningar är enligt lagen skattepliktiga. En alltför stor nedsättning kan också leda till tråkiga överraskningar i säljarens beskattning av realisationsvinst eftersom den verkliga anskaffningskostnaden inte dras av från överlåtelsepriset som den är vid affärer till underpris.

Om det handlar om en företagsöverlåtelse och generationsväxlingslättnader tillämpas på köparen kan köpesumman sänkas mer än i grundsituationen utan skatteföljder.

Besittningsrätt

En änka/änkling har enligt lagen rätt att bo kvar i makarnas gemensamma hem om inte en bostad som är lämplig som hem ingår i änkans/änklingens tillgångar. Besittningsrätt kan också beviljas en annan än ägaren i ett gåvobrev eller ett testamente. Värdet på besittningsrätten kapitaliseras i beskattningen och det kapitaliserade värdet dras av från egendomens arvs- eller gåvoskattevärde innan arvs- eller gåvobeskattningen verkställs. Tumregeln är att ju yngre innehavaren av en besittningsrätt är, desto större blir nedsättningen av arvs- eller gåvoskatten.

Hjälpmedel vid arvsskatteplanering

Under sin livstid kan man ge bort gåvor. Därför finns det skäl att i gåvobrev fastställa om gåvorna är avsedda som förskott på arv. Med ett gåvobrev eller ett testamente kan man också begränsa bort gåvomottagarens eller arvtagarens makes/makas giftorätt.

Ett testamente är ett bra hjälpmedel för att dela upp arvet på flera mottagare. Om arvlåtaren inte har upprättat något testamente kan man uppnå samma effekt genom att avstå från arvet.

Makar bör också tänka på ett äktenskapsförord. Med ett sådant kan man förutom att bereda sig på en konfliktfylld skilsmässa också styra skattefri utjämning till den maka/make som blir änka/änkling.

I en del situationer kan man behöva söka förhandsavgörande från Skatteförvaltningen för att i förväg kunna ta reda på till exempel skatteföljderna av en gåva eller om generationsväxlingslättnad lämpar sig för överlåtelsen.

Generationsväxlingar

Man bör fästa extra stor uppmärksamhet på skatteplaneringen om arvlåtaren äger ett företag eller en lantgård. Med rätt skatteplanering kan man helt undvika skatt på realisationsvinst vid försäljning av ett företag eller mark till den närmaste kretsen. Gåvo- eller arvsmottagarna kan få märkbara lättnader på skattebeloppet och räntefri avbetalningstid.

Torsti Lakari
Advokat, vicehäradshövding, EM
Advokatbyrå JB Eversheds Oy
torsti.lakari@jbeversheds.com
www.jbeversheds.com

ARBETSLÖSHETSKASSAN INFORMERAR

Transportbranschens Arbetslöshetskassa

Arbetslöshetsskydd

för medborgare i ett annat EU-land

En arbetslös sjöman kan inte själv välja vilket land han eller hon söker arbetslöshetsersättning från. Man kan registrera sig som arbetssökande i flera medlemsländer samtidigt.

Medlemskap i arbetslöshetskassa

- En medborgare i ett EU-land skall vara medlem i en arbetslöshetskassa i det land han eller hon arbetar i. För sjömän innebär det fartygets flaggstat. Sjömän som tillhör besättningen på ett fartyg som seglar under finsk flagg ska alltså vara medlem i Finlands Sjömans-Union och Transportbranschens Arbetslöshetskassa.

- Tiden som ackumulerats från arbete på ett finskt fartyg under medlemskapet i arbetslöshetskassan räknas in i arbetsvillkoret. Denna tid i arbete beaktas vid ansökan om arbetslöshetsersättning även när medlemskapet överförs till ett annat EU-land.

Arbetslöshetsskydd

- Om en sjöman som arbetar på ett finskt fartyg men är fast bosatt i ett annat EU-land är delvis arbetslös dvs. till exempel har permitterats för en viss tid betalas ersättningen alltid ut av arbetslöshetskassan i arbetslandet.

- Om en sjöman är helt arbetslös, dvs. inte har något gällande arbetsförhållande, betalas arbetslöshetsersättningen alltid ut av arbetslöshetskassan i hemvistlandet. Om en person som blivit arbetslös inte är fast bosatt i Finland utan i ett annat EU-land kan han eller hon ändå tillgodoräkna sig tiden i arbete som ackumulerats i arbetslandet när han eller hon övergår till att omfattas av arbetslöshetsskyddet i hemvistlandet. Förutsättningarna varierar mellan EU-länderna.

Fastställande av hemvist

- Hemvist är den plats där en person är fast bosatt. Ett tillfälligt boende betraktas som uppehåll. I otydliga fall beaktar man bl.a. arbetsförhållandets slag och varaktighet, familjens hemvist och typ av boende när man fastställer hemvisten. Beslutet baseras på en samlad bedömning.

Bestämmelser som tillämpas

- Lagen om utkomstskydd för arbetslösa 1290/2002
- Europaparlamentets och rådets förordning 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (speciellt artikel 65, punkt 2 och 3)
- Europaparlamentets och rådets förordning 987/2009 om tillämpningsbestämmelser till förordningen om samordning av de sociala trygghetssystemen (speciellt artikel 11)

Transportbranschens Arbetslöshetskassa

Telefonjour
tel. (09) 613 119 mån–fre kl 9.00–12.00

Öppettider
mån–fre kl 9.00–15.00
sommar fredags 9.00–14.00 (maj-august)
Fax: (09) 6131 1333

www.kuljetusalantk.fi/se

Besökadress:
Broholmasgatan 3–5, gatuplan
00531 Helsingfors

Postadress:
Transportbranschens
Arbetslöshetskassa
PB 65
00531 Helsingfors

AMMATTIOSASTOT

SATAMA-ALA (003)

Syyskokous
Aika: tiistai 13.10.2015 klo 17.00
Paikka: Helsinki
Satama-ala pitää syyskokouksen tiistaina **13.10.2015** luottamusmiesten täydennyskurssin yhteydessä Helsingissä osoitteessa: John Stenbergin ranta 6, 00530 Helsinki.
Tervetuloa!

ITÄKUSTIN OSASTO (007)

Lippuja Kotkan Meripäiville!
Itäkusti tarjoaa jäsenilleen Kotkan Meripäivät huikeaan hintaan! Perjantaina 24.7. pääsee rokkaamaan vain 10 eurolla!
Lipputilaus tapahtuu maksamalla 10 euroa Itäkustin tilille: FI 61 10693007 103575 viimeistään 10.7. mennessä. Kirjoita viestikenttään oma nimesi sekä tunnus "meripäivät". Liput voi lunastaa Itäkustin toimistolta SMU:n jäsenkorttia vastaan.
www.meripaivat.com

LÄNSI-SUOMEN OSASTO (008)

Syyskokous
Syyskokous osastomme jäsenille, eli juuri sinulle!
Aika: Perjantai 23.10.2015 kello 18.00
Paikka: Pitkäkatu 43, 65100 Vaasa (AY-keskus, liiton toimitila)
Liiton edustaja paikalla. Sinun on tärkeää olla mukana ja vaikuttamassa asioihin! Ruokailu kokouksen päätteeksi.

MATKAILU- JA HUOLINTA-ALA (010)

Syyskokous
Aika: lauantai **21.11.2015 klo 15.00** alkaen
Paikka: Ravintola Wanhan Paronin Kellarissa, Yliopistonkatu 37, 20100 Turku. Tervetuloa!

ELÄKKEELLE

Kiitos huomionosoituksista jäädessäni eläkkeelle: työkaverit *M/s Silja Serenadella* <3, TallinkSilja, SMU:n Etelä-Suomen osasto 009

Kiitos kuluneesta.
Myötämielin muistelen,
kaihoisasti kaipailen,
ikävöin yhteisiä ympyröitä,
joka päivän jutteluita,
tuokioita työn ja tauon.
Toivon tuleville,
haluan huomisille,
saatteeksi sisuskopukkaan;
aurinkoa aamutuimaan,
keveyttä keskipäivään,
taivaalle tuhannet tuikkeet.

Vuokko Paavilaista mukaellen
Sirpa Kylmäkkö evp

Kiitos työkavereille kuluneista yhteistä työpäivistä. Nyt alkoi Oksaskalla "kissanpäivät"!
Krisse Oksanen

TERVEISET

Kaikkea hyvää vuodelle 2015 kaikille Sereläisille!
Tuula Tammi

KIITOS

Kiitokset Oy Langh Ship Ab:lle ja *M/S Ailan* henkilökunnalle muistamisestani merkkipäivänäni.
Ilkka Ruoho

SYNTYMÄPÄIVÄT

50 v. syntymäpäivät
Kiitos työkavereille laminoidusta lahjasta täyttäessäni 50 v.
t: **Valtteri** / M/s Silja Serenade

IN MEMORIAM

Harri ”Harppa” Haavisto
Porin viimeinen hippi, pitkän merimies-uran tehnyt Harri "Harppa" Haavisto on saapunut kotisatamaan.

Sieltä hän tulee tarkkailemaan nykyisiä ja tulevia merimiehiä suurena valkoisena lintuna taivaan sinisillä ulapoilla. Muistellaan häntä aina silloin, kun ollaan hyvällä tuulella.

Harria muistaen, Timo Koskinen, sukulaiset ja ystävät

KULTAMERKIT

Grundström Susanne
Knuutila Maija
Leikas Paula
Lindholm Bo
Pirhonen Martti
Salonen Sari
Tiainen Juha
Ulmanen Nina

Kesän aukioloajat

Merimies-Unionin toimisto on suljettu 29.6.–31.7.2015

Toimitsijapäivystys on arkisin klo 9.00–15.00 numerossa (09) 6152 0222. **Tapaamisajoista on sovittava etukäteen puhelimitse.**

Mökkipuhelin on suljettu kesällä perjantait ajalla **27.7.–30.8.2015**.

Turun toimiston kesän aukioloajat
Turun toimisto on suljettu **22.6.–26.7.2015**.

Sommarens öppettider

Sjömans-Unionens kontor har stängt den 29.6.–31.7.2015

Ombudsmannajouren har öppet vardagar kl. 9.00–15.00 på nummer (09) 6152 0222. **Besök måste avtalas i förhand per telefon.**

Stugtelefonen är stängd på fredagar den 27.7.–30.8.2015.

Åbokontorets öppettider i sommar:
Kontoret i Åbo har stängt den **22.6.–26.7.2015**.

Hammarlandin mökki

on Merimies-Unionin kaikkien jäsenten vuokrattavissa!

Info:

- 100 m2
- 2 makuuhuonetta (4 sänkyä per huone), (+ kaksi lisäpetipaikkaa sohvasängyssä)
- keittiö
- iso olohuone, jossa avotakka

Kaikki mukavuudet:

- TV
- stereot
- mikroaaltouuni
- suihku
- sisävessa

JÄSEN ETU

Huom! Omat liinavaatteet ja pyyhkeet otettava mukaan!
Alueella on sauna, joka on yhteisessä käytössä mökkien vuokraajille. Soutuveneet ovat vapaasti käytettävissä ja niille, jotka haluavat kalastaa, voivat ostaa kalastus-kortin ”Hugosista”.

Vuokra:

490,00 euroa/ viikko tai
70,00 euroa/ vuorokausi

Mökin varaus:

Aili Fogner
puh. 040 534 5666

Lisätietoja antaa myös Ahvenanmaan ammattijärjestöjen lomaorganisaation puheenjohtaja:

Rolf Andersson
puh. 040 589 4276
s-posti: *rolf.andersson@aland.net*

Storstuga för uthyrning: Öra Hammarland

Alla Sjömans-Unionens medlemmar kan hyra stugan!

Info:

- 100 m2,
- 2 sovrum med fyra bäddar i varje (+ två bäddplatser i bäddsoffa)
- kök
- stort ”vardagsrum” med öppen spis.

Alla bekvämligheter s.s.:

- TV
- stereo
- mikrovågsugn
- dusch
- toalett

Obs, att eget sänglinne och hand-dukar måste medtas. På området finns bastu, som är gemensam för stuggästerna. Roddbå-tar får användas fritt och för den som vill fiska finns det fiskekort att köpa hos ”Hugos”.

Hyra:

490,00 euro/ vecka eller
70,00 euro/ dygn

Bokning:

Aili Fogner
tel. 040 534 5666

För information kan man också kontakta organisationens ordförande:

Rolf Andersson
tel. 040 589 4276
e-mail: rolf.andersson@aland.net

Ålands fackliga semesterorganisation r.f. erbjuder stugan att hyra för dig som är medlem i FSU.

SUDOKU

					8		6	4
8	2	7						
		9			1		5	8
7				1				
	5	8				6	1	
				5				3
4	7		2			9		
						4	3	2
3	6		4					

(C) Arto Inkala www.aisudoku.com AI24275

Vaikeusaste: ☆☆

			1		4		7	
8			7					2
				2			1	3
		2	9	5		4		
3								1
		4		3	1	2		
7	2			6				
1					9			6
	3		5		2			

(C) Arto Inkala www.aisudoku.com AI24274

Vaikeusaste: ☆

Pro2
Posti Oy

Posti Green

Minne mennä kesällä?

MUSEOT

Forum Marinum
www.forum-marinum.fi

Merikeskus Vellamo
www.merikeskusvellamo.fi

Rauman Merimuseo
www.rmm.fi

Ålands Sjöfartsmuseum
www.sjofartsmuseum.ax

Loviisan Merenkulkumuseo
www.merenkulkumuseo.fi

Merimiehenkotimuseo (Oulu)
www.ouka.fi/oulu/ppm/merimiehenkotimuseo1

Vaasan Merimuseo
www.museiportalosterbotten.fi/museot-a-o/museo/86-vaasan-merimuseo

Kristiinankaupungin Merimuseo
http://edu.krs.fi/museo/suomi/merimuseo/merimuseo.html

Merimiehenkoti–Museo (Uusikaupunki)
www.uudenkaupunginmuseo.fi/museokohteet/merimiehenkotimuseo

Suomen Merimuseo (Kotka)
Sijaitsee Merikeskus Vellamon yhteydessä.
www.nba.fi/fi/museot/suomen_merimuseo

TAPAHTUMAT

Kotkan Meripäivät 23.–26.7.2015
www.meripaivat.com

KOTKAN MERIPÄIVÄT 23.–26.7.2015

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY // FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

POSTI- JA KÄYNTIOSOITE
John Stenbergin ranta 6, 2. kerros, 00530 Helsinki

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

VAIHDE / VÄXEL
+358 (0) 9 615 2020

TELEFAX
+358 (0) 9 615 20 227

KOTISIVUT / HEMSIDOR
www.smu.fi

SÄHKÖPOSTI / E-ADRESS
etunimi.sukunimi@smu.fi
förnamn.efternamn@smu.fi

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

Kuljetusalan Työttömyyskassa

POSTIOSOITE
PL 65, 00531 Helsinki

ASIAKASPALVELU
Siltasaarenkatu 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.kuljetusalantk.fi

Transportbranschens Arbetslöshetskassa

POSTADRESS
PB 65, 00531 Helsingfors

KUNDTJÄNST
Broholmsgatan 3–5, gatuplan Helsingfors

vardagar kl. 9.00–15.00

TELEFONJOUR
tel. (09) 613 111
kl 9.00–12.00

Fax: (09) 6131 1333

ARBETSLÖSHETSKASSANS ELEKTRONISKA TJÄNSTER
www.kuljetusalantk.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, Ahvenanmaa
Ombudsman, Åland
Henrik Lagerberg
(018) 199 20 /0400 478 884
Ålandsvägen 55, 22100 Mariehamn

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

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

Kassanhoitaja / Kassaföreståndare
Stiina Raitio
(09) 615 20 219

Kirjanpitäjä / Bokförare
Tuula Ylhävuori
(09) 615 20 220

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

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

Toimistotyöntekijä / Kontorsbiträde
Arja Merikallio
(09) 615 20 259

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

MÖKKIVARAUKSET / BOKNINGSNUMMER FÖR STUGOR
puh. / tel. (09) 615 20 260

Lounais-Suomen osaston mökin varaukset Turun toimistolta /

Sydvästra Finlands avdelnings stugans bokningar från kontoret i Åbo