

MERIMIES

SJÖMANNEN

5/2017

**Laivatoimikuntaan
viedään asioita liian
matalalla kynnyksellä s. 12**

**ESL Shipping rakennutti maailman
ensimmäiset LNG-käyttöiset
kuivarahtialukset s. 6**

**M/t Stena Arctica palasi
Bermudalta
sekamiehitettynä s. 10**

**Kollektivavtalets
förhandlingsordning s. 38**





10

M/t Stena Arctica &
veroparatiisit



Ajankohtaisia uutisia luottamusmiesten
täydennyskursseilta

16



SAK:n edustajisto kokousti

24

sisältö | innehåll

- 4 Lauri Ihalainen: Miehistötuen lopettaminen johtaa Suomen lipun alla purjehtivien matkustajalauttojen ulosliputukseen
- 5 Valtuuston julkilausuma: merenkulun tukijärjestelmä on mahdollistanut merenkulun Suomen lipun alla
- 6 ESL Shipping rakennutti maailman ensimmäiset LNG-käyttöiset kuivarahtialukset
- 12 Laivatoimikuntaan viedään asioita liian matalalla kynnyksellä
- 18 Työehtosopimuksen neuvottelujärjestys
- 26 M/s Finneagle myytiin ulkomaille

- 33 Ledare: Situationen på arbetsmarknaden och Sipiläs regerings löften
- 35 Sjöfartens stödsystem har möjliggjort sjöfart under finsk flagg
- 36 Finska rederiet ESL Shipping byggde världens mest miljövänliga bulkfartyg
- 38 Kollektivavtalets förhandlingsordning

KANNEN KUVA Saana Lamminsivu

Kannen kuvassa Suomi 100 -juhlatusseissa M/s Gabriellan laivaluottamusmies Hannu Kumpulainen ja kylmäkkö / osastoluottamusmies Anne Vuorijärvi-Eronen.

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

MERIMIES
SJÖMANNEN
2017 | 5

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

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

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

VAIHDE • VÄXEL
+358 (0)9 615 2020

KOTISIVUT • HEMSIDOR
www.smu.fi

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

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

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

MERIMIES – SJÖMANNEN
ILMESTYMISAIKATAULU 2018 • TIDTABELLEN 2018

nro	aineisto toimituksessa material i redaktion	ilmestymisen utges
1	29.1.	16.2.
2	28.3.	27.4.
3	28.5.	15.6.
4	24.9.	19.10.
5	26.11.	14.12.

Työmarkkinatilanne ja Sipilän hallituksen lupauksen pitävyys

Pitkien keskitettyjen ja keskusjärjestövoistoisten työmarkkina-
kierrosten jälkeen ollaan siirrytty normaalitilaan: työehtosopimuksista neuvotellaan liittotasolla ilman keskusjärjestöjen asettamia raameja. Kaikki perustui siihen, että **Elinkeinoelämän Keskusliitto EK** muutti sääntönsä, irtisanoi keskusjärjestöjen väliset sopimukset ja vetäytyi työmarkkinaroolistaan. Joku voisi väittää, että kyse oli taktiikasta ja näennäisestä muutoksesta, sillä EK:n ohjaus työnantajajärjestöjen neuvotteluissa on kaikesta huolimatta ollut varsin vahvaa. Kaupungilla kiertääkin huhu siitä, että EK on asettanut jäsenjärjestöilleen katon, jonka yli palkankorotuksissa ei saa mennä.

Työntekijäpuolella kukin liitto joutuu menemään omiin neuvotteluihinsa tavoitteenaan saada korjattua työehtosopimusten teksteihin ja sisältöihin liittyvät ja aikaisempien sopimuskausien aikana esiin tulleet epäkohdat ja puutteet sekä samalla saada omille jäsenilleen parhaat mahdolliset palkankorotukset. Näissä neuvotteluissa ei voida puhua liittojen välisestä koordinaatiosta ja yhteisten tavoitteiden asettamisesta, sillä jokaisella sektorilla on selkeästi omat tärkeät kysymyksensä ratkaistavana, kysymykset, jotka ehkä ovat jo tulleet hoidettua muiden liittojen sopimusaloilla.

Merimies-Unionin pääsopimusaloilla työehtosopimukset ovat voimassa helmikuun loppuun 2019. Tästä huolimatta vuoden 2018 maaliskuun alkuun ajoitetusta palkankorotuksesta neuvotellaan erikseen tulevan vuoden vaihteen jälkeen. Lähtökohtana neuvotteluille ja tulevan korotuksen suuruudelle on keväällä 2016 allekirjoitetun työehtosopimuspyytäkirjan mukaisesti se, millaiseksi osapuolet arvioivat Suomen yleisen taloustilanteen, suomalaisen merenkulkuelinkeinon tilanteen ja suomalaisten merenkulkijoiden työllisyyden, solmitut palkkaratkaisut erityisesti vientiteollisuudessa sekä siihen liittyvässä kuljetussektorissa sekä palkansaajien ansioiden sekä ostovoiman kehittymisen. Kriteerit ovat yleisiä ja niiden perusteella voidaan päätyä monenlaiseen arvioon.

Mikäli Merimies-Unionin pääsopimusaloilla ei saavuteta varustamoiden kanssa yhteisymmärrystä korotusten suuruudesta ja mikäli osapuolten näkemyserot ovat suuria, Merimies-Unioni voi irtisanoa työehtosopimusten palkkamääräykset, minkä jälkeen

korotuksista neuvotellaan ilman, että osapuolia sitoi työrauhavelvollisuus palkkamääräyksiin kohdistuvien vaatimusten osalta. Tietenkin toivottavaa on, että korotuksista saadaan aikaan neuvottelutulos, joka takaa merenkulkijoiden ansioiden ja ostovoiman kehittymisen hyväksyttävällä tavalla.

Tuleviin neuvotteluihin ja Merimies-Unionin pääsopimusten voimassaoloon liittyy myös toinen uhkakuva. Maan hallitus on asettanut työryhmän selvittämään yritystukien leikkaamista ja tarpeellisuutta. Yhtenä tukimuotona on mainittu kauppamerenkulun työvoimakustannustuki erityisesti matkustaja-alusten osalta. Leikkausuhka sisältyi jo **Sipilän** hallituksen hallitusohjelmaan, mutta leikkausten tekemättä jättämisestä saatiin hallituksen vakuudet sen jälkeen, kun kauppamerenkulku tuli keväällä 2016 mukaan kilpailukyky sopimukseen kaksivuotisella sopimusratkaisulla.

Mikäli hallituksen asettamassa työryhmässä kuitenkin päädytään leikkaamaan kauppamerenkulun työvoimakustannustukia ja näin tuhoamaan suomalaisen kauppalaivaston kansainvälinen kilpailukyky ulosliputukseen väistämättömästi johtavalla tavalla, Merimies-Unioni voi irtisanoa pääsopimusalojensa työehtosopimukset päättämään kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Selvää on, että tämän jälkeen suomalaiset merenkulkijat joutuvat taistelemaan omista työpaikoistaan, tällä kertaa ei kuitenkaan työnantajia ja varustamoja, vaan maan hallitusta vastaan. Nyt olisikin aika Sipilän hallituksen pitää kiinni annetuista lupauksista.

Simo Zitting
Puheenjohtaja
simo.zitting@smu.fi



Jukka-Pekka Flander

Lauri Ihalainen: Miehistötuen lopettaminen johtaa Suomen lipun alla purjehtivien matkustajalauttojen ulosliputukseen

Julkaistu SDP:n kotisivuilla 15.10.2017

VIIME AIKONA ON KÄYTTY tarpeellistakin keskustelua valtion eri yritystukien tarpeellisuudesta. Parasta aikaa yritystukia käsittelee asiantuntijoiden avustamana eduskuntapuolueiden edustajista koottu parlamentaarinen työryhmä, johon itsekin kuulun. Tavoitteena on muodostaa pidemmän aikavälin tiekartta yritystukien myöntämisen perusteista.

Eräs julkisuudessa esiin nostetuista tuista on tuki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyyn parantamiseksi, eli nk. miehistötuki. Miehistötuelle pyritään hyvittämään varustamoille Suomen lipun alla purjehtivien alusten suomalaisen miehistön palkkojen sivukuluja. Järjestelmän kokonaiskustannus on tänä vuonna valtiolle noin 100 miljoonaa euroa ja koskee noin 150 alusta Suomen kauppalaivarekisterissä. Tuen rakentamisen ehtona oli, että alan työmarkkinajärjestöjen työvoimakustannuksia leikattiin yli 10 %.

Kyse on EU:n sallimasta tukimuodosta, jolla pyritään tukemaan eurooppalaisten merenkulkijoiden asemaa globaalissa kilpailussa mukavuuslippujen tarjoamaa mahdollisuutta hyväksikäyttää 3. maa-

On hyvä muistaa matkustajalauttojen merkitys Suomen hakurahtiliikenteelle.



ilman maista tulevaa halpatyövoimaa. Suomalainen merenkulkuosaaminen henkilöstössä ja alukset Suomen lipun alla on nähty osaksi kansallisia vahvuksiamme kehittyvässä meriklusterissa. Kaikissa EU:n merenkulkumaissa on miehistötuki. Ruotsissa ja monissa muissa maissa se on nettopalkkamalli.

Matkustaja-aluksiin, eli käytännössä Ruotsin ja Viron matkustajalauttoihin, kohdistuva miehistötuki on joidenkin toimesta nähty kuitenkin viimeaikaisessa keskustelussa kilpailua vääristävänä ja turhana. Perussuomalaiset ovat tehneet jo lakialoitteenkin matkustaja-alusten miehistötuen puolittamiseksi. Kuitenkin ulkomai-

set laivamatkustajat käyttivät vuonna 2016 Suomessa noin 684 miljoonaa euroa pääosin matkailu- ja ravintolapalveluihin.

On totta, että suuren henkilöstömääränsä vuoksi matkustajalautat käyttävät suuren osan miehistötuesta, vaikka suurin osa aluksista on rahtiliikenteessä. Tässä kohtaa on hyvä muistaa matkustajalauttojen merkitys myös rahtiliikenteelle, vuonna 2014 60 % kappalevaraviennistä kuljetettiin matkustaja-ro-ro-aluksilla. Miehistötuki on kieltämättä valtiolle menoerä, mutta joka on tarpeellinen kilpailussa naapureidemme kanssa. Esimerkiksi Ruotsin laveamman tulkinnan vuoksi jouduimme vuosi sitten laajentamaan omaa tukeamme. Virolla on taas noin 30 % matalampi palkkataso ilman tukeakin.

Valtaosa Suomen ja Viron välisen liikenteen aluksista onkin jo rekisteröity Viroon ja ne käyttävät pääosin virolaista miehistöä. On selvää, ettei miehistötuen poisto siirtäisi risteilyasiakkaita maihin ravintolapalveluita käyttämään. Seuraus olisi se, että nykyiset matkustajalautat ulosliputettaisiin Viroon ja Ruotsiin henkilöstökulujen nousun vuoksi. Tuhansien suomalaisten työpaikat näillä aluksilla katoaisivat.

En usko tämän olevan kriitikoidenkaan tavoitteena. Suomi ei voi lähteä yksipuolisesti miehistötukea karsimaan, vaan pelisääntöjen muutoksen tulee koskea myös kilpailijoitamme.

Kirjoittaja on SDP:n kansanedustaja, työministeri 2011–2015 ja SAK:n puheenjohtaja 1990–2009



SDP / Jukka-Pekka Flander

Merimies–Unioni: merenkulun tukijärjestelmä on mahdollistanut merenkulun Suomen lipun alla



Shutterstock

ULOSLIPUTUS UHKAA JÄLLEEN kerran kotimaisia matkustaja-aluksia. Ryhmä perussuomalaisia kansanedustajia on tehnyt eduskuntaan lakialoitteen koskien kotimaan *matkustaja-aluksien* työvoimakustannustukien puolittamista. Laki-aloitteen allekirjoittajat ovat menneet **Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRan** vuosia jatkuneen raivoisan lobbaustyön ansaan, jossa uskotaan toisen elinkeinon tukahduttamisen luovan uutta työtä ja tuloja sisämaahan. Tämä on kuvitelmaa.

Matkustajalaivaliikenne Itämerellä siis jatkuu, mutta aluksen lippuvaltio voi vaihtua, mikäli eduskunta hyväksyisi ehdotuksen matkustaja-alustuen puolittamisesta. Tämä tekisi tuhansista suomalaisista merimiehistä työttömiä ja valtio menettäisi verotuloja. Onko suomalaisen merimiehen työttömyydelle laskettu hintaa?

On erikoista, että suomalaista merenkulkua yritetään alasajaa tilanteessa, jossa Suomen lipun alla seilaava kauppalavasto on kasvanut viime vuosina. Vuodesta 2010 kauppalavasto on kas-

vanut yli 10 prosenttia. Se on taannut maallemme työtä ja verotuloja sekä taannut merenkulkuelinkeinon jatkuvuuden kotimaassamme. Toisin on Ruotsissa, jossa lähes koko rahtitonnis-to on ulosliputettu menneen kymmenen vuoden aikana.

Suomen tuonnista ja viennistä yli 90 prosenttia kulkee meriteitse. Maallemme on tärkeää, että mahdollisimman suuri osa tavara- ja henkilöliikenteen kuljetuksista kulkee Suomen lipun alla. Matkustajalauttojen osuus viennistä on iso, kappaletavarasta jopa 60 prosenttia.

Maan hallitus on asettanut parlamentaarisen työryhmän tarkastelemaan yritystukia. Merenkulun tukea ei voi rinnastaa muihin yritystukiin. Suomen kauppalavastossa on voimassa niin sanottu *työvoimakustannusten palautusjärjestelmä*, jossa varustamo tarjoaa työpaikan merimiehelle, joka saa siitä palkan ja maksaa siitä lakisääteiset verot, sosiaali- sekä eläkemaksut. Varustamo tilittää nämä rahat valtiolle, joka puolestaan tilittää rahat varustajalle.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että elinkeino maksaa omat tukensa itse.

Suomessa olisi järkevintä ottaa käyttöön *nettopalkkajärjestelmä*. Sen myötä merimiehelle maksettaisiin suoraan nettopalkka ja päästäisiin edestakaisesti rahansiirtelystä varustamon ja valtion välillä. Nettopalkkajärjestelmään siirtymistä on tukenut myös EU-komissio.

Suomalaiset työmarkkinaosapuolet ovat kantaneet oman kortensa kekoon viime vuosien työehtosopimusneuvotteluissa. Työvoimakustannukset on saatettu sellaiselle tasolle, joka mahdollistaa yhdessä tukien kanssa toiminnan kansainvälisessä liikenteessä.

Aasialaiset turistit ovat löytäneet Skandinavian. Rannikkokaupunkiemme, kuten Helsingin, risteilijämäärät ovat kasvaneet räjähdysmäisesti kulu-neena kautena. Itämeren risteily on monen matkailijan unelma. Nyt, jos koskaan, on siis oikea aika panostaa entistä merkittävämmiin kotimaan merenkulkuun, koska aluksilla kulkevat turistit tuovat maapuolen ravintoloihin ja hotelleihin lisätuloja. 

Suomalaisvarustamo ESL Shipping rakennutti maailman ympäristöystävällisimmät kuivarahtialukset

M/s Viikki ja M/s Haaga ovat saaneet osakseen jo
laajaa kansainvälistä kiinnostusta

TEKSTI SAANA LAMMINSIVU KUVAT SAANA LAMMINSIVU JA ESL SHIPPING



Suomalaisvarustamo **ESL Shipping** tuo ensi vuoden alkupuoliskolla liikenteeseen maailman ympäristöystävällisimmät kuivarahtilaivat. Syksyllä *M/s Viikiksi* ja *M/s Haagaksi* nimetyt alukset käyttävät polttoaineenaan nesteytettyä maakaasua, eli LNG:tä. Sen ansiosta rahtialuksen hiilidioksidipäästöt pienenevät yli 50 prosenttia verrattuna kymmenen vuotta vanhempiin aluksiin. Laivoissa on käytössä myös maasähkijärjestelmä.

”M/s Viikki ja M/s Haaga ovat ylivoimaisesti maailman ympäristöystävällisimmät bulkkilat liikenteen aloittaessaan. Vastaavia aluksia ei ole vielä muualla maailmassa”, ESL Shippingin toimitusjohtaja

Mikki Koskinen kertoo *Merimies*-lehdelle. Suomalaisvarustamon uudisrakennukset ovat saaneet laajaa kansainvälistä kiinnostusta osakseen. Hereillä ovat niin asiakkaat, kuin kansainvälinen media.

”Halusimme rakentaa mahdollisimman energiatehokkaan laivan: uusi alus lastaa yli 25 prosenttia enemmän kuin aiemman sukupolven laivat ja kuluttaa energiaa yli 25 prosenttia vähemmän. Nämä ominaisuudet parantavat kilpailukykyämme ja asiakkaan hiilijalanjälkeä heidän omissa tuotantoketjuissaan”, Koskinen kertoo ylpeänä.

Ajatus ympäristöystävällisten kuivarahtialusten rakentamisesta syntyi kiristyneiden ympäristömääräysten myötä.

”Itämerellä ja Pohjanmerellä vuonna 2015

voimaan tullut rikkidirektiivi muutti taloudellista dynamiikkaa ja jouduimme kalliimman polttoaineen käyttöön. Aloimme miettiä jo hyvissä ajoin, miten voisimme olla kilpailukykyisiä tulevaisuudessa ja ylläpitää tonnistoja Suomen lipun alla kiristyvässä kansainvälisessä kilpailussa. Suurin osa asiakkaistamme tulee ulkomailta, joten mietimme yhdessä heidän kanssaan millaisia palveluita he tarvitsevat tulevaisuudessa.”

Suunnittelutyö käyntiin vuonna 2013

Uudisrakennusten suunnittelutyö käynnistettiin yhdessä **Deltamarin** kanssa syksyllä vuonna 2013. Yhteistyötä tehtiin myös varustamon asiakkaiden kanssa. Varustamon konttorin resurssit ja laivaväki antoi-



"Saamme maailmalla todella hyvää huomiota siitä, että meillä on ensimmäisiä ympäristöystävällisiä bulkialuksia." - toimitusjohtaja Mikki Koskinen, ESL Shipping

ESL Shippingin uutta alusta varustellaan Jinglingin telakalla Kiinassa.

vat merkittävän työpanoksen hankkeen läpiviennissä, Koskinen kiittää.

"Ympäristöystävällisen kuivarahtialuksen suunnittelutyö oli haastavaa, koska aiempia valmiita esimerkkejä ei löydy vielä maailmalta. Kyseinen uudisrakennus on uutta myös luokituslaitoksille, minkä lisäksi tuli voimaan uutta teknistä sääntelyä koko hankkeen rakennusajan."

"LNG on hyvä ja puhdas polttoaine, jonka käsittely ei ole vaikeaa. Teollisuuden asiakkaat ovat ottaneet sen hyvin vastaan."

Laivan suunnittelutyössä eniten päänvaivaa aiheuttivat pienet käytännön detaljit.

"Nesteytetystä maakaasusta syntyy yllättävän vähän hukkalämpöä, jota olisi voinut ohjata esimerkiksi konehuoneeseen sisään tulevan ilman lämmittämiseen talvella. Asiaan etsittiin ratkaisua yhteistyössä suunnittelijoiden ja telakan kanssa."

Ympäristöystävällisyyden lisäksi uuden aluksen suunnittelussa pääpaino oli turvallisuudessa.

"Koko laivan turvallisuus mietittiin viimeisen päälle. Yksi esimerkki on komentosillan navigointijärjestelmä."

Laivahenkilökunta otti osaa työhön ja alusten suunnitteluun alusta lähtien.

"Esimerkiksi byssasta meillä oli mukana

pari kockia miettimässä laivan keittiön pohjarakennetta, jotta siitä aikaansaataisiin mahdollisimman toimiva. Sauna- ja urheilutilojen sijoittamista pohdittiin puolestaan koko laivaväen voimin."

Täysin uudentyyppisen kuivarahtialuksen rakentaminen on pitkäjänteinen ja "lihaksia" vaativa projekti. Voiko uutta inno-

M/s Viikki saapui Suomen lipun alle.



vaatiota, maailman ympäristöystävällisintä bulkialusta, patentoida?

"Laivaan ei voi hakea patenttia. Tällä hetkellä hyvä asia on kuitenkin se, että olemme keränneet osaamisen nyt omaan yhtiöömme ja voimme suhteellisen vähällä vaivalla monistaa sitä eteenpäin. Olemme siis joitakin vuosia edellä kilpailijoita", toimitusjohtaja Koskinen pohtii.

Pelimerkit uudisrakennuksiin omasta pussista

M/s Viikin tulo Suomen lipun alle on jo varmistunut, ja toivon mukaan myös sisarus M/s Haaga liputettaisiin Suomeen. Aluksia viimeistellään parhaillaan Jinlingin telakalla

Nanjingissä Kiinassa. Liikenteeseen laivat toivotaan saavan vuoden 2018 alkupuoliskolla.

ESL Shipping on investoinut viime vuosina valtavasti tonnistonsa uusimiseen.

"Vuotuinen liikevaihtomme on 70–80 miljoonan euron välissä. Vuodesta 2011 lähtien olemme investoineet uusiin laivoihin 150 miljoonaa euroa, eli kaksi kertaa oman liikevaihtomme."

Viimeksi tilatut uudisrakennukset tulivat maksamaan varustamolle noin 60 miljoonaa euroa.

"Tonniston uusiminen on välttämätöntä, jotta kilpailukykyämme säilyy ja voimme harjoittaa toimintaa Suomen lipun alla."

ESL Shipping on alalla poikkeuksellinen toimija, koska se ei ole aikarahdannut aluksia kenellekään, vaan hoitaa itse kaupallista liikennettään.

"Olemme sikäli tiukassa puristuksessa. Olemme kalliimpia kuin muut, mutta asiaa pitää sitten kompensoida jollakin tavalla."

"Varustamon alukset ovat jäävähvisteisiä. Liikenne- ja toimintamallimme perustuu siihen, että kuljetusreitit toisessa päässä pitää olla jäätä ainakin jossakin vaiheessa vuotta. Tämä vaatii myös henkilöstöltä erikoisosaamista." ➤

Laiva on ekologisin kuljetusmuoto: yksi ruumalasti vastaa kymmeniä rekkakuormia haketta

ESL Shippingin suurin yksittäinen asiakasryhmä on terästeollisuus.

”Asiakkainamme on terästeollisuutta Pohjoismaista, venäläisiä teräsyhtiöitä, *Continentille* toimivia teräsyhtiöitä ja niin edelleen. Ajamme malmia ja muita terästeollisuuden raaka-aineita myös Kanadan arktisilta alueilta Saksaan. Toimimme siis täysin kolmansien maiden välisessä liikenteessä.”

Merikuljetukset ovat vahvasti kansainvälistä bisnestä, jossa ollaan aina kilpailulle alttiita.

”Toimintamme globalisaatioastetta kuvaa hyvin se, että terästehdas jota palvelemme, sijaitsee Saksassa. Rahtaus hoidetaan Lontoossa ja yhtiön omistaja on intialainen. Tavara haetaan Kanadasta.”

”Vastaavaa kolmansien maiden välistä hakurahtiliikennettä ei ole muilla varustamoilla Suomen lipun alla. Tästä syystä olemme saaneet merikouluista paljon kyselyitä, että ottaisimme aluksillemme harjoittelijoita. Työssämme näkee enemmän maita, mutta harjoittelijoiden kanssa ongelma tietysti on, ajaako alus lainkaan Suomeen, että harjoittelija pääsee alukselta kotiin”, kertoo puolestaan ESL Shippingin merihenkilöstöpäällikkö **Mikko Rausti**.

Kivihiili on helppo korvata hakkeella

Terästeollisuuden lisäksi energiateollisuus on merkittävä asiakasryhmä ESL Shippingille. Varustamon alukset kuljettavat erityisesti kivihiiltä. ESL Shippingin toimitusjohtaja **Mikki Koskinen** on valmistautunut kivihiilen käytön vähentymiseen.

”Tiedämme jo nyt, että kivihiili jää Pohjoismaissa polttoaineena hiljalleen pois ja se korvataan monissa kaupungeissa puupohjaisia polttoaineita käyttävillä laitoksilla.”

Toimitusjohtaja on laskenut puupohjaisiin polttoaineisiin siirtymisen moninker- taistavan kuljetustarpeen.

”Jotta hakkeesta saadaan sama lämpöarvo kuin kivihiilestä, niin tilavuusmääräisesti haketta pitää tuoda seitsenkertaisesti enemmän. Me olemmekin konkretisoineet asiaa seuraavasti: Helsinkiin tuodaan tänä päivänä *yksi laivalastillinen kivihiiltä viikossa*. Mikäli vastaava määrä haketta tuotaisiin jatkossa laivalla Helsinkiin, se vastaisi *yhtä laivalastillista haketta per päivä*. Ja vaikka tästä tuotaisiin vain puolet, se vastaisi silti 3,5-kertaista merikuljetusten määrää nykyiseen nähden”, Koskinen on laskenut.

”Emme ole siis hirveän huolissamme, että kivihiilen käyttö saattaa vähentyä ja aikanaan päättyä. Jos osuutemme tulevaisuudessa kuljetuksista olisi vain puolet kaikesta tavarasta, se on silti kaksinkertainen kuljetusmäärä nykyiseen ajoon nähden.”

Polttoainetta on ehdottomasti ekologisinta kuljettaa energialaitoksille laivalla myös tulevaisuudessa. Yksi laivalastillinen vastaa kymmeniä kuorma-autollisia haketta.

”Jos esimerkiksi Helsingissä Salmisaa- ren voimalaan kuljettaisiin haketta ainoastaan kuorma-autoilla, niin lämmityskauden aikana, hieman päivästä riippuen, rekkajonon pituus kaupungin kaduilla olisi 5–10 kilometriä joka päivä. Tätä ajatellen meri-

kuljetus täytyy mahdollistaa jatkossakin Helsingissä, sillä se on kaikista ekologisin kuljetusmuoto.”



”Varustamossa on hyvä, positiivinen kehittä-
misen vire ja pyrimme kasvamaan. Uusia laivoja
tulee liikenteeseen, mutta pyrimme pitämään
myös vanhat laivat liikenteessä ja löytämään
niille töitä. Se ei ole ihan yksinkertaista.
Meidän on tarkoitus pitää kuitenkin meidän
kaikki hyvät miehet ja tarjota heille töitä jatkos-
sakin.” - toimitusjohtaja Mikki Koskinen ja
merihenkilöstöpäällikkö Mikko Rausti, ESL
Shipping

*M/S Pasila matkalla Naantalista
kohti Airstoa.*



”Ihmistä tarvitaan aina – erikoisosaajista on jo tällä hetkellä pulaa”

Laivakuljetuksia ollaan automatisoimassa, mitä mieltä ESL Shippingissä ollaan aikeista?

”Uskon, että meillä Suomessa digitalisaatio mahdollistaa toiminnan jatkumisen ankarassa kilpailutilanteessa ja sitä tulee käyttää siinä hyväksi. Emme usko kuitenkaan utopioihin, että tämä toiminta nyt ihan heti muuttuisi”, toimitusjohtaja **Mikki Koskinen** toteaa.

”Ihmisiä tarvitaan aina. Itse olen henkilökohtaisesti huolissani päinvastoin suomalaisen miehistön saatavuudesta.”

Asian vahvistaa merihenkilöstöpäällikkö **Mikko Rausti**.

”Meillä on jo tällä hetkellä pulaa joistakin osaajista aluksillamme. Ajamme tiuk-

todella paljon vielä henkilötöpanosta. Se ei sovi sellaiseen liikenteeseen, jota harjoitamme.”

Automatisaatiosta ja digitalisaatiosta voidaan hyödyntää kuitenkin työssä parhaat puolet.

”Tulevaisuudessa kansimies voisi putsata ruumaa perinteisen harjan sijaan esimerkiksi lakaisulaitteella tai ehkäpä jopa lennokilla, jota hän ohjaa kaukosäätimen avulla. Automatisaatio mahdollistaa esimerkiksi sen, että voimme tehdä järkeviä kunnossapidon töitä laivalla koneen avulla, jolloin tylsät ja äärimmäisen rutiininomaiset työtehtävät jäävät pois aluksella”, miehet visioivat.

Kansainvälinen kilpailu pakottaa jatkuvaan heräilöoloon sekä uudistumiseen.

”Ennen sanottiin, että varustamon menoista kolmannes on pääomaa, kolmannes operatiivisia kuluja ja kolmannes miehistö. Tämä pitää aika tarkkaan edelleen paikkansa.”

”Vaikka maailma muuttuu ja automatisaatio lisääntyy, aiomme me ainakin omalta osaltamme pitää kiinni siitä, että meillä on töitä tulevaisuudessa. Se tarkoittaa sitä, että kaikki alukset tulevat olemaan aikaa myöten sekamiehitettyjä, mutta se tarkoittaa myöskin sitä, että suomalainen merityö voi säilyä”, toimitusjohtaja Koskinen toteaa.

Innovaatiopalkinto merihenkilöstölle

ESL Shippingissä koko henkilöstö on vahvasti mukana varustamon kehittämistyössä. Varustamo jakaa vuosittain 5 000 euron arvoisen innovaatiopalkinnon parhaan idean keksijällä tai keksijöillä.

Erityistä ESL:ssä

ESL SHIPPING on suomalaisen **ASPO**-konsernin tytäryhtiö. Konserni on lähes täysin suomalaisten osakkeenomistajien omistama.

Konsernilla on **henkilöstörahasto**, jossa on myös merihenkilöstö mukana. Työntekijät siis toimivat yhtiön omistajina henkilöstörahaston kautta ainakin jossakin määrin.

Varustamolla käytössään koko merihenkilöstön kattava **tulospalkkausjärjestelmä**, mikä on merenkulussa poikkeuksellista. Vastaavaa järjestelmää ei ole tietävästi käytössä muissa suomalaisissa tai ulkomaalaisissa varustamoissa. Tulospalkkausjärjestelmä koskee yhtiön kaikkia työntekijöitä, ja bonusta maksetaan, mikäli tietyt edellytykset täyttyvät.

Varustamo on ottamassa käyttöön syksyn aikana uutta **palkanmaksu- ja henkilöstöhallintojärjestelmää**, jonka on tarkoitus helpottaa kaikkien töitä. Vaikka digitaaliset käyttöjärjestelmät uudistuvat, niiden käyttöikä lyhenee koko ajan. Se teettää kaikkialla ylimääräistä työtä. ”Laivahenkilökuntaa on koulutettu uuteen järjestelmään samalla, kun sitä on testattu kevästä alkaen ja tarvittaessa lisäkoulutusta järjestetään sitä tarvitseville.”

Varustamo laatii kahden vuoden välein **työilmapiirikyselyn**. Viimeisimmät tulokset ovat olleet myönteisiä. Varustamossa viihtymisestä kertovat parhaiten pitkäaikaiset työsuhteet ja miehistön vähäinen vaihtuvuus. Varustamoon saapuu myös uusia työhakemuksia. ”Varustamossa on yli 200 merimiestä ja siihen joukkoon mahtuu mielipiteitä ja toki saamme sopivassa määrin myös ”piiskaa”. Yritämme ottaa niistä oppia ja tehdä asiat paremmin”, toimitusjohtaja Koskinen pitää kaikenlaista palautetta tarpeellisena. 📌

Aiomme pitää kiinni siitä, että meillä on töitä tulevaisuudessa.



kafrekvenssistä liikennettä ja merimiehitämme vaaditaan erikoisosaamista ja heidän tulee pystyä työskentelemään jääolosuhteissa. Määrättyihin työtehtäviin tarvitsee kouluttaa jatkossakin uusia osaajia, koska laivoillamme on paljon tekniikkaa, kuten nostureita ja muita erityislaitteita. Tarvitsemme sähkömiehiä, kansimiehiä ja pursimiehiä ja niin edelleen – kaikkia tarvitaan.”

”Henkilöstöä rekrytoitaessa emme kuitenkaan kiinnitä huomiota passiin ja siihen, onko hän suomalainen, EU-kansalainen vai EU:n ulkopuolista työvoimaa: tärkeintä on osaaminen.”

Toimitusjohtaja Koskisen mukaan bulkkilienteessä kone ei voi vielä korvata ihmistä.

”Minulla ei ole pienintäkään harhakuvitelmaa siitä, että voisimme poistaa laivoilta esimerkiksi kunnossapidon ja kansimiesten töitä; ruumien sekä lastitilojen puhdistamista ja kaikkea sellaista, johon tarvitaan

M/t Stena Arctica palasi Bermudalta sekamiehitettynä

Paratiisin papereista on käynyt ilmi, että Nordea on myöntänyt kymmenien miljardien eurojen arvosta lainoja veroparatiiseihin rekisteröidyille varustamoyhtiöille, jotka toimivat muun muassa Bermudalla, Kyproksella, Panamassa, Brittiläisillä Neitsytsaarilla, Caymansaarilla ja Mansaarella. Asiasta uutisoi 6.11.2017 Yle, joka on tehnyt laajaa tutkimustyötä aiheen parissa.

TEKSTI SAANA LAMMINSIVU

Merenkulussa veroparatiisit eivät ole uusi ilmiö. Hyvä esimerkki saapuu neljän vuoden takaa, kun **Neste Shipping** ilmoitti luopuvansa varustamotoiminnastaan ja ulkoistavansa jatkossa miehitys- ja hoitovarustamotoiminnan. Jo tuolloin osattiin aavistaa, että suomalaisesta väestä halutaan päästä aluksilla eroon ja ottaa tilalle halvempaa työvoimaa.

Vuonna 2013 Neste Shipping -varustamossa oli 11 alusta. Sen jälkeen tapahtuneiden alusmyyntien seurauksena Suomen lipun alla seilaa tänä päivänä enää vain kuusi tankkeria ja kolme hinaajaa. Sen kokoinen on suomalainen tankkilaivasto.

Neste Shippingin tekemien tankkerikauppojen jäljet johtavat veroparatiisiasa-

rille. Varustamon vuonna 2013 myymien Panamax-tankkerien, *M/t Stena Poseidonin* ja *M/t Palvan*, omistajayhtiöt oli rekisteröity Bermudalle. Jokaisella aluksella oli Bermudalla oma yhtiönsä. Vuonna 2014 alukset siirtyivät kanadalaisomistukseen.

M/t Stena Arctica palasi Bermudalta sekamiehitettynä

Myös maailman suurin jäälukitettu öljytankkeri, *M/t Stena Arctica*, ulosliputettiin elokuun lopussa 2013. Aluksella työskenteli tuolloin yli 20 hengen suomalaismiehistö. Ulosliputuksen myötä heidän työpaikkansa hävisivät. Stena Arctican omistaa bermudalainen **Glacia Limited** -niminen yhtiö.

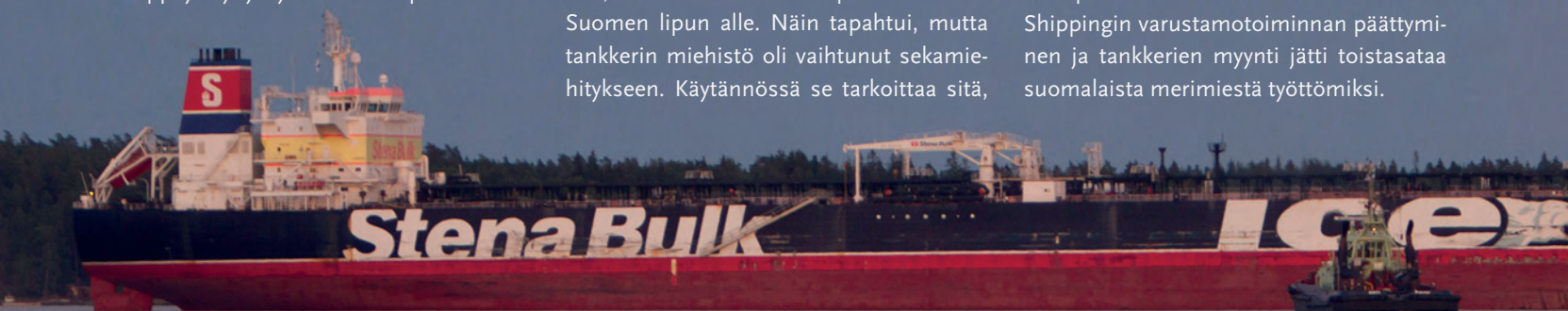
Vuoden 2017 alussa saatiin kuulla uutinen, että Stena Arctica saapuu uudestaan Suomen lipun alle. Näin tapahtui, mutta tankkerin miehistö oli vaihtunut sekamiehistykseen. Käytännössä se tarkoittaa sitä,

että osa entisistä suomalaisten merimiesten työpaikoista menetettiin ulosliputuksen myötä. Nyt aluksella työskentelee sekä suomalaista että EU:n ulkopuolista työvoimaa. Heidän työsuhteensa ovat määräaikaisia, joten he tulevat suomalaisia merimiehiä halvemmiksi.

”Ulosliputuksen myötä menetimme Stena Arcticalta noin 40 suomalaista työpaikkaa. Aluksen saapuminen takaisin Suomen lipun alle toi takaisin vain osan menetetyistä työpaikoista”, **OSM:n** pääluottamusmies **Turo Ihalainen** toteaa.

Toistasataa suomalaista merimiestä jäi työttömäksi

Ulosliputusten myötä menetetyt työpaikat eivät palaa takaisin. Kaiken kaikkiaan Neste Shippingin varustamotoiminnan päättymisen ja tankkerien myynti jätti toistasataa suomalaista merimiestä työttömäksi.



Aurinko laskee ja suomalainen miehistö poistuu *M/t Stena Arctica* -tankkerilta 27. elokuuta vuonna 2013, jolloin alus ulosliputettiin Bermudalle. Kuva otettu Svartbäckin selältä, jossa Kilpilahteen menevät alukset odottavat ankkurissa.

”Tulee mieleen, että tämänkaltaisten ulosli-
putusten tarkoitus on korvata suomalainen
työvoima halvemmalla ulkomaalaisella työ-
voimalla”, Ihalainen epäilee.

Öljykuljetukset ovat pitkälle erikoistunut
kuljetusmuoto, johon ei valmistuta suo-
raan koulun penkiltä esimerkiksi päällystö-
tehtäviin, vaan niiden hoitamiseen tarvi-
taan työkokemuksen tuomaa ammattitaitoa
laivalta. Sitä on vaikea hankkia, jos Suomen
lipun alla olevilla tankkereilla ei ole työpaik-
koja tarjolla.

”Aika on muuttunut sen suhteen, että
tänä päivänä miehistönkin osajista on jo
pulaa tankkilaivoilla. Ammattitaidon ja
osaamisen jatkuvuus on myös uhattuna”,
Ihalainen pohtii.

Varustamoissa esiintyy välinpitämättömyyttä työsuhteen ja -palkkaehtoja kohtaan

Neste Shippingin varustamotoiminnan
päättymisen myötä Suomen lipun alle jäi
seilaamaan vain kourallinen tankkereita.
Aluksia isännöimään perustettiin omaisuus-
denhallintayhtiö **Navidom**. Alusten miehi-

tyksestä sekä tekniikasta tuli vastaamaan
OSM Finland, joka on norjalaisomisteisen
OSM Ship Managementin tytäryhtiö. Jo täl-
löin aavisteltiin, että edessä saattaa olla
pitkän päälle ongelmia.

Kulunut syksy onkin osoittanut aavis-
tukset toteen. Ammattiyhdistysliikkeen
perustehtävä on valvoa, että työntekijöi-
den palkat on oikein maksettu. OSM Fin-
land ei ole pyydettäessä luovuttanut Meri-
mies-Unionin edustajille tietoa miehistön
palkoista. Varustamon aluksilla työskente-
lee suomalaista ja EU:n ulkopuolista,
määräaikaista työvoimaa, jonka työsuh-
teen ehdoista Merimies-Unioni haluaa pi-
tää huolta.

”Näyttää siltä, että varustamossa esiin-
tyy määrätynlaisia epäselvyyksiä ulkoma-
laista työvoimaa kohtaan, ja tähän haluam-
me puuttua ja selvittää asiat”, OSM:n
pääluottamusmies **Turo Ihalainen** kertoo
vallitsevasta tilanteesta.

”Kaikkia työntekijöitä, niin suomalaisia,
EU-alueen työntekijöitä ja EU-alueen ulko-
puolisia työntekijöitä tulee kohdella yhden-
vertaisesti.”



PÄÄLUOTTAMUSMIES
TURO IHALAINEN

Jotta Merimies-Unioni voi huolehtia, että
miehistön palkka- ja työsuhteen ehdot ovat
kunnossa, sen edustajien tulee saada mie-
histön palkkaukseen ja työsuhteeseen liitty-
vät asiakirjat riippumatta siitä, minkä maa-
lainen työntekijä on tai onko hän
määräaikaaisessa tai toistaiseksi voimassa
olevassa työsuhteessa.

Vastaavaa välinpitämättömyyttä työsuh-
teen- ja palkkaehtoja kohtaan esiintyy myös
muissa **Suomen Varustamot ry:n** jäsenva-
rustamoissa.

NÄKÖKULMA:

Merimies-Unioni: mukavuuslipuilla pakoillaan veroja ja vastuita

YLEN 6.11.2017 haastattelema Meri-
mies-Unionin puheenjohtaja **Simo Zitting**
kertoo, että yleisessä tiedossa on, että va-
rustamot kiertävät veroparatiisiyhtiöiden
avulla veroja ja lakeja.

”Alalla on törmätty usein tilanteisiin,
joissa varustamon todellisia omistajia ei
ole saatu selville monimutkaisten omistus-
ketjujen kautta.”

Omistusketjut voivat kulkea useiden ve-
roparatiisien kautta ja laivoilla voi olla kak-
sin- tai kolminkertaisia kirjanpitoja sekä
erilaisia versioita asiakirjoista.

Merimies-Unionin puheenjohtajan mu-
kaan verohyödyt ovat vain yksi syy käyttää

veroparatiiseja. Mukavuuslippujen avulla
pyritään myös yleiseen vastuunpakoiluun
ja työsuhte-etujen välttelyyn. Meri-
mies-Unionilla on aika ajoin riitatilanteita,
joissa se joutuu selvittämään laivojen to-
dellisia omistajia.

”Joskus omistaja selviää esimerkiksi va-
kuutuspapereista, joissa saattaa olla aivan
eri nimi kuin virallisissa omistuspapereis-
sa”, Merimies-Unionin puheenjohtaja taus-
toittaa varustamoiden kovaa peliä Ylälle.

Valitettavasti myös suomalaisia varusta-
moita löytyy mukavuuslippurekistereistä.
Esimerkiksi ahvenanmaalainen **Lund-
qvist**-varustamo liputti kaikki aluksensa



Jukka-Pekka Flander

mukavuuslippujen alle 1980-luvulla. Tällä
hetkellä toimitusjohtaja Lundqvist lienee
Ahvenanmaan rikkaimpia henkilöitä. ⚓

M/s Gabriellan luottamusmiehet Anne ja Hannu: ”Merityössä ollaan merillä”

Laivatyöhön kaivataan takaisin vanhoja herrasmiestaitoja ja asioista keskustelua. Laivatoimikuntaan viedään asioita liian matalalla kynnyksellä ja harkitsemattomasti. Laivatoimikuntaa käytetään riittämättömien esimiestaitojen tukemiseen.

TEKSTI JA KUVAT SAANA LAMMINSIVU



Matkustajalaivoilla seurataan herkeämättä ajan trendejä, koska kisa asiakkaista on kovaa. Matkustajia houkutellaan risteilyille ennen kaikkea hyvällä ruoalla ja risteilyohjelmalla. Laivatiloja päivitetään uuteen uskoon. **Viking Linen** M/s Mariellan ja M/s Gabriellan ravintolamaailmat päivitettiin uuteen uskoon noin puolitoista vuotta sitten. Samassa yhteydessä aluksille tuotiin uusia trendejä ja kokkeja maapuolen ravintoloista.

M/s Gabriellalla uudistunut ravintolamaailma toi alukselle myös uusia työtapoja. Laivahenkilökunnan mielestä on mukavaa ja innostavaa oppia tämän hetken trendejä, olla niin sanotusti ajan hermolla. Muutoksen tuulet eivät ole olleet valitettavasti pelkästään suotuisia. Uuden ravintolakonseptin myötä alukselle rekrytoitiin maista lisää kokkeja, kuten *sous chef*ejä (vastaava kokki) ja *pastry chef* (jälkiruokavastaava). Ravintolauudistuksissa ei kuitenkaan huomioitu muun taloushenkilökunnan työmäärän kas-

vamista uudistuneiden tehtävien myötä. Jo jonkin aikaa on ajettu jo ”vajaalla”, mikä tuntuu taloushenkilökunnan selkänahassa työpaineiden lisääntymisenä ja kiireenä. Kaikella on hintansa.

Merikarhun ja maakarhun aakkoset

”Uusien ravintoloiden myötä merille saapui maapuolelta myös uusia termejä ruoan valmistamiseen. Jokapäiväisessä käytössä on nyt *pacojet*, eli keittiökone, jota käytetään pakastettujen raaka-aineiden käsittelyyn. Sitä käytetään esimerkiksi jäätelön ja sorbetin valmistukseen. Keittiöstä löytyy myös *sirkulaattori*, joka on sekoittimella varustettu vedenkuumennuslaite. Sirkulaattori upotetaan vesihauteeseen ja se pitää veden lämpötilan halutunlaisena”, kylmäkoko ja osastoluottamusmies **Anne Vuorijärvi-Eronen** taustoittaa terminologiaa.

Merillä on aina ollut oma slanginsa. Itse asiassa meriltä on siirtynyt maihin paljon sanoja, joita käytämme, emmekä tiedä niiden olevan ”meriperua”. Merillä ja laivatyössä on ollut vuosikymmeniä käytössä oma ammattisanastonsa, jota on mahdollonta korvata maapuolen korvaan sointuvaksi. Merimiehelle ikkuna on *venttiili*, kanssi on *täkki* ja keittiö on *byssa*. Ei sitä niin vain pysty uusimaan – eikä pidäkään – koko sanavarastoaan. Perinteitä on kunnioitettu merillä aina.

Kaiken kaikkiaan matkustaja-aluksilla saa olla nykypäivänä kieli keskellä suuta. Huomiota on alettu kiinnittää myös sukupuolikysymyksiin ja siihen, kuinka työkaveria tulee puhutella. Siinä on moni vanha merikarhu ihmeissään, onko hän tätä nykyä

merimies vai merihenkilö, sanopa se.

”Merillä on aina kutsuttu naisia tytöiksi ja miehiä pojiksi, siitä ei ole kukaan koskaan pahastunut. Uudistuneiden työtapojen myötä olemme saaneet kuitenkin ohjeet, että ”pojittelu” ei enää passaa”, merillä koko työuransa tehnyt kylmäkkö naurahtaa.

Merityötä onkin pidetty perinteisesti ammattina, jossa nahka ei pienestä parkkiinnu. Huumorin kukka on ollut se työpäivää piristävä tekijä, joka antaa voimia jaksaa raskaassa ammatissa, kuten matkustajalaivan talouspuolella. Eikä huumori poissulje hyviä, kohteliaita käytöstapoja.

”Vanhat, kunnon gentlemannitavat tuntuvat olevan kadoksissa. Miellyttävä käytös ja kohteliaisuus kaikkia kanssaihmissä huomataan aina. Sivistyneisyys ja pieni pilke silmäkulmassa, James Bond, siinä on ruotsinlaivakulttuuria parhaimmillaan.”

Työturvallisuus koskee jokaista

Laiva ei ole maapuolen ravintola myöskään työtilojensa suhteen, koska alus on liikkeellä. Se asettaa työhön omat turvallisuusmääräyksensä, joita tulee myös noudattaa.

”Meri jaksaa velloa tuhansia vuosia, mutta ihminen väsy sekunneissa meren varaan joutuessaan, joten sitä vastaan on turha taistella. Laivalla pitää muistaa koko ajan oma tehtävänsä turvallisuusorganisaatiossa. Sen on tultava selkärankamuistista”, M/s Gabriellan laivaluottamusmies **Hannu Kumpulainen** muistuttaa.

”Merillä ollaan merillä, se koskee kaikkea aluksella työskentelyä. Valitettavasti tuntuu siltä, että tänä päivänä turvamääräysten sisäistäminen maista merityöhön siirtyneille ottaa aikansa. Ei suhtauduta tarpeeksi vakavasti näihin turvatehtäviin”, pohdiskelee myös Anne.

Työsuojelu ja turvallisuus ovat kysymyksiä, jotka koskettavat koko laivahenkilökuntaa ja varustamoja. Ne ovat myös tärkeä osa varustamon imagoa merillä liikuttaessa. Asioista tarvitaan huomattavasti enemmän tietoa ja koulutusta.

”Työsuojelu on ollut kautta rantain lapsen kengissä konttorin suunnalta, jota yritämme hoitaa sitten laivalla parhaamme mukaan. Meidän pitäisi saada konttorista



paljon nykyistä enemmän lisääpua. Nykyään monet laivanpäällä tapahtuvat ”tulipalot” ovat alkaneet olla enimmäkseen työsuojeluasioita, eivätkä perinteisiä työsuhdetta koskevia kysymyksiä”, laivaluottamusmies Hannu Kumpulainen kertoo työsuojeluasioiden teettävä todella paljon töitä aluksella.

Vaikeudet kasvattavat

Hannu on ammatiltaan matruusi. M/s Gabriellassa hän on toiminut täkkärinä vahtikuisena jo 12 vuotta. Kansiosaston luottamusmiehenä hän aloitti vuoden 2013 marraskuussa edellisen matruusikollegan siirryttyä eläkkeelle. Laivaluottamusmiehenä hän on toiminut vuoden 2016 toukuusta, jolloin pidettiin aluksen edelliset laivaluottamusmiesvaalit.

”Niin sitä isot miehet sanovat, että sitä pitää laittaa itsensä ahdinkoon, että pärjää elämässä paremmin”, Hannu röhöhtää.

Hannu kertoo osallistuneensa liiton järjestämään luottamusmieskoulutukseen Kiljavan opistolla.

”Kävin kaikki kurssit Kiljavalla, mitä Unionin kurssikalenterissa oli tarjolla. Se avasi minulle oven uuteen maailmaan ja syvensi esimerkiksi työehtosopimustuntemustani.” Aloitettuaan tehtävänsä laivaluottamusmiehenä Hannu onkin omien sanojensa



VIKING LINE PANOSTAA joulupöydän suunnitteluun ja valikoimaan. Joulupöydän suunnittelija valitaan huolella ja tänä vuonna haluttiin jatkaa jo syksyllä käynnistettyä pohjoismaisten makujen juhlaa. Joulupöydän suunnittelijaksi valikoitui Ruotsin kokkimaajoukkue, joka on yhdessä Viking Linen omien keittiömestareiden kanssa suunnitellut myös paljon kiitosta keränneen syksyn menukokonaisuuden. – Viking Line

mukaan saanut lukea lakia. Työehtosopimuksen lisäksi on pitänyt paneutua esimerkiksi merityösopimukseen.

”Sekään ei kuitenkaan vielä riitä, vaan tänä päivänä luottamusmiehen pitää olla ➤➤

valistunut monista asioista, kuten eri oikeusasteiden erilaisista päätöksistä”, Hannu kuvailee työn laajuutta.

Laivatoimikunta on kutsulle koolle monta kertaa vuoden aikana

”Etenkin viimeinen vuosi on tuonut paljon työtä laivaluottamusmiehelle. Valitettavasti on käynyt niin, että olen saanut kutsun laivatoimikuntaan jopa parikin kertaan kahden kuukauden sisällä.”

Hannu kertoo, että vuoden aikana hän on joutunut laatimaan kolme isoa erimielisyysmuistiota, joista yksi oli esimerkiksi laitton irtisanominen. Laivatoimikuntaan viedään asioita aivan liian matalalla kynnyksellä. Ihmisiä uhataan irtisanoa perusteettomasti ja ”suorilta käsin”, kun entisinä aikoina asioista keskusteltiin ja annettiin esimerkiksi varoitus.

”Peli on koventunut aluksellamme siihen pisteeseen, että kahdesta negatiivisesta asiakaspalautteesta, tai ”feedback”-palautekeskusteluiden tähden, joutuu jo laiva-

toimikunnan kuultavaksi”, luottamusmiehet kertovat.

Matkustajilla on oikeus mielipiteeseensä, joka on otettava huomioon. Joskus palaute annetaan työntekijälle humalatilassa, eikä osata erottaa jyyviä akanoista. Mikäli keitosta löytyy hius, onko se irtisanomisen peruste. Ei ollut ainakaan entisinä aikoina. Maalaisjärki tuntuu olevan tällä hetkellä pahasti kadoksissa.

”Matkustaja voi maksaa risteilystään vain 12 euroa, ja hän taatusti saa sillä nautittavakseen Itämeren parhaat maimemat ja iloisen sekä toimivan asiakaspalvelun. ”Ruotsinlaivalle” toivotetaan jo aulaassa hymyssä suin vastaan. Risteily on upea elämys, josta kiitos kuuluu osaavan ja työhönsä paneutuneen laivahenkilökunnan”, Hannu ja Anne pitävät omiensa puolta.

Näihin sanoihin on hyvä lopettaa ja toivottaa kaikille rauhaisaa joulua sekä menestystä ja työssäjaksamista koko matkustajalaivojen henkilökunnalle.



M/S GABRIELLAN ravintolamaailmasta löytyy nyt grilli, meren antimia tarjoava *Bistrotek* ja perinteinen *Buffet*. Näiden lisäksi aluksen kahdeksannelta kannelta löytyvät uuden tyyppiset ravintolat *Food Garden*, jossa voi valita noutaako herkkunsa ”*Tablesta*”, joka on täynnä erilaisia alku- ja jälkiruokia vai tilaako annoksensa *à la carte* -listalta. Hyvän suosion on saavuttanut myös *No Name* -ravintola, jossa tarjotaan 7 ja 9 ruokalajin maistelumenuita.

Kylmäkkö Anne:

Lapset eivät ole este merityölle – anna myös puolisollesi vastuuta

Kotkalainen **Anne Vuorijärvi-Eronen** kannustaa nyt perheissä olevia ihmisiä rohkeisiin valintoihin elämässään. M/s Gabriellalla kylmäkkönä työskentelevällä Annella on kolme aikuista lasta. Koko perheajan hän on työskennellyt merillä. Vaikka jotkut ovat maissa osoittaneet paheksuntaa ”perheen jättämistä” kohtaan, Anne on pitänyt päänsä kylmänä ja panostanut merityöhönsä.

”Perheen ja merityön yhdistäminen ei ole mahdotonta. On vain annettava puolisollesi vastuuta ja luotettava siihen, että asiat kotona hoituvat. Anne kertoo vanhemman siskonsa olleen samoin laivalla töissä, kun lapset olivat pieniä. Siskokset

ovat aina auttaneet perheitään arkiasioiden hoitamisessa.

Annen mies puolestaan oli kotiseudulla Kotkassa päivätyössä. Järjestely ei ole merikaupungissa mitenkään uusi ilmiö, onhan Kotkasta lähdetty aina merille, jolloin yleensä merimiehen muija on jäänyt rannalle ruikuttamaan, kuten laulussa sanotaan. Asiat voivat olla toisinkin päin.

”Välillä on ollut rankkojakin aikoja, kuten joulut merillä”, Anne muistelee menettä jälleen joulun lähestyessä.

”Perhe oli mukanani laivalla vain yhden jouluristeilyn. Lapset ovat toimeliaita, joten he halusivat olla joululomansa kotona.”

Katsoessaan elämää taaksepäin Anne



näkee oman merityönsä luonnollisena valintana.

”Mies pärjää, jos hänelle annetaan mahdollisuuksia. Hän on ihan samalainen kasvattaja kuin äitikin.” 🚢

Artikkeli laivatoimikunta-menettelystä

Vain merenkulun työpaikoilla tunnettu laivatoimikunta on työoikeudellinen erikoisuus, jota koskevat säännöt on kirjattu merityösopimuslain 11 lukuun. Toimikunnasta on kirjoitettu vähän eikä sitä koskevaa oikeuskäytäntöä juurikaan ole. Mikä on laivatoimikunta? Mitä asioita se käsittelee? Minkälainen on vaihe vaiheelta laivatoimikuntamenettely, jonka läpiviemisestä päällikkö toimikunnan puheenjohtajana huolehtii?

Näitä kysymyksiä käsitellään Merimies-Uniönin lakimiehen **Sannaleena Kallion** uudessa artikkelissa ”**Laivatoimikunta merityösopimuslain mukaan**”. Se julkais-

tiin lokakuussa Suomen Laivanpäälystölaitoksen jäsenlehden, **Suomen Merenkulku**, 100-vuotisjuhlalukunumerossa (3/2017). Suunnitelmassa on julkaista artikkelista myös ruotsinkielinen käännös.

Artikkeli on luettavissa Merimies-Uniönin kotisivuilla osoitteessa:

www.smu.fi/edunvalvonta/

pida-puolesi-neuvoja >> Laivatoimikunta (12-sivuinen PDF)

Juttu on luettavissa myös *Suomen Merenkulku*-lehdestä kokonaisuudessaan:

www.seacommand.fi >> Lehti >>

Suomen Merenkulku 3/2017



LAIVAN VIIHDEAMMATTILAISET vierailivat Barcelonassa itsenäisyyssäänestyksen tienoilla lokakuun alussa. Matkalle osallistui kymmenen osaston jäsentä.

”Matka oli onnistunut, vaikkakin lyhyt. Ehdottomasti olisi tarvinnut ainakin yhden päivän lisää. Nyt kävimme ’hop on, hop off’ -bussiajelulla, jotta näemme hieman enemmän kaupunkia. Ruoka ja juoma olivat hyvää, mutta hintataso vaihteli kovin paikasta riippuen.

Barcelonan yleinen ilmapiiri oli rauhallinen, eikä missään kohtaa tullut turvaton olo, vaikkakin matkamme ajankohta ja olosuhteet olivatkin melko poikkeukselliset.

Siellä täällä oli pieniä mielenosoituksia yhtenäisen Espanjan puolesta. Sunnuntaina 8.10. klo 12 oli suurempi mielenosoitus keskustassa, sekin yhtenäisen Espanjan puolesta. Espanjan liput liehuivat ja Viva Espanja! -huudot raikasivat.

Matkassamme oli muutamia, jotka puhuvat hyvin espanjaa, joten he kyselivät muutamilta paikallisilta heidän mielipiteitään tilanteesta. Järjestäen kaikki, joilta me kyselimme, olivat yhtenäisen Espanjan puolesta riippumatta siitä, olivatko he Kataloniasta taikka muualta kotoisin.”

–*Nina Peltola, Laivan Viihdeammattilaiset*



Merenkulun pätevyysien nettisivut uudistuivat!

Käy kurkkaamassa uusia nettisivuja osoitteessa **www.trafi.fi/merenkulku/patevyydet** (på svenska). Olemme pyrkineet tekemään uusista sivuista selkeät ja asiakasystävälliset, jotta merenkulkijoilla olisi helposti saatavilla pätevyysvaatimukset ja ajankohtaiset uutiset.

Otamme mielellämme palautetta vastaan sivuista osoitteeseen: **merimiesyksikko@trafi.fi**

Sjöfartens hemsidor över behörigheter förnyas!

Ta en titt på de nya webbsidorna **www.trafi.fi/sv/sjofart/behorigheter**. Vi har försökt att göra de nya sidorna tydliga och kundvänliga, så att sjömannen lätt kan hitta behörighetskrav och aktuella nyheter.

Vi tar gärna emot respons på webbsidorna: **sjomansregistret@trafi.fi**

”Neuvostoliittomeininki” tuli laivalle – työntekijöiden kyttäys ja valvonta eivät luo tervettä työilmapiiriä

TEKSTI JA KUVAT SAANA LAMMINSIVU



Luottamusmiesten täydennyskurssit ovat Merimies-Unionin luottamusmiehille tärkeä foorumi käydä läpi alan viimeisimpiä muutoksia aina lainsäädännöstä ajankohtaisuuksiin.

Merimies-Unionin luottamusmiehet puivat työelämän ilmiöitä syksyisillä luottamusmiesten täydennyskurssilla Helsingissä. Monissa varustamoissa työhyvinvoinnin eteen tehdään paljon töitä. Siitä huolimatta yksittäiset tapaukset, kuten yrityskaupat, voivat muuttaa pitkällä aikavälillä yrityksen työskentelytilan heikommaksi. Tällaisia kokemuksia kuultiin TallinkSiljalta.

TallinkSilja

”Tuntuu siltä, että ”kyttäminen ja valvonta” laivalla ovat lisääntyneet. Työntekijään ei luoteta”, totesi kaksi varustamossa pitkään työskennellyttä luottamusmiestä varustamokohtaisessa tapaamisessa.

Tallink teki Siljasta yrityskaupat jo kymmenen vuotta sitten. Konsernin pääomis-

tus siirtyi Viroon, jonka myötä varustamoon on rantautunut vuosien varrella virolainen työskentelytila /-ilmapiiri. Ainakin suomalaiset, varustamossa pitkään työskennelleet merimiehet, huomaavat eron.

”Suomalaisessa työskentelytilassa työntekijään luotetaan, mutta nykypäivänä lähtökohta-asetus tuntuu olevan huono. Ei ole mukavaa työskennellä, jos ihmistä pidetään epäluotettavana alusta pitäen.”

Suurin muutos työskentelytilassa on tapahtunut luottamusmiesten mielestä viimeisen kahden vuoden aikana.

”Varustamon yhteishenki on tullut alas päin. Varmaan asialle voisi tehdä jotain. Menneinä vuosina esimerkiksi Merimies-Unionin luottamusmiesten täydennyskurssit ovat olleet varustamon luottamusmiehille ja henkilöstöjohtajille hyvä

foorumi tavata toisiaan. Asioista puhumalla ja yhteistyötä tekemällä ollaan saatu monia hyviä parannuksia aikaan.”

TallinkSilja kiinalaisomistukseen?

Tällä hetkellä TallinkSiljan yllä leijuvat jälleen huhut yrityskaupoista. *Arvopaperi*-lehden mukaan varustamosta ovat kiinnostuneet kiinalaiset.

”Tallink saattaa olla lipumassa kiinalaisomistukseen”, *Arvopaperi* kertoo. Mukana menisi koko Tallinnan pörssi, jonka vaihdosta Tallink tuo kolmasosan”, lehti uutisoi 26.7.2017.

Merimiehiä huhut yrityskaupoista eivät ainakaan tällä hetkellä huoleta.

”Meitä ollaan oltu aina myymässä tai ulosliputtamassa jonnekin. Tällaista tämä merenkulku on. Muutoksista huolimatta

toiminta jatkuu”, suhtautuvat alan uutisiin rauhallisesti laivaliikenteen aallonpohjat ja yllälineet seilanneet luottamusmiehet.

Pitkä telakointi ja yt-neuvottelut akuutein ongelma

Turunlinjaa seilaava *M/s Baltic Princess* menee telakalle Danskiin 10. tammikuuta ja sen on tarkoitus palata liikenteeseen takaisin 22. helmikuuta. Alus on telakalla alusta-



Viking Line -varustamotapaaminen luottamusmiesten täydennyskurssin yhteydessä.



van arvion mukaan kuusi viikkoa. Tuona aikana uudistuksia tehdään laivan yleisiin tiloihin – ja osa muutoksista tulee näky-mään matkustajillekin, varustamosta ker-rotaan. Laivan koneeseen tehdään myös perusteellisempi huoltotyö.

”Varustamossamme on tällä hetkellä käynnissä yt-neuvottelut telakointia koski-en. Joudumme pohtimaan, miten ihmisiä saataisiin sijoiteltua tuoksi ajaksi eri laivoil-le. *M/s Galaxy* tulee korvaamaan *Princessiä* Turunlinjalle telakoinnin ajaksi.”

Kuuden viikon telakka on suhteellisen pitkä aika ja voi vaikuttaa myös yksittäisen työntekijän omaan talouteen. Mikäli henki-lö ei saa telakoinnin ajaksi muilta varusta-mon aluksilta töitä ja joutuu lomautetuksi, ansiotulot saattavat pienentyä tuntuvasti. Päiväraha ei koskaan vastaa palkkaa.

”Vuokrat ja lainat on maksettava joka kuukausi ja jostain pitää jäädä rahaa vielä muuhun elämiseen.”

TallinkSiljalla telakointia koskevat yt-neuvottelut päättyvät 5.12.2017.

Lakimies Sannaleena Kallio ja Arctia Shippingin luottamusmiehet varustamokohtaisessa tapaamisessa.

Nettiyhteydet eivät toimi lähivesillä

LUOTTAMUSMIESTEN TÄYDENNYS-KURSSILLA kävi ilmi, että nettiyhteydet eivät toimi kaikkien varustamoiden aluksilla merellä. Tämä on tilanne esimerkiksi **Eckerö Linen** *M/s Finlandi-alla*.

”Nettiyhteys katkeaa totaalisesti keskellä merta Helsingin ja Tallinnan välillä. Uskomatontahan se on, kun kaupungit sijaitsevat vain 70 kilomet-rin päässä toisistaan, emmekä seilaa missään kaukomailla.”

Internet-yhteyden toimimatto-muus aiheuttaa suurta hallaa niin työntekijöille kuin matkustajille.

”Esimerkiksi *Skype* ei toimi, eikä *WhatsApp*-viestejä ei pysty lähettä-mään. Monet matkustajat tykkäisivät katsoa merimatkinsa aikana elokuvia tai kuunnella musiikkia netistä. *Net-flix*, *Viaplay*, *Youtube* ja *Spotify* tarvit-sevat kaikki sujuvan nettiyhteyden toimiakseen.”

Nettiyhteyden katkeaminen – tai totaalinen katoaminen – ei kosketa vain miehistöä, vaan myös matkusta-jia. Tästä syystä johtuen varustamoi-den olisi hyvä panostaa asiaan kun-nolla.

Investoiminen toimivan nettiih-tyden rakentamiseen on pieni sijoi-tus varustamon liikevaihdosta. Maa-ilma pyörii internetin ympärillä. Puhutaan laivojen automatisoinnista ja virtuaaliteknologiasta. Laivojen etäohjauksestaakin.

”On mielenkiintoista seurata ja pohtia laivojen automatisointia, kun tällä hetkellä kahden lyhyen matkan päässä olevan kaupungin, Helsingin ja Tallinnan, välille ei saada rakennet-tua edes kaikille laivoille toimivaa nettiyhteyttä.” 📶

Merimies, käy palkkakuittisi huolella lävitse – varustamoiden palkanlaskenta-järjestelmissä esiintyy puutteita!

PALKKANLASKENTAJÄRJESTELMIÄ ollaan uudistamassa parhaillaan useissa varusta-moissa. Järjestelmien lisenssit ovat men-neet vanhoiksi tai järjestelmien tuki päättyy, minkä johdosta varustamot joutuvat aika ajoin uudistamaan niitä. Joissakin varusta-moissa uudet järjestelmät ovat jo käytössä ja toisiin vasta tulossa.

Merimies-Unioni on saanut tietoonsa useita palkkakuitteja, joissa merimiesten palkat on maksettu ”järjestelmän uusimi-sen johdosta” väärin. Näyttääkin siltä, että palkanlaskentajärjestelmiin on laadittu jo-

pa virheellisiä laskukaavoja, jolloin meri-mies voi saada esimerkiksi liian vähän jota-kin lisää tai se voi jäädä jopa maksamatta. Merimies-Unioni on pyytänyt varustamoita korjaamaan palkanlaskentajärjestelmiään kuntoon.

Palkanlaskentajärjestelmissä esiintyvis-tä virheistä johtuen Merimies-Unioni ke-hottaa jäseniään tarkistamaan palkkakuit-tinsa huolella ja reklamoidaan varustamoa väärin maksetuista palkoista. Laivalla luot-tamusmies voi toimia myös apuna ongel-maa ratkaistaessa.

Työehtosopimuksen neuvottelujärjestys

Jos työsuhteasioissa tulee ongelmia, miten edetä ja kehen ottaa yhteyttä?

Työehtosopimuksen neuvottelujärjestys on erimielisyyksien käsitteilyn selkäranka. Merenkulussa se perustuu luottamusmiessopimuksen ja työehtosopimusten erimielisyyksiä koskeviin sääntöihin sekä luottamusmiesten ja ammattiliiton asiameisten tiedonsaantioikeuksia koskeviin määräyksiin.

Neuvottelujärjestys etenee seuraavasti:

Mikäli sinulla tulee työsuhteen ehtoihin, palkkaukseen ja/tai muihin seikkoihin liittyviä ongelmia, ota asia ensin itse esille esimiehesi kanssa.

Mikäli ette löydä ongelmaan ratkaisua, käänny osastoluottamusmiehen puoleen,

jos sellainen on, tai ota yhteyttä laivaluottamusmieheen.

Jos molempia osapuolia tyydyttävää ratkaisua ei vielä löydy, juttu siirtyy pääluottamusmiehen tai sellaisen puuttuessa, suoraan liiton asiantuntijan tai lakimiehen pöydälle. Tässä vaiheessa keskustelut käydään työnantajan edustajana toimivan henkilöstöpäällikön, toimitusjohtajan tai yhtiön lakimiehen kanssa.

Viimeinen neuvottelujärjestyksen vaihe on neuvottelut työnantajajärjestön ja Merimies-Unionin välillä. Mikäli asia jää edelleen erimieliseksi, viedään asia tuomioistuimen ratkaistavaksi.

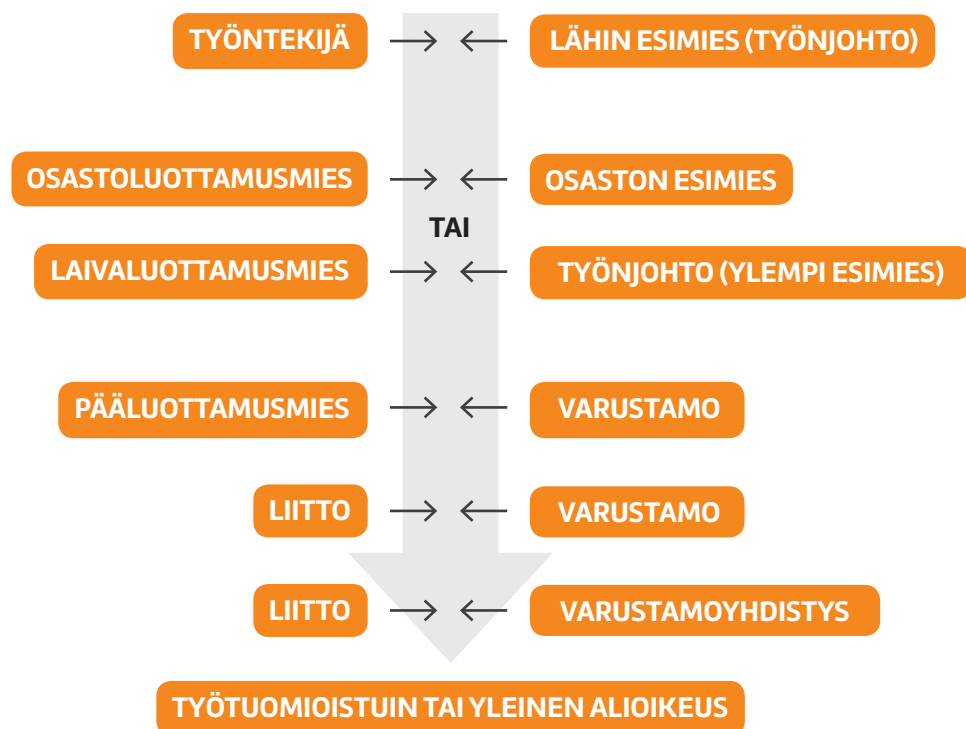
Kaikissa asioissa neuvottelujärjestystä

ei noudateta aasta ööhön. Esimerkiksi työsuhteen päättämistä koskevissa erimielisyyksissä asia siirtyy suoraan pääluottamusmies- tai asiantuntijatasolle, koska lopullisen päätöksen asiassa on tehnyt henkilöstöpäällikkö tai toimitusjohtaja.

Ensisijainen tavoite on, että asiat saataisiin ratkaistua mahdollisuuksien mukaan jo työpaikkatasolla.



NEUVOTTELUJÄRJESTYSKAAVIO



Diagnoosi riitelystä

Viime aikoina neuvottelujärjestystä koskevien sääntöjen noudattaminen ja kunnioittaminen tuntuvat olevan todella tiukassa. Muutama työnantajan hutilyönneistä voidaan tietenkin laittaa osaamattomuuden ja ensikertalaisuuden piikkiin, mutta vain osa. Jalansijaa näyttää saaneen hällä väliä-kulttuuri.

Esimerkiksi työsopimuksen purkamista koskevassa asiassa pääluottamusmies pyysi henkilöstöosastolta tapaukseen liittyviä asiakirjoja, kuten esimerkiksi laivatoimikunnan pöytäkirjoja. Pääluottamusmiehen sähköposteihin ei vastattu ja kysyttäessä hänelle vastattiin, että ”et sinä niillä mitään tee”.

Toisessa tapauksessa toimitusjohtaja ja pääluottamusmies olivat käyneet kirjeenvaihtoa erään asian tapahtumainkulusta. Liiton lakimies lähetti toimitusjohtajalle kolmisivuisen kirjeen koskien asian oikeudellisia kysymyksiä ja pyysi niihin vastausta. Työnantajan vastaus lakimiehelle oli, että ”hänellä ei ole asiasta enää mitään lausuttavaa.” Työnantaja jätti myös vastamatta sähköpostitse lähetettyyn jatkokysymykseen, tarkoittaako hänen vastauksensa sitä, että asian käsittely siirtyy yhdistysten välisiin neuvotteluihin. Työnantaja ei vastannut mitään.

Kolmannessa tapauksessa Merimies-Unionin ja työnantajan osoittaman asianajajan välillä on käyty pitkään ja hartaasti kirjeenvaihtoa, mutta sisällöllisesti se on ollut hyvin valikoivaa. Emme edelleenkään tiedä, mitkä ovat ne syyt, joiden perusteella työnantaja on päättänyt työsuhteen. Vastaukset ovat olleet tyyliä: ”Olemme arvioineet asian kokonaisuudessaan uudelleen ja päätyneet siihen, että ei ole aihetta muuttaa aiempaa päätöstämme.”

Kaikkia näitä tapauksia yhdistää lisäksi se, että niissä kaikissa on sujuvasti ohitettu myös merityösopimuslain ja työehtosopimuksen menettelysäännökset milloin työntekijän kuulemisesta, laivatoimikunnan velvollisuudesta tutkia asia, suostumusten pyytämisestä tai yhteistoimintamenettelyn soveltamisalasta.

NEUVOTTELUJÄRJESTYKSEN TAVOITE

on, että asia ratkaistaan oikeudenmukaisella ja tehokkaalla tavalla mahdollisimman alhaisella tasolla, eli aluksella. Samalla tuetaan hyvää työnjohtoa, työilmapiiriä ja sujuvaa henkilöstöhallintoa. Toinen sääntöjen taustalla oleva ajatus on se, että mitä ylemmäs neuvottelujärjestyksessä mennään, sitä parempi asiantuntemus ja laajempi toimivalta tehdä päätöksiä on käytettävissä asian ratkaisemiseksi.

Nämä kaikki periaatteet näyttävät tällä hetkellä olevan kovin hukassa. Työnantaja, joka toisessa lauseessa ilmaisee olevansa erittäin huolestunut henkilöstönsä jaksamisesta ja hyvinvoinnista, kohauttaa olkaansa sille tosiasialle, että työnantaja on loukannut työntekijän oikeusturvaa päättämällä työntekijän työsuhteen ilman asiallista ja painavaa perustetta ja lisäksi rikkonut kaikkia mahdollisia pakottavassa laissa määriteltyjä menettelysääntöjä, jotka koskevat työsuhteen päättämistä. Ei hänellä ole asiaan mitään muuta sanottavaa, tehty mikä tehty.

Yhdistysten välisiä neuvotteluita kankeuttaa loputtomalta tuntuva asiaan perehtyminen, tutkiminen ja selvittäminen. Harvoin tuntuu kokoussalkussa olevan motivoituneisuutta löytää asiaan tyydyttävä ja lakia kunnioittava ratkaisu ja välttää näin oikeudenkäynti kustannuksineen. Onko-

han työnantajakaan alun perin saanut oikeudellista arviota ja aitoa ohjeistusta siitä, kuinka asia olisi tullut ja voitu ratkaista aiemmissa neuvottelujärjestyksen mukaisissa neuvotteluissa?

TOIVOTTAVASTI KYSE ON VAIN TILAPÄISESTÄ TAUTIAALLOSTA

tai kaamosväsymyksestä eikä sitkeästä ja edelleen tarttuvasta välinpitämättömyyden epidemiasta tai kroonisesta lainkuuliaisuuden vajaatoiminnasta. Jos – ja kun – neuvottelujärjestyksen aikana annettu konservatiivinen hoito ei auta, on pakko ryhtyä kalliisiin ja pitkän toipumisajan vaativiin toimenpiteisiin, eli niin monta kertaa täysin vältettävissä oleviin oikeudenkäynteihin. Valtapelin ja kasvojen säilyttämisen takia? Ei ihme, että tuomarit valmisteluistunnossa ensimmäiseksi turhautuneena tokaisevat, että ette sitten näin yksinkertaista juttua pystyneet sopimaan keskenänne.

Onko tosiaan niin, ettei työnantajaa kiinnosta pilkun vertaa, noudattaako hän pakottavaa lakia ja ylipäättään työehtosopimusta tai onko omassa tulkinnassa viilaamisen varaa? Viedäänkö saunan taakse, jos myöntää, että pieleen meni? Eikö voi olla ihminen ihmiselle ja pyytää työntekijältä anteeksi? Eikö voisi esimerkiksi vain tyylikästä yhdessä todeta, että tilanne nollataan ja työsuhte palautetaan entiselleen, koska asia ei mennyt menettelyllisesti oikein?

”Tapelkaa sovinnossa”. Näin oli aikoinaan monessakin eri merimiestoimessa palvelleella papallani tapana sanoa meille kinasteleville tyttärentyttärilleen. Siihen pyrkikäämme. 🍵

Sannaleena Kallio

Telakkateollisuus ja merenkulku ovat jättiklusteri, jotka tarvitsevat toisiaan

Turun telakka tarvitsee nopeasti 15 000 uutta osaajaa: tilauskirjat ovat täynnä tulevaksi 8 vuodeksi

Turun telakan saamat miljarditilaukset tuottavat Suomelle vielä suuremmat hyödyt takaisin. Laivanrakennusbisneksessä kokonaistaloudelliset kerrannaisvaikutukset ovat ihan eri luokkaa kuin esimerkiksi matkapuhelinten valmistamisesta: sen valmistamiseen tarvitaan vain vähän sähköä ja niitä voidaan valmistaa missä päin maailmaa tahansa. Sen sijaan laiva pitää rakentaa fyysisesti paikan päällä Turun telakalla. Ihmiset asuvat seudulla, saavat palkkaa, maksavat veroja ja syövät sekä kuluttavat paikallisten yritysten palveluita.

TEKSTI SAANA LAMMINSIVU KUVAT ANNE SAARINEN / VASTAVALO JA MEYER TURKU



"Turun telakan maine on siinä, että laivat eivät ole olleet koskaan myöhässä. Eivätkä ne tule olemaan. Aikataulussa pysymisellä ja hyvällä

osaamisella olemme saaneet uusia laiva-kauppoja", Turun yliopiston Brahea-keskuksen tutkimusjohtaja Pasi Malinen kuvailee telakan toimintaa.

Turun telakan tilauskanta on tällä hetkel-

lä parempi kuin koskaan aiemmin sen historiassa. Saksalainen laivanrakentajasuku Meyer osti telakan korealaiselta STX:ltä vuonna 2014. Viime vuoden lopusta lähtien Meyer Turku on tehnyt kaupat jo neljän

suuren risteilijän toimittamisesta vuosina 2020–2024. Tilausten arvo on kaikkiaan useita miljardeja. Uutisia uusista laivaoptioista kuuluu aina silloin tällöin. Turun Sanomat uutisoi 13. lokakuuta, että Carnival olisi tilaamassa Meyerin Turun telakalta vielä kolme lisäristeilijää.

Risteilijätilausten ansiosta Turun telakka joutuu kolminkertaistamaan kapasiteettinsa nopeassa ajassa.

”Pelkästään Turun telakalle tarvitaan nopeasti 500 uutta työntekijää. Kun mukaan lasketaan alihankkijat, saatujen tilausten yhteisvaikutus on jopa yli 15 000 henkilötyövuotta. Mistä nämä kaikki työntekijät löytyvät?”, tutkimusjohtaja Malinen kertoo rekrytinnin käyvän kuumana.

Työvoiman tarve on tällä hetkellä niin valtava, että osaajia joudutaan etsimään myös Suomen ulkopuolelta. Turun telakan lisäksi länsirannikolla vauhdilla kasvavat tällä hetkellä myös **Sandvik** ja **Uudenkaupungin autotehdas**, jotka kaikki palkkaavat väkeä.

”Suomeen saapuu uusia työntekijöitä aina Etelä-Eurooppaa myöten.

”Huomioitava myös on, että Turussa ei tehdä enää vain yhtä laivaa vuodessa, vaan puolitoista, ja ollaan kulkemassa kohti kahden laivaa vuodessa. Se ei toteudu ilman alihankkijoiden apua, joiden on palkattava myös paljon väkeä ja kasvettava.”

Rakenteilla olevista risteilyaluksista kaksi ovat kooltaan 180 000 bruttorekisteritonnia. Kaikki Turussa nyt rakennettavat Carnivalin uudet risteilijät käyttävät polttoaineenaan LNG:tä.

”Telakan siirtyminen Meyerin suvun omistukseen tuo saksalaista tarkkuutta ja 150 vuotta vanhan laivanrakentamisperinteen. Turun telakan toimitusjohtaja **Jan Meyer** asuu itse paikan päällä Turussa, mikä kertoo työhön omistautumisesta”, Malinen on ylpeä.

”Turun telakalla oli aiemmin kasvotomia omistajia Koreasta STX:n aikaan, eikä norjalaista **Kvaerneria** tai **Akeria** voi kehua.

Tänä päivänä Meyer Turun aikakaudella telakalle pyritään jatkuvuuteen ja neuvottelemaan pitkiä sopimuksia. Telakkaan investoidaan, mikä kertoo myös siitä, että toimintaan uskotaan.”

Turun telakalla valmistettiin aiemmin yksi laiva vuodessa, mutta nyt Pernossa valmistetaan kolmea laivaa samaan aikaan. Telakka on investoinut muun muassa uuteen suureen 1 200 tonnin nosturiin, jonka hinnaksi arvioidaan 30 miljoonaa euroa. Nosturi on tarkoitus saada käyttöön ensi keväänä.

Laivanrakennuksen imagoa kirkastettava

Vaikka Turun telakalla menee lujaa, alan imago raahaa valitettavasti jäljessä todellisuudesta. Kuvaa olisi kirkastettava, jotta ihmiset hakevat töihin alalle.

Yksi laivatilaus tuo moninkertaisen tuoton takaisin.



”Laivanrakennus ei ole enää tänä päivänä hitsipilli kädessä lumihangessa kahlaamista, vaan pääosin erikoistunutta, siistiä sisätyötä”, Malinen toteaa.

Turun telakan saamien neljän varman laivatilauksen arvo pyörii miljardeissa. Todellisuudessa tuotto vielä moninkertaistuu yhteiskunnan ja paikalliseen alueen hyväksi, kun mukaan lasketaan kokonaisuus.

”Laivat ovat ydinvoimaloiden jälkeen suurimpia tuotteita valmistaa ja ne rakennetaan paikan päällä täällä Turussa. Yksi laivatilaus tuo moninkertaisen tuoton takaisin Varsinais-Suomen alueelle: ihmiset asuvat fyysisesti seudulla, saavat palkkaa ja maksavat veroa sekä syövät ja kuluttavat.”

Tämä on tutkimusjohtaja Pasi Malisen mukaan erittäin tärkeä asia muistaa jatkossa, kun poliitikot aika ajoin harkitsevat telakka- ja meriteollisuuden tukemista.



”On myös muistettava, että valtiot kilpailevat laivatilauksista keskenään Euroopassa. Menetimme jo yhden tilauksen Ranskaan”, Malinen muistuttaa **STX European** aikaisesta *Oasis 3* -aluksen rakentamisen menettämisestä Ranskan telakalle.

Alihankkijoiden rahoituksen turvaaminen suurin haaste kasvussa

Turun telakan tämän hetkinen kasvu tuo työtä ennen alihankkijoille. Telakalla työskentelevä väki on vain murto-osa laivan rakentamiseen tarvittavasta työvoimasta. Alihankkijat tekevät aluksesta 80 prosenttia, joten laivatilaus tuo työtä ja toimeentuloa koko Suomen alueelle.

”Alihankkijoiden selviytyminen on tällä hetkellä suurin haaste koko kuviossa. Valtio tukee laivanrakennusta takaamalla rakentamisen rahoituksen telakalle. Telakka puolestaan maksaa alihankkijoille takautuvasti tilatuista töistä. Alihankkijoiden pitää pysyä siis tekemään tilatut työt, maksaa palkat ja kasvaa samaan aikaan.”

Valtion apuun huutaminen ei ole kestävä ratkaisu rahoituksessa pidemmän päälle.

”Meidän pitää keksiä yrityksille uusia rahoitusinstrumentteja tulevaisuutta varten. Pohdintatyöhön tarvitaan mukaan telakka, valtio, vientitakuulaitos, pankit ja yritykset itse”, Malinen toteaa. ➤

Laivasuunnittelu on elämysbisnestä

Laivanrakentaminen tarvitsee tulevaisuudessa yhä enemmän erikoistunutta osaamista perinteisen insinööritieteen ulkopuolelta. Ajattelua tulee laajentaa ennen kaikkea elämysbisneksen suuntaan, korostaa **Turun yliopiston Brahea-keskuksen** tutkimusjohtaja **Pasi Malinen**.

”Risteilijä ei koskaan matkusta paikasta A paikkaan B. Hän lähtee risteilylle saadakseen elämyksiä.”

”Suomessa laivoja on rakennettu pitkälti insinöörivetoisesti. Pohditaan esimerkiksi keulan muotoa, vaikka se ei kiinnosta yhtään tonnin risteilyn ostanutta risteilymatkustajaa. Sen sijaan uudet elämykset kiehtovat, kuten vesiputous laivalla tai lainelautailu ylhäällä aluksen kannella. Laiva on liikkuva kaupunki.”

Risteilymatkustaja valitsee matkan aina fyysisen lomakohteen, kuten huvipuiston ja risteilymatkan välillä. Siksi laivalla tulee panna erityisesti palveluihin.

”Risteilymatkustamiseen tulee hakea esimerkkejä ja ideoita maapuolen palveluista, kuten *Disneylandistä* tai *Las Vegasista*. Pitää kehittää aivan jotain uutta. Uutta laivaa rakentaessa varustamot haluavatkin tuoda markkinoille jotain, mitä muilla toimijoilla ei ole vielä tarjolla.”

Robotit eivät voi korvata risteilyelämystä

Risteilyille lähdetään hakemaan elämyksiä, joten robotit eivät voi koskaan korvata ihmistyövoimaa palveluita tarjottaessa.

”Kun puhutaan robotisaatiosta ja automatisaatiosta, niin amerikkalainen risteilymatkustaja ei taatusti syö itsepalveluravintolassa, vaan hän haluaa risteilyllään hyvää ja henkilökohtaista palvelua. Tästä syystä voi nähdä, että erilaiset palvelut joissa tarvitaan ihmistyövoimaa, päinvastoin lisääntyvät risteilylaivoilla tulevaisuudessa.”

Toinen kysymys on tietysti risteily- ja matkustaja-alusten työntekijöiden kansallisuus.

”Työolojen ja -ehtojen valvominen on tärkeää. Väki ei vähene, vaan sen määrä kasvaa, kun laivat suurenevät. Tarvitaan

enemmän väkeä sekä aluksen operointiin ja satamiin.”

Risteilymatkan onnistuminen – tai epäonnistuminen – voivat Malisen mukaan olla pienestä kiinni. Siitä syystä pieniinkin seikkoihin on kiinnitettävä huomiota.

”Se, että matkustajan ottaa risteilylaivalle vastaan omaa kieltä puhuva risteilymäntä tai -isäntä, voi antaa hänelle hyvän ja henkilökohtaisen silauksen risteilypalvelusta.”

Aika ajoin esiintyy spekulatiota siitä, että Suomen lipun alla oleville matkustaja-aluksille palkattaisiin EU:n ulkopuolista työvoimaa. Tutkimusjohtaja Malinen pitää sitä utopiana.

Risteilijällä tulee panostaa palveluihin.



”EU:n ulkopuolinen työvoima ei voi korvata omien lähivesiemme matkustajalaivahenkilökuntaa. Matkustajat puhuvat pääsääntöisesti joko suomea tai ruotsia. Kasvava risteilijäjoukko ovat venäläiset ja aasialaiset, joita voi huomioida aluksilla omaa kieltä puhuvalla lisähenkilökunnalla. Mutta lähtökohta on, että matkustajien on saatava palvelua omalla kielellään, joten tarvitsemme suomea ja ruotsia taitavaa laivahenkilökuntaa.”

”Sitä paitsi Suomen karikkoiset lähivedet ja talviolosuhteet puoltavat omaa osaamistamme, jota ei voi korvata mielestäni sillä, että ulosliputettaisiin kaikki laivat ja palkattaisiin niiden päälle EU:n ulkopuolista työvoimaa.”

Varustamon brändi voi romuttua yhdessä yössä

Tutkimusjohtaja Pasi Malisella on kauppatieteilijätausta, joten hän näkee merenkulussa paljon kasvupotentiaalia.

”Brändi on yritystoiminnassa erittäin

tärkeä asia. Sen jälkeen, kun se on rakennettu, sitä tulee myös vaalia.”

Maailmalla on esimerkkejä, jotka liittyvät turvallisuuteen ja kokonaisen varustamon imagon romahtamiseen.

”Risteilybisneksessä on maailmalta valittavasti myös esimerkkejä, kun varustamon kokonainen brändi on romuttunut. *Costa Concordian* uppoaminen upotti yhdessä yössä mukanaan **Costa Linen** brändin, jota ei hetkessä rakenneta takaisin. Onnettomuuden jälkeen alabamalainen risteilymatkustaja tuskin lähtee enää mielellään *Costa Linelle* risteilemään.”

Merenkulussa inhimilliset virheet pitää minimoida niin vähiin kuin mahdollista. Käytännössä niiden määrä pitää olla nolla. Sanonta ’halvin hinta ei tuota parasta laatua’, pitää usein paikkansa.

”Mikäli merimiesten työvoimakustannusten hinta vedetään äärimmäisen alas, se voi tulla isossa kuvassa äärimmäisen kalliiksi.”

Malisella on kotimaasta kaksi esimerkkiä, joista tulisi ottaa oppia.

”Muistamme tapaus **Finluxin**. Suomalainen liitin maksoi televisioon pennin, mutta joku löysi Kiinasta vielä halvemmalla puolen pennin liittimiä, jotka asennettiin niihin. Lopputulos oli, että televisioista tuli vaarallisia ja ne jouduttiin vetämään markkinoilta. Yksi pieni liitin tuli maksamaan yhtiölle useita miljoonia.”

Tuorempi tapaus säästöistä saapuu Turusta. Uuden sairaalan sementti todettiin haperoksi ja perustus jouduttiin valamaan uudestaan. Syytä sementin laatuun tutkittiin kissojen ja koirien kanssa. Nyt tutkimus on paljastunut ja on käynyt ilmi, että ulkomalaisilla työmiehillä on ollut käytössään liian lyhyet täryttimet, joilla he ovat painelleet valua alaspäin. Valurauta ei ole ylettynyt maahan asti ja osaan valusta on jäänyt ilma-aukkoja. Inhimilliseen syyhyn virheenä on voinut olla puutteellinen kielitaito ja eri työtavat/-kulttuuri”, Malinen arvioi.

Oli miten oli, valuvika tuli maksamaan miljoonia.

Meyer Turku rakenteilla olevat laivat

VARUSTAMO	LAIVAT	KOKO	VALMISTUMISVUODET
TUI Cruises	Mein Schiff 1&2	n. 115 000 GT	2018, 2019
Costa Cruises	Costa 1&2	n. 180 000 GT	2019, 2021
Carnival Cruise Line	2 kpl	n. 180 000 GT	2020 & 2022
Royal Caribbean International	Icon 1&2	n. 200 000 GT	2022, 2024

Elettiin nousujohteista 1980-lukua. Pankkialalla meni lujaa, mutta laivanrakentamisessa heikommin. Turun telakka kouristeli 1980-luvun loppuvuodet kriisistä toiseen. Samaan aikaan nuori kauppatieteiden opiskelija, **Pasi Malinen**, kertoi opiskelukavereilleen tekevänsä väitöstutkimuksen Turun telakan tulevaisuudesta. Hänelle nauret-

tiin suoraan päin naamaa. Miksi vaivata päätään vanhoilla, jo taakse jäävillä aloilla, kun katseen voi kääntää esimerkiksi nousujohteiseen pankkibisnekseen. Malinen piti kuitenkin päänsä, ja hyvä niin. Tällä hetkellä Turun telakalla menee vahvemmin kuin koskaan. Telakan tilauskirjat ovat täynnä kahdeksaksi vuodeksi ja kapasiteettia joudutaan laajentamaan.



Brahea-keskus

TURUN YLIOPISTON yhteydessä sijaitseva **Brahea**-keskus on uusi monitieteellinen erillislaitos, joka tuottaa tutkimusperustaisia kehittämis- ja koulutuspalveluja ja rakentaa yhteyksiä yliopiston tuottaman asiantuntemuksen hyödyntämiseksi niin alueellisesti, kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Telakkateollisuus ja merenkulku ovat keskiössä keskuksen toiminnassa.

”Sen kasvuun tulee uskoa, ja kuten tällä hetkellä näkyy, Turun telakan tilauskirjat ovat täynnä ja Suomen kauppalavasto kasvussa”, Brahea-keskuksen

tutkimusjohtaja **Pasi Malinen** painottaa.

Laivat tarjoavat paljon töitä myös perinteisille maapuolen yrityksille ja uusille ohjelmistoalan yrityksille. Oikeastaan voi sanoa, että alukset ovat digitaalisia laboratorioita.

”Laivanrakennus ei ole enää perinteistä tekemistä, vaan alusten suunnittelu on digitaalisempaa. Samaan aikaan digitalisaatio ja mobiilipalvelut tulevat laivalle ja osaksi risteilymatkustamista. Tämä kehitystyö on oikeastaan vasta alkutaipaleella. Yksi esimerkki on paikannus, jota käytetään nyt jo maapuolella. Tulevaisuudessa

voisi olla esimerkiksi vanhemmille hyödyllistä seurata, missä lapset liikkuvat laivalla.”

Vaikka merenkulku automatisoituu, merenkulun koulutusta tarvitaan myös tulevaisuudessa, Malinen uskoo vahvasti.

”Merenkulku muuttuu, mutta en usko sataprosenttiseen automatisaatioon. Työtehtävät vain voivat muuttua osittain laivalta maissa tehtäviksi. Vaikka näin tapahtuisi, tarvitsemme silti ymmärtämystä ja osaamista siitä, miten laiva toimii. Laivaa ei voi suunnitella ymmärtämättä sen erikoisolosuhteita.” 

Merimies–Unionin Tarja Rännäli–Lehdon esittämä aloite aluetoimikuntien henkilöstöresurssien riittävydestä sai todella hyvän vastaanoton edustajistossa

Arvoisa puheenjohtaja(t), hyvät edustajiston edustajat,

SAK:n eräs keskeinen tehtävä on aluevaikut-taminen. Parhaiten se onnistuu erilaisissa alueen työryhmissä ja sidosryhmäyhteistyöl-lä. Aluetoimikuntamme muodostuu eri aloilla työskentelevistä liittojen jäsenistä. Ongelmaksi on muodostunut monta kertaa päiväaikana pidettävät eri sidosryhmien ko-koukset, johon työnantajalla ei ole pakko antaa vapaata. Ainahan löytyy perusteita, tai jos vapaata sattuisikin saamaan, koituu siitä ansionmenetyksiä, jonka korvaamiseksi toi-vottaisiin yhteisiä selkeitä pelisääntöjä, esi-merkkinä näin mainitakseni.

Olemme Pohjois-Karjalassa ja Poh-jois-Savossa erittäin huolestuneita henki-löstöresurssien riittävydestä alueellam-me. Olemme käsitelleet asiaa useaan otteeseen molempien alueiden aluetoimi-kunnissa, jonka tuloksena laadimme yhtei-sen kannanoton asiasta, joka kuuluu seu-raavasti:

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjes-tö SAK ry:n edustajakokous 6.–8.6.2016 päätti supistaa SAK:n aluetoiminnan toi-mistoverkostoa 13 toimistosta kuuteen toimistoon. Itä-Suomen alueelta lopetet-tävien toimistojen joukossa oli Joensuun toimisto.

Toimistoverkoston supistamista perus-teltiin jäsenmaksutulojen pienenemisen li-säksi sillä, että jatkossa SAK:ssa ei ole yh-den henkilön toimistoja, vaan kaikissa toimistoissa työskentelee vähintään kaksi

henkilöä. Myös aluetoiminnan jatkuvuu-den turvaaminen on luvattu alueilla, joista toimistot on lopetettu.

SAK:n Itä-Suomen aluejohtaja **Hannu Miettisen** jäätyä eläkkeelle vuodenvaihteessa 2017 aluetoimitsija **Pekka Viljakainen** on hoitanut yksin sekä Pohjois-Karjalan että Pohjois-Savon alueita 1.1.2017–31.7.2017 välisen ajan. Alue- ja järjestöasiantuntija **Maaret Pulliainen** aloitti Itä-Suomen toi-minta-alueella 1.8.2017. Viljakaisen jäädes-sä eläkkeelle 1.11.2017 tilanne on jälleen se, että Itä-Suomen alueella työskentelee vain yksi henkilö.

Pohjois-Savo ja Pohjois-Karjala muodos-tavat laajan alueen. SAK:n Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon aluetoimikunnat ovat erit-täin huolestuneita Itä-Suomen alueen henki-löstöresurssien riittävydestä, jos edustaja-kokouksen päätöksestä huolimatta alueella työskentelee vain yksi henkilö. Pohjois-Kar-jalan ja Pohjois-Savon aluetoimikunnat edel-lyttävät, että edustajakokouksen päätöstä noudatetaan. Rekrytointi toisen alue- ja jär-jestöasiantuntijan saamiseksi alueelle tulee aloittaa viipymättä.

SAK:N POHJOIS-KARJALAN
ALUETOIMIKUNTA

SAK:N POHJOIS-SAVON
ALUETOIMIKUNTA

Lisäksi toivomme, että valittavalla henkilöl-lä on pitkäaikainen kokemus SAK:sta ja ay-liikkeessä toimimisesta.



"Aloitteeni sai todella hyvän vastaanoton SAK:n edustajistossa ja ihmiset tulivat kiittämään esityksestä. Aloitteeni sai kaikkiaan neljä kannatuspuheenvuoroa – ja enemmänkin olisi ollut puhujia – jos aika olisi riittänyt. Aloite sai myös jopa 19 kannatusallekirjoitusta, mikä on osoitus asian tärkeydestä. Oulun ja Rovaniemen aluetoimikunnat halusivat heti laatia oman vastaavan aloitteensa ensi kevään edustajis-toon. Keskustelu siis jatkuu ja todistaa sen, että SAK tarvitsee alueresursseja, joita ei voi alasajaa. Merenkulussa myös Ahvenanmaa on todella tärkeä alue, johon tulee panostaa tulevaisuudessa ehdottomasti riittävästi."
-Tarja Rännäli-Lehto

Syysedustajisto 2017 – SAK:laiset yhdessä heikomman puolella

SAK:n edustajiston päätöslausuma 24.11.2017

TYÖNTEKIJÄT OVAT MONIEN muutosvoimien kohteena. Työelämään kohdistuu paineita paitsi globalisaation ja digitalisaation johdosta, myös työnantajien voimakkaan asennemuutoksen vuoksi. Työnantajapuoli ei näe työntekijöitä enää yhteistyökumppaneina vaan kustannustekijöinä muiden joukossa.

Ammattiyhdistysliikkeen rooli heikompien puolustajana on yhä tärkeämpi. Käynnissä oleva liittokierros on osoittanut, että **Elinkeinoelämän keskusliitto** vahtii työehtosopimusneuvotteluja tiukalla otteella, eikä työnantajilla ole aitoa halua neuvotella työehtojen alakohtaisista kehittämistarpeista. Työnantajapuolen neuvottelijat piiloutuvat mieluummin valtakunnansovittelijan selän taakse, kuten hiihtokeskus- ja ohjelmapalvelualalle julistettu työsulku osoittaa.

SAK edellyttää, että työehtosopimusneuvotteluissa ratkaisut tehdään tällä kierroksella liitto- ja alakohtaisesti. Samalla on kuitenkin pidettävä huoli kaikkein heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden palkkakehityksestä ja työehdoista. Sukupuolten väliset palkkaerot on poistettava ja palkankorotuksia suunnattava erityisesti pienipalkkaisille työntekijöille.

Paheksomme **Suomen Yrittäjien** epäasiallista puskista huutelua. Yhdenvertaisia työehtoja ei voi edistää sopimustoiminnasta irrallaan olevan SY:n esittämällä saneleluun perustuvalla paikallisella sopimisella. Työntekijät tarvitsevat vahvan ja osaavan edustajan, kun työehdoista sovitaan.

Ammattiyhdistysliikkeellä on vastuu työntekijöiden oikeuksien toteutumisesta maailmanlaajuisesti. Kansainvälisyys ja työperäinen maahanmuutto ei saa tarkoittaa, että heikossa asemassa olevia kolmansien maiden työntekijöitä käytetään paikallista työvoimaa korvaavana halpatyövoimana. Työlupien saatavuusharkinta on siksi edel-



Merimies-Unionin edustajat SAK:n edustajistossa: Tarja Rännäli-Lehto (Finnlines) ja Timo Purho (Viking Line).

leen tarpeen säilyttää ja ammattiliitoille saatava esimerkiksi kanneoikeus.

Opiskelijat ansaitsevat laadukkaan koulutuksen

Ammatillisen koulutuksen reformi muuttaa työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja asettaa haasteita koulutuksen laadulle. Ammatilliseen koulutukseen kohdistuvat säästöt uhkaavat sekä nuorten että aikuisten osaamisen kehittämistä.

Työpaikka toimii hyvänä oppimisympäristönä, jos opetuksen ja ohjauksen resurssit ovat kunnossa. Opiskelijoiden ohjaaminen ja opettaminen vaatii aikaa, mikä on otettava huomioon työjärjestelyissä. Opettajien työpanosta ei saa pienentää ja työpaikkaohjaukseen on varattava riittävät resurssit ja ohjaajille saatava riittävä koulutus ja korvaus.

Työelämän pelisääntöjen pitää koskea kaikkia työpaikoilla toimivia. Opiskelijat ovat työelämässä ensisijaisesti oppimassa, eikä heitä ei saa käyttää korvaavana työvoimana. Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut pitää ottaa mukaan paikallisesti sopimaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen käytännöistä. Opiskelijoiden edunvalvonta on jat-

kossakin tärkeä osa SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen toimintaa.

Totaalistoppi häirinnälle

Emme hyväksy seksuaalista häirintää tai kiusaamista missään muodossa. Kaikenlaisen työntekijöihin kohdistuva häirintä on saatava loppumaan työpaikoilla.

Työnantajalla on vastuu suojata työntekijänsä sekä puuttua heihin kohdistuvaan häiritsevään ja uhkailevaan käytökseen. Kaikilla työntekijöillä on ihmisoikeudet, eikä häirinnän sietämisen pitäisi olla osa mitään ammattia. Työpaikka ei ole lihatiski.

SAK julkaisi jo viime vuoden maaliskuussa seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän kieltävät ohjeet, joissa annetaan neuvoja uhrille, häirintää todistaville työtovereille ja häiritsijälle. Kehotamme kaikkia työpaikkoja laittamaan ne jakoon koko työyhteisölle. 📌

Tällä työpaikalla kaikki häirintä on kielletty –ohje löytyy osoitteesta:

<http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/muut-julkaisut-ja-liitteet/tassa-tyopaikassa-kaikki-hairinta-on-kielletty-2016-03-08>

Välimerellä seilannut M/s Finneagle myytiin ulkomaille

– alukselta ei irtisanottu yhtäkään Merimies-Unionin jäsentä ja kaikki saivat töitä varustamon muilta laivoilta

Finnlines-varustamo myi M/s Finneagle -aluksen syyskuussa, jonka johdosta varustamossa käynnistyivät yt-neuvottelut koskien kaikkia aluksia. Yt-neuvotteluiden lopputulos on Merimies-Unionin jäsenten osalta hyvä, sillä kaikille pystyttiin järjestämään töitä varustamon muilta aluksilta.

M/S FINNEAGLE yritettiin myydä jo edellisenä kesänä, mutta se ei käynyt kaupaksi. Tieto aluksen myynnistä vuotta myöhemmin saapui osalle henkilökuntaa näin ollen yllätyksenä, koska laivakaupoista ei tiedoteta etukäteen. Yt-neuvottelut koskivat kaikkia Finnlinesin laivoja, eivätkä vain siis M/s Finneaglen henkilökuntaa. Yt-neuvottelut kestivät lakisääteiset kuusi viikkoa.

”On luonnollista, että yhtiöllä on oikeus myydä laivojaan, mutta työntekijänä olisi mukavampi saada hyvissä ajoin enemmän tietoa siitä, onko enää jatkossa töitä aluksella – tai edes koko varustamossa”, kuvaillee eräs M/s Finneaglen miehistön jäsen tunnelmia yt-neuvotteluiden aikana.

Päättäneet yt-neuvottelut olivat miehistölle raskasta aikaa, mutta onneksi niiden lopputulema oli lopulta onnellinen. Marraskuun alussa kuultiin uutisia, että yhtäkään miehistön – ja Merimies-Unionin jäsentä – ei irtisanota M/s Finneagle -alukselta. Finneaglella työskennelleille tarjottiin töitä varustamon muilta aluksilta. Osalle heistä pystyttiin järjestämään omaa työtä vastaava toimi, osalle jotakin muuta työtä.

Yt-neuvotteluiden johdosta vakanssi-muutoksia tuli myös mm. M/s Finnfellow-alukselle, mutta kaikille on pystytty järjestämään työtä varustamon muilta aluksilta. ⚓

M/S FINNEAGLE RAKENNETTIIN

vuonna 1999. Ro-ro-alus seilasi pitkään Naantali-Kapellskär -reitillä Ruotsin lipun alla. Lisäksi se liikennöi joitakin vuosia Travemündestä Malmöhön. Alus liputettiin Ruotsista Suomen lipun alle vuonna 2012, jolloin se palasi takaisin Naantali-Kapellskär -linjalle.

Alus liikennöi Välimerellä Barcelona-Tanger -reitillä viime vuoden heinäkuusta lokakuuhun. Loppusyksyn 2016 ja talven 2017 alus liikennöi väliä Naantali-Kapellskär. Tämän vuoden maaliskuussa M/s Finneagle meni Telakalle Puolaan, jos se lähti Välimerelle kesäkuussa ja ajoi linjaa Savona-Barcelona-Tanger syyskuuhun asti, josta alus palasi Remontovan telakalle Gdanskiin Puolaan, jossa alus luovutettiin uusille omistajille.

ALUKSEN OLLESSA Välimeren liikenteessä, sillä oli päällä suomalainen miehistö (vähän reilu 30 henkeä), jonka lisäksi aluksella työskenteli italialaista ja marokkolaista henkilökuntaa noin parikymmentä henkeä. Koko miehistön suuruus oli siis noin 55 henkeä.

Suomalaisilla työntekijöillä oli tois-
laiseksi voimassa olevat työsuhteet ja
ulkomaalaisilla määräaikaiset, seitse-
män kuukauden mittaiset työsuhteet.
Ulkomaalaisilla työntekijöillä oli muu-
toin sama työehtosopimus ja palkkaus
kuin suomalaisilla työntekijöillä.





Oma laiva mansikka, muu laiva mustikka...

TEKSTI SANNALEENA KALLIO

MERIMIES: Olen työskennellyt samalla rahtilaivalla yli kahdeksan vuotta. Työsopimuksessani, kuten kaikkien muidenkin sopimuksissa, lukee ”kaikki varustamon alukset”, mutta tämä alus on nimetty kotilavakseni. Nyt työnantaja on esittänyt, että minun pitäisi mennä seuraavaksi törniksi toiseen alukseen. Mitään varsinaista syytä minulle ei kerrottu. Pitääkö minun suostua? Voiko työnantaja pakottaa minut vaihtamaan alusta tai muuten työsuhteeni päättyy?

LAKIMIES: Katsottaessa pitkälle historiaan merenkulkijan työsopimus tehtiin aina aluskohtaisesti eli se koski tiettyä tointa tiettyssä aluksessa. Tuolloin työsopimus oli aina myös määräaikainen eli oli voimassa esimerkiksi purjehduskauden, rahtaus sopimuksen kestoajan tai vain yhden matkan. Nykyään vuorottelujärjestelmän ja työoikeuden yhdenmukaistumisen myötä työsopimus tehdään työntekijän ja työnantajan välille kattaen kaikki varustamon (suomalaiset) alukset. Samalla työsopimus tehdään lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, koska työsuhteen määräaikaisuus on mahdollinen lain ja työehtosopimuksen mukaan vain perustellusta syystä.

Suomen työoikeus perustuu vahvasti sopimussuhteen *heikomman osapuolen eli työntekijän suojeluun*. Tätä periaatetta kuvastaa myös työsopimuksen varustamokohtaisuus. Se turvaa työntekijän työsuhdetta niissä tapauksissa, joissa työntekijän kotialus myydään tai siirretään toisen lipun alle. Työnantajalla on velvollisuus, ennen työsuhteen päättämistä tuotannollisella perusteella, selvittää, voidaanko työntekijä sijoittaa jollekin muulle alukselle ja välttää näin työsuhteen päättäminen.

Merityösopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimukseen on merkittävä se alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa. Työsopimuksessa siis lain mukaan sovitaan, missä aluksessa työnteko aloitetaan, ei sitä, mikä työnantajan aluksista on työntekijän työpaikka ja ”kotilaiva” koko työsuhteen ajan. Laissa työnantaja velvoitetaan ilmoittamaan merimiesluetteloa varten Trafille, kun työntekijä siirtyy työskentelemään toiseen alukseen.

Työoikeudessa tunnetaan ilmiö, jossa *pitkään voimassa ollut työsuhteen ehto, kirjallinen, suullinen tai toiminnan käytäntö, vakiintuu sitovaksi työsuhteen ehdoksi ja osaksi työsopimusta*. Tällainen vakiintuminen voi koskea myös työn tekemisen paikkaa, eli tässä tapauksessa alusta. Oikeuskäytännössä on katsottu, että *pitkäaikainen työskentely tiettyssä työpaikassa vakiinnuttaa ko. paikan työntekijän ”viralliseksi” työpaikaksi*. Erityisesti tämä koskee sellaisia työsopimuksia, joissa työnteon paikasta ei ole sovittu mitään (tai mainittu vain työn aloituspaikka). Tilannetta voidaan verrata esimerkiksi työsopimukseen, joissa työ on hyvin liikkuvaa esimerkiksi asiakkaan luota toiselle tai työntekoalue on määritelty esimerkiksi maantieteellisesti. Näissä tapauksissa on selvää, ettei työnteon paikkaan voi liittyä samanlaista

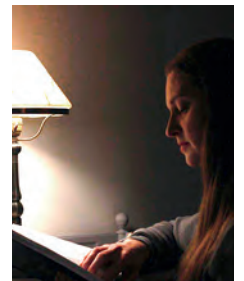
vakiintuneisuutta kuin ”aina samojen seinien sisällä” työskentelyyn. Merityössä itse työpaikka liikkuu, ei työntekijä.

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen varustamokohtaisuus eli ”kaikki varustamon alukset” -määritelmä ei siis merkitse, että työnantaja voisi pelkästään tavanomaisen työnjohto-oikeutensa perusteella ja yksipuolisella ilmoituksella määrätä työntekijän vaihtamaan alusta tämän työskenneltään pitkään yhdellä ja samalla aluksella. Jos kyse on kuitenkin vain jostakin lyhytaikaisesta, tilapäisestä ja poikkeuksellisiin olosuhteisiin liittyvästä työtehtävästä muualla kuin työntekijän kotialuksessa (esimerkiksi telakalla), voi työnantajalla mielestäni olla mahdollisuus osoittaa tällainen työtehtävä työnjohto-oikeutensa nojalla. Nämä erityistilanteet on kuitenkin aina arvioitava tapauskohtaisesti.

Kun työnantaja ei voi määrätä yksipuolisesti työntekijää siirtämään toiselle alukselle, siitä voidaan aina sopia. Tällöin työnantaja ja työntekijä sopivat työsopimuksen muuttamisesta. Käytännössä sopimusosapuolet tekevät aluksen vaihtuessa usein uuden työsopimusasiakirjan saman työsuhteen edelleen jatkuessa. Mitään juridista syytä sopimuksen uudelleenlaatimiseen ei ole, koska lisämerkintöjä voidaan tehdä olemassa olevaankin työsopimukseen.

Kahdeksan vuotta yhdellä ja samalla aluksella on vakiinnuttanut tuon aluksen työpaikaksesi. Toteat kysymyksessäsi, ettei työnantaja ole perustellut siirtoa millään tavalla. Vaikuttaa siis siltä, että työnantaja ehdottaa juuri edellä mainittua sopimista aluksen vaihtamisesta. Tällöin valinta on sinun, suostutko vai et.

Tilanne voi olla toinen, jos työnantajalla on peruste työsuhteen päättämiseksi ja hän työsuhteen päättämisen sijaan tarjoaa uudelleensijoittamista eli toista tointa toisella aluksella. Toisin sanoen, irtisanomis- tai purkamisperusteen olemassaolo oikeuttaa työnantajan kehottamaan työntekijää valitsemaan kahden vaihtoehdon välillä: 1) yksipuolisella päätöksellä muutettu, mahdollisesti heikompia ehtoja (muu toimi, alempi palkka) sisältävä työsopimus, joka tulee voimaan joko irtisanomisajan jälkeen tai välittömästi ja 2) työsuhteen lopullinen päättäminen. Jos tämä on tilanne ja haluat työsuhteen edelleen jatkuvan, sinun on vaihdettava alusta työnantajan määräyksen mukaisesti.



Kysymykset tervetulleita:
sannaleena.kallio@smu.fi

Hyvinvointilomat 2018

Hyvinvointilomat ry ja Merimies-Unioni järjestävät yhdessä ohjattuja lomaviikkoja Veikkauksen tuella.

LOMAVIIKOILLA on ohjattua liikunnallista ja virkistyspainotteista ohjelmaa sekä luentoja. Loman hintaan sisältyy viikon ohjelma ja täysihoito sekä perhelomilla ohjattua lastenhoitoa (2x2 tuntia; 3–6 vuotiaille). Majoitus on viihtyisissä loma-asunnoissa: loma-asunto/perhe tai pariskunta; yksin tulevien majoitus kahden hengen loma-asunnoissa. Matkat jokainen maksaa itse.

Loma aikuisille

	Loma-aika	Hinta/henkilö	Hakuaja päättyy
Hyvänmielen loma Lomakeskus Huhmari lomakeskushuhmari.com	23.–28.4.2018	100 € / 5 vrk	15.1.2018
Sydänloma Lomakeskus Lautsia lautsia.fi	1.–6.10.2018	100 € / 5 vrk	30.8.2018

Loma lapsiperheille

Aikuisten omavastuuosuus on 100 € / alle 16-vuotiaat ilmaiseksi

	Loma-aika	Hakuaja päättyy
Lapsiperheiden pääsiäisloma Urheilupuisto Kisakeskus www.kisakeskus.fi	29.3.–3.4.2018	15.1.2018



Haku sähköisesti www.hyvinvointilomat.fi/hae_lomalle

Paperisia hakulomakkeita voi tilata Hyvinvointilomien toimistosta, puh. 010 830 3400; toimisto@hyvinvointilomat.fi Lomakkeita ja lisätietoja saa myös Merimies-Unionista/Arja Merikallio, puh. 09 615 20259; arja.merikallio@smu.fi

MUISTA ILMOITTA!

Vanhempainvapaalla,
sairaana, armeijassa ...

JÄSENMAKSUSTA saa vapautusta

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

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

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

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

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

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

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

Suomen Varustamot täytti 100 vuotta

UUOSI 2017 ON Suomen Varustamoille kaksinkertainen juhlavuosi: 100-vuotiaan Suomen itsenäisyyden lisäksi juhlietaan 100-vuotiaasta yhdistystä. Suomen Varustamot on edeltäjiineen edustanut varustamoi-

ta ja suomalaista merenkulkua jo vuodesta 1917.

Suomen Varustamot järjestivät *Sata vuotta suomalaista merenkulkua* -juhlatilaisuuden Finlandia-talolla Helsingissä 29.11.2017. [↓](#)



Ravintola Salven 120-vuotisjuhlastipendi kansikorjausmies Jani Aittomaalle



Jonna Öhrnberg



RAVINTOLA SALVE HELSINGISSÄ vietti 120-vuotisjuhla marraskuun lopussa. Juhlavuotensa kunniaksi ravintola myönsi juhlastipendin – 300 euroa + vuoden silakat – ansioituneelle merimiehelle, kansikorjausmies **Jani Aittomaalle**.

Stipendin palkintoperusteet:

”Jani Aittomaa on kantanut esimerkillisesti vastuuta sekä merityössään että luottamustehtävissään. Vuonna 1986 syntynyt Aittomaa työskentelee kansikorjausmiehenä M/s Baltic Princessillä. Hänellä on myös pursimiehen pätevyys. Varsinais-Suomesta, Mynämäeltä kotoisin oleva Aittomaa vietti kesät mökillä meren rannalla. Isoveljensä jalanjäljissä hän hakeutui Rauman merikouluun ja on sittemmin työskennellyt merillä. Nykyisin Aittomaa asuu Kymenlaaksossa, Suur-Miehikkälässä.

Aittomaa viihtyy hyvin työssään. Hän pitää siitä, että saa ”duunata ja rakentaa”, miettiä ratkaisuja laivalla ilmenneisiin vikoihin ja toteuttaa korjausprojekteja. Kansiosaston työntekijät ovat valinneet Aittomaan osastonsa luottamusmieheksi. Aittomaa on osallistunut luottamusmiehille järjestettävään koulutukseen ja on pystynyt auttamaan monia työovereitaan työsuhteeseen ja työoloihin liittyvien asioiden hoidossa.

”Välillä mietin yöt pitkät laivamme ja miehistömme asioita”, Aittomaa kertoo.

Sporttinen Aittomaa on ”vanhan liiton merimies” siinä mielessä, että hänellä on näyttävät tatuoinnit. ”Olisinpa syntynyt merenkulun kulta-aikoina”, Aittomaa kertoo joskus miettineensä.” [↓](#)

ravintolasalve.fi

Merenkulun turvallisuuspalkinto 2017 M/V Norstreamin miehistölle

MERENKULUN turvallisuuspalkinto *Sea Sunday* on tänä vuonna myönnetty M/V *Norstreamin* miehistölle sekä Bore-varustamolle. Bore Ltd:n omistuksessa oleva ro-ro-rahtilaiva M/V *Norstream* pelasti Englannin kanaalissa yöllä 14.1.2017 uponneen *Fluvius Tamar* -laivan seitsemän hengen miehistön. Suomalaisalus liikennöi Englannin ja Belgian välillä P&O Ferries -rahtauksessa.

Ministeri **Anne Berner** luovutti samassa tilaisuudessa kansainvälisen merenkulujärjestön IMO:n kunniainnoinnan *Bravery at Sea* M/V *Norstreamin* kapteenille **Patrik Norrgårdille** sekä laivan miehistölle. Aluksen miehistö on aiemmin tänä vuonna saanut myös Rajavartiolaitoksen huomionosoituksen. [↓](#)

Tiedote: Suomen Merimieskirkko



Merenkulun turvallisuuspalkinto *Sea Sunday* luovutti liikenneministeri Anne Berner Helsingissä 29.9.2017. Palkinnon perusteluissa todetaan, että Bore-varustamo on suunnitelmallisesti kehittänyt merenkulun turvallisuusosaamistaan ja -kulttuuriaan sekä pitänyt ne korkealla tasolla.

St1 laajentaa toimintaansa rahoitusalan maksupalveluihin ja tuo mobiilitankkauksen jakeluasemilleen www.st1finance.fi

ST1 FINANCE OY on perustettu tarjoamaan uusia maksupalveluita Finanssivalvonnan myöntämän luvan mukaisesti. St1 haluaa tarjota uudella **St1 Way** -sovelluksellaan paremman maksukokemuksen ja personoitua palvelua asiakkailleen. Suomessa ja Ruotsissa on lanseerattu uusi **St1 Mastercard**.

St1 Mastercardia voi anoa St1 Way -sovelluksen kautta. Virtuaalinen St1 Mastercard voidaan myöntää asiakkaalle muuttaman minuutin sisällä sen jälkeen, kun korttia on anottu ja se on myönnetty. Kortti on käytettävissä heti, kun se on yhdistetty maksupalveluun. Asiakas saa luonnollisesti myös fyysisen kortin. St1 Mastercardista ei veloiteta kuukausimaksua, jos korttia käytetään vähintään kerran kuussa yhtiön St1- tai Shell-aseilla.

St1-sovellus mahdollistaa myös mobiili-

tankkauksen tuomisen St1:n verkostoon. Mobiilitankkaus toimii aluksi miehittämättömällä St1- ja Shell Express -asemilla Suomessa ja myöhemmin myös yhtiön palveluasemilla. Mobiilitankkaus otetaan käyttöön myöhemmin tänä vuonna myös Ruotsin verkostossa. Mobiilitankkausta varten asiakas tarvitsee älypuhelimien ja St1-sovelluksen, johon on yhdistetty St1 Mastercard tai muu henkilökohtainen maksu- tai luotokortti tai maksupalvelu.

Sisältää navigointisovelluksen St1- ja Shell -palveluasemille

St1-sovelluksella on myös muita hyödyllisiä ominaisuuksia. Se auttaa kuljettajaa navigoimaan halutulle St1- tai Shell -palveluasemalle ja näyttää lähellä sijaitsevat asemat palveluineen. Asiakkaat voivat ostaa

St1-sovelluksella myös autopesuja ja pesettää autonsa heille sopivaan aikaan ilman jonotusta. St1-sovelluksella asiakas voi myös tarkastella tapahtumia, kuitteja ja St1 Mastercard -tietoja. 📶

St1-sovellus on ilmainen mobiilisovellus, joka voidaan ladata App Storesta tai Google Playstä. Sovellus toimii iOS 11:lla (iPhone 5 tai uudempi) ja Android 4.1:llä tai uudempi versio.



RAUMALTA MERILLE!

(WinNova, Suojantie 2, RAUMA)

MERENKULKUALAN PERUSTUTKINTO

YHTEISHAUSSA 20.2.-13.3.2018 OPINTOPOLKU.FI

- Kansi- ja konekorjauksen osaamisala, korjaaja
- Sähkökäytön osaamisala, laivasähköasentaja
- Konepäällystön osaamisala, vahtikoneimestari
- Kansipäällystön osaamisala, vahtiperämies

Yhteishaun jälkeen mahdolliset vapaat paikat jatkuvassa haussa

WWW.WINNOVA.FI/KOULUTUKSET

Tutustu terveydentilavaatimuksiin. Lisätietoja tiina.leppikorpi@winnova.fi

PÄÄLLYSTÖN PALOKOULUTUS

24.4.2018 - 26.4.2018

Koulutus on tarkoitettu alusten kansi- ja konepäällystölle. STCW A-VI/3 -vaatimukset täyttävä palokoulutus. Koulutuksen hinta on 800 €.

PÄÄLLYSTÖN PALOKOULUTUS -KERTAUS

8.2.2018, 8.3.2018 ja 17.5.2018

STCW A-VI/3 -vaatimukset täyttävä palokoulutuksen kertauskurssi. Koulutuksen hinta on 384 €.

Tule opiskelemaan alaa, joka avaa väylät lähelle ja kauas!

BASIC TRAINING, KERTAUS

(miehistön palokoulutus ja pelastautuminen)

5.2.2018 - 6.2.2018, 5.3.2018 - 6.3.2018 ja 14.5.2018 - 15.5.2018

Koulutus on tarkoitettu aluksella työskenteleville henkilöille, joille on merkitty tehtäviä aluksen hälytysluettelossa. Palokoulutus on STCW A-VI/1-2 -vaatimusten mukainen. Järjestämme hätätilanteiden peruskoulutuksen kertausta ensisijaisesti yhtenä kokonaisuutena. Tarvittaessa koulutuksen osat voidaan suorittaa erikseen. Koulutuksen hinta on 540 €.

LISÄKSI AMMATILLISET STCW-TÄYDENNYSKOULUTUKSET

mm. ECDIS, SRC, GOC/ROC-kertaukset, CCM, kemikaali- ja öljysäiliöalusten turvallisuuskoulutukset.

LISÄTIETOJA: Markku Koivumäki, markku.koivumaki@winnova.fi, p. 044 455 8045, opintotoimisto.rauma@winnova.fi

Sähköinen haku sekä lisätietoa koulutuksista ja hakuaajoista:

WWW.WINNOVA.FI/MERENKULKU

SUUNTA ETEENPÄIN

Facebookissa:
@WinNovaMerenkulku

Instagramissa
@winnova_merenkulku

WINNOVA

Hallitus leikkaamassa jälleen työttömyysturvasta – muutosten tarkoitus tulla voimaan 1.1.2018

Hallitus on antanut eduskunnalle 19.9.2017 esityksen työttömyysturvan aktiivimallista. Aktiivimallissa työttömyysetuutta leikattaisiin niiden henkilöiden kohdalla, jotka eivät ole olleet työssä vähintään työssäoloehdon täyttävää viikkoa tai työllistymistä edistävässä palvelussa vähintään viittä päivää edellisen kolmen kuukauden aikana. Työttömyyskassojen mukaan aktiivimallista muotoutuisi vaikeimmin työllistyvien kohdalla etuusleikkuri.

AKTIIVIMALLISSA työttömyysetuuden saajan aktiivisuudesta tehtäisiin ensimmäinen arvio noin kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen, kun etuutta on maksettu 65 päivän ajan. Jos etuuden saaja on ollut työssä vähintään työssäoloehdon täyttävän viikon ajan (18 tuntia/viikko) tai työllistymistä edistävässä palvelussa vähintään viisi päivää, etuuden määrä pysyisi ennallaan eikä leikkausta tehtäisi.

Jos työssä- tai palvelusaika ei edellisen 65 päivän ajalta löydy tarpeeksi, etuus laskisi 4,65 % seuraavien 65 maksupäivän ajaksi. Suuruudeltaan leikkaus vastaa yhtä korvauksetonta päivää kuukaudessa.

Lakimuutoksen yhteydessä työttömyyden alussa asetettava korvaukseton omavastuu-aika lyhenisi seitsemästä päivästä viiteen päivään eli vuoden 2016 tasolle. Omavastuupäivät voivat aktiivimallissa kasvaa kuitenkin esimerkiksi 400 päivän ansiöpäivärahakaudella yhdessä työttömyyden alussa asetettavien omavastuupäivien kanssa seitsemästä päivästä 20 päivään.

Aktiivimalli ei koske sellaista työttömyysetuuden saajaa, joka saa toista etuutta työkyvyttömyyden taikka vamman vuoksi,

työskentelee omais- tai perhehoitajana tai jolla on vireillä työkyvyttömyyseläkehakemus.

Työttömyyskassat huolissaan

Hallituksen mukaan aktiivimallin tavoitteena on lisätä työllisyyttä ja kannustaa työttömyysetuuden saajia aktiivisuuteen ja omatoimisuuteen työnhaussa koko työttömyyden ajan. Tavoitteena on myös kannustaa lyhyidenkin sijaisuuksien tai määräaikaistöiden vastaanottamiseen, joka voi hallituksen mukaan johtaa pysyvämpään työllistymiseen ja ehkäistä siten pitkäaikaistyöttömyyttä.

Työttömyyskassojen näkemyksen mukaan on huolestuttavaa, että hallitus ei huomioi alueellisia tai alakohtaisia eroja työllistymismahdollisuuksissa. Leikkuri kohdistunee ennen kaikkea niihin työttömiin, joille ei ole tarjolla edes pätkä- tai osa-aikatyötä tai sopivia työllistämistä edistäviä palveluita. Lisäksi työttömyyskassat huomauttavat, että etuuden saamisen edellytyksenä on jo nyt työn vastaanottaminen ja työllistymistä edistäviin palveluihin osallistuminen. Mikäli työtön ei ota vastaan työtä tai osallistu palveluun, saa hän jo nykyinsäädännön mukaan kahden tai

kolmen kuukauden korvauksettoman määräjän eli karenssin.

Muutos hidastaa etuuskäsittelyä

Aktiivimalli hidastaa väistämättä etuuskäsittelyä. Nykyään suuri osa hakemuksista voidaan käsitellä automaattisesti. On arvioitu, että muutoksen tultua voimaan, noin kolmannes hakemuksista edellyttää etuuskäsittelijän tekemää päätöstä. Pahimmassa tapauksessa kaikki hakemukset joudutaan käsittelemään huhtikuussa 2018 etuuskäsittelijän toimesta. **Kuljetusalan Työttömyyskassa** tiedottaa lakimuutoksen aiheuttamista mahdollisista käsittelyaika-uhkista aktiivisesti osoitteessa www.kuljetusalan.fi.

Lähteet:

STM:n tiedote 19.9.2017:

Työttömän aktiivisuus vaikuttaa jatkossa työttömyysetuuden määrään

TYJ:n tiedote 5.6.2017: *Aktiivimallista muotoutuisi vaikeimmin työllistyvien kohdalla etuusleikkuri*

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työttömyysturvan ja eräiden muiden lakien muuttamisesta: HE 124/2017 vp

TaskuTurva – Turva aina mukanasasi

UUSI
TaskuTurva-
sovellus nyt
ladattavissa!



Kotona, matkalla, tien päällä... Vakuutusturva kulkee kätevästi aina mukanasasi, kun lataat uuden TaskuTurva-sovelluksen. Sen kautta voit asioida kanssamme vaivattomasti missä ja milloin vain.
Elä täysillä, Turva turvaa.

Lataa ilmainen TaskuTurva-sovellus Google Play Kaupasta tai App Storesta.
Lue lisää osoitteesta turva.fi/taskuturva

Situationen på arbetsmarknaden och Sipiläs regerings löften

Efter långa centralorganisationsdrivna förhandlingar har man nu återgått till normalläge: man förhandlar om kollektivavtal på fackföreningsnivå utan de ramar som centralorganisation ställer upp. Allt grundade sig på att **Finlands Näringsliv EK** ändrade sina regler, sade upp kontrakt centralorganisation emellan och drog sig ur sin roll inom arbetsmarknaden. Man kunde påstå att det handlar om taktik och skenbar förändring, eftersom EKs roll i arbetsgivarföreningars förhandlingar trots allt varit påtagande. Det ryktas om att EK lagt upp en viss nivå för sina medlemsföreningar som inte får överskridas vad löneförhöjningar beträffar.

På arbetstagsarsidan är alla fackföreningar tvungna att ingå egna förhandlingar med målet att korrigera de fel och brister som förekommer i kollektivavtal och som uppkommit under tidigare avtalsperioder, och samtidigt få igenom bästa möjliga löneförhöjningar för sina medlemmar. Vad dessa förhandlingar beträffar kan man inte tala om koordinering fackföreningar emellan eller om att göra upp gemensamma mål eftersom varje sektor klart har sina viktiga ärenden att göra upp – ärenden som eventuellt fått en lösning inom andra fackföreningar.

Inom Sjömans-Unionens huvudsakliga avtalsområden är kollektivavtalen i kraft till och med slutet av februari 2019. Trots detta förhandlas det efter årsskiftet skilt om löneförhöjningar som ska träda i kraft i mars 2018. Utgångspunkten för förhandlingarna samt storleken på förhöjningen är enligt det undertecknade på våren 2016 kollektivavtalsprotokollet i enlighet med de olika parternas uppskattning av Finlands allmänna ekonomiska situation, den finska sjöfartsnäringsens situation och sysselsättningsgraden inom sjöfarten, löneöverenskommelser speciellt inom exporten och transportsektorn i relation till den samt utvecklingen av arbetstagnarnas inkomst och köpkraft. De ovannämnda kriterierna är allmänna och på basen av dem kan man komma fram till flera olika uppskattningar.

Ifall man inom Sjömans-Unionens huvudsakliga avtalsområden inte uppnår samförstånd med rederierna beträffande storleken på förhöjningar och ifall åsiktsskillnaderna är stora, kan Sjö-

mans-Unionen upplösa kollektivavtalens lönebestämmelser, varefter man kan förhandla om förhöjningar utan att parterna är bundna av den fredsplikt som följer av finländsk lag beträffande krav som gäller lönebestämmelserna. Det är givetvis önskvärt att man uppnår ett resultat där förhöjningarna garanterar en godtagbar utveckling av sjöfararnas inkomster och köpkraft.

Även en annan hotbild är kopplad till de kommande förhandlingarna och Sjömans-Unionens huvudsakliga avtals giltighet. Landets regering har tillsatt en arbetsgrupp för att utreda nedskärning och nödvändigheten av företagsstöd. En stödform som nämnts är handelsflottans stöd speciellt gällande passagerarfärjor. Nedskärningshotet ingick redan i **Sipiläs** regerings regeringsprogram, men slopades då handelsflottans våren 2016 ingick konkurrenskraftsavtalet med en två-årig avtalslösning.

Ifall regeringens arbetsgrupp trots allt bestämmer sig för att skära ned handelsflottans stöd och därmed fördärva den finländska handelsflottans internationella konkurrenskraft på ett sätt som oundvikligen leder till utflaggning, kan Sjömans-Unionen upplösa kollektivavtal inom sina huvudsakliga avtalsområden med en tre månaders uppsägningstid. Det är klart att finländska sjöfarare därefter är tvungna att kämpa för sina arbetsplatser, inte med arbetsgivare och rederier den här gången, utan med landets regering. Det skulle nu vara tid för Sipiläs regering att hålla de löften de givit.

Simo Zitting
Ordförande

simo.zitting@smu.fi



Jukka-Pekka Flander

Lauri Ihalainen: Avskaffande av bemanningsstöd leder till utflaggning av passagerarfartyg under finsk flagg

Publicerat på SDP:s hemsidor 15.10.2017

STATENS OLIKA FÖRETAGSSTÖDS nödvändighet har under den senaste tiden med skäl diskuterats. För närvarande behandlas företagsstöden av en parlamentarisk arbetsgrupp som är biträdd av experter, består av representanter för partier i riksdagen och som även undertecknad är del av. Syftet är att bilda en långsiktig färdplan av grunderna för beviljande av företagsstöd.

Ett stöd som lyfts fram i offentligheten är stödet för att förbättra konkurrenskraften av fartyg i sjötrafiken, det vill säga det så kallade bemanningsstödet. Med bemanningsstödet strävar man till att gottgöra rederierna lönebikostnaderna för finsk besättning på fartyg under finsk flagg. Systemets helhetskostnad för staten är i år cirka 100 miljoner euro och gäller cirka 150 fartyg i Finlands handelsfartygsregister. Villkor för stödet var en nedskärning på över 10% av arbetskraftskostnaderna för arbetsmarknadsorganisationer inom branschen.

Det handlar om en stödform som EU tillåter, med vilken man strävar till att främja europeiska sjöfarears ställning inom den globala konkurrensen samt begränsa utnyttjandet av billig arbetskraft från länder i 3. världen, en möjlighet som bekvämlighetsflagg erbjuder. Det finländska sjöfartskunnandet bland personalen och fartygen under finsk flagg har setts som en del av våra nationella styrkor i sjöklustret som ständigt utvecklas. Alla sjöfartsnationer inom EU har bemanningsstöd. I Sverige och många andra länder är det en nettolönemodell.

Bemanningsstödet som gäller passagerarfartyg, i praktiken Sveriges och Estlands passagerarfärjor, har somliga i aktuella diskussioner ansett vara onödig och snedvridd konkurrensen. Sannfinländarna har redan gjort ett lagförslag om halvering av passagerarfartygens bemanningsstöd. Emellertid använde utländska passagerare år 2016 i Finland cirka 684 miljoner euro i huvudsak på turism- och restaurangtjänster.

Det är sant att passagerarfartygen på grund av sin stora personal tar upp en stor del av bemanningsstödet, fastän majoriteten fartyg är i fraktrafik. Det är här bra att komma ihåg passagerarfärjornas betydelse för fraktrafiken. År 2014 sköttes 60% av exporten av styckegods med passagerar-ro-ro-fartyg. Bemanningsstödet är onekligen en utgift för staten, men samtidigt nödvändig för konkurrensen med våra grannländer. Till exempel på grund av Sveriges vidare tolkning var vi för ett år sedan tvungna att utvidga vårt stöd. Estland å sin sida har cirka 30% lägre lönenivå även utan stöd.

Majoriteten fartyg i trafiken mellan Finland och Estland är redan registrerade i Estland och använder sig i huvudsak av estländsk besättning. Det är klart att avskaffandet av bemanningsstödet inte skulle driva kryssningskunder att använda restaurangtjänster i land. Följden av detta skulle vara att passagerarfärjorna utflaggas till Estland och Sverige på grund av höjda personalkostnader. Tusentals finländares arbetsplatser på dessa fartyg skulle därmed försvinna.

Jag tvivlar på att detta är kritikernas mål. Finland kan inte ensidigt skära ned bemanningsstödet, utan ändringen av spelreglerna bör gälla även våra konkurrenter.

Skribenten är SDP:s riksdagsledamot, arbetsminister 2011–2015 och FFC:s ordförande 1990–2009



SDP / Jukka-Pekka Flander

Sjömans-Unionen: sjöfartens stödsystem har möjliggjort sjöfart under finsk flagg



Shutterstock

UTFLAGGNING HOTAR ÄNNU en gång inhemska passagerarfartyg. En grupp sannfinländska riksdagsledamöter har gjort ett lagförslag till riksdagen rörande halvering av inhemska *passagerarfartygens* arbetskraftskostnadsstöd. Lagförslagets undertecknare har gått i **arbetsmarknadsorganisationen för turism- och restaurangtjänster, MaRas** har som många år gjort lobbyarbete, där man tror att kvävning av en annan bransch skapar nytt arbete och inkomster till inlandet. Detta är en illusion.

Passagerarfartygstrafiken på Östersjön fortsätter alltså, men fartygets flaggstat kan ändras, om riksdagen godkänner förslaget om halvering av passagerarfartygens stöd. Detta skulle göra tusentals finska sjömän arbetslösa och staten skulle förlora skatteinkomster. Har man beräknat ett pris på den finska sjömannens arbetslöshet.

Det är konstigt, att man försöker köra ned den finska sjöfarten i en situation, då handelsflottan som seglar under finsk flagg har vuxit under senare år. Sedan år 2010 har handelsflottan vuxit

över 10 procent. Den har garanterat arbete och skatteinkomster samt garanterat kontinuitet i sjöfartsbranschen för vårt land. Annat är det i Sverige, där nästan hela fraktonnaget har utflaggats under de senaste tio åren.

Av den finska exporten och importen går 90 procent sjövägen. Det är viktigt för vårt land, att en så stor del som möjligt av gods- och persontrafikens transporter går under finsk flagg. Passagerarfartygens andel av exporten är stor, av styckegodset till och med 60 procent.

Landets regering har tillsatt en parlamentarisk arbetsgrupp för att granska företagsstöden. Sjöfartens stöd kan inte jämföras med andra företagsstöd. Den finska handelsflottan har ett så kallat *arbetskraftskostnadernas återbetalningssystem* i kraft, där rederiet erbjuder en arbetsplats åt sjömannen, som får lön av det och betalar lagstadgad skatt, social- samt pensionskostnader. Rederiet betalar dessa pengar till staten, som i sin del betalar pengarna till rederiet. I praktiken betyder detta, att branschen betalar sitt eget stöd själv.

I Finland skulle det mest förnuftiga vara att ta i bruk ett *nettolönssystem*. I och med den skulle man betala nettolön direkt till sjömannen och komma ifrån penningöverföringen mellan rederiet och staten. Övergång till ett nettolönssystem har också fått stöd av EU-kommissionen.

Finska arbetsmarknadsparterna har dragit sitt strå till stacken i de senaste årens kollektiva förhandlingar. Arbetskraftskostnaderna har nått en sådan nivå, som tillsammans med stöd möjliggör verksamhet i den internationella trafiken.

De asiatiska turisterna har hittat Skandinavien. Våra strandstäders, så som Helsingfors, kryssningsantal har vuxit explosionsartat under den gångna perioden. En Östersjökrusning är många resandes dröm. Nu, om någonsin, är det rätt tid att investera i den allt betydande inhemska sjöfarten, därför att turisterna som reser med fartygen, för med sig extra inkomster för restauranger och hotell på land. ⚓

Finska rederiet ESL Shipping byggde världens mest miljövänliga bulkfartyg

M/s Viikki och M/s Haaga har redan väckt omfattande internationellt intresse

TEXT SAANA LAMMINSIVU BILDER SAANA LAMMINSIVU OCH ESL SHIPPING



Finska rederiet ESL Shipping tar i början på nästa år i trafik världens mest miljövänliga bulkfartyg. På hösten döpta fartygen *M/s Viikki* och *M/s Haaga* använder flytande naturgas som bränsle, alltså LNG. Tack vare den minskar koldioxidutsläppen över 50 procent per ton last än för fartyg äldre tio år. På fartygen används också ett landströmssystem.

”M/s Viikki och M/s Haaga är världens överlägset mest miljövänliga bulkfartyg när trafiken med dem börjar. Motsvarande fartyg finns fortfarande inte på andra platser i världen”, berättar ESL Shipping verkställande direktör **Mikki Koskinen** för tidningen *Sjömannen*.

Det finska rederiets nybyggen har fått omfattande internationellt intresse på sig. Så väl kunderna som den internationella median har varit vakna.

”Vi ville bygga ett så energieffektivt fartyg som möjligt: det nya fartyget lastar över 25 procent mer än den tidigare generationens fartyg och förbrukar över 25 procent mindre energi. Dessa egenskaper förbättrar vår konkurrenskraft och kundens koldioxidutsläpp i deras egna produktkedjor”, berättar Koskinen stolt.

Tanken på att bygga miljövänliga bulkfartyg föddes med strängare miljöregler.

”Svaveldirektiven som år 2015 kom ikraft på Östersjön och Nordsjön ändrade den ekonomiska dynamiken och vi var tvungna

att använda dyrare bränsle. Vi började redan fundera i god tid, hur vi kan vara konkurrenskraftiga i framtiden och upprätthålla tonnage i finsk flagg i den åtstramade internationella konkurrensen. Den största delen av våra kunder kommer från utlandet, så vi funderade tillsammans med dem vilken sorts tjänster de behöver i framtiden.”

Planeringsarbetet kom igång år 2013

Planeringsarbetet av nybygget startades tillsammans med **Deltamarin** hösten 2013. Samarbete gjordes också med rederiets kunder. Rederiets resurser på kontoret och fartygsfolket gav avsevärd arbetsinsats när man genomförde projektet, tackar Koskinen.

”Planeringsarbetet av miljövänliga bulkfartyg har varit utmanande, då det inte finns några färdiga exempel i världen. Det speciella nybygget är också ny för klassificeringssällskapen, då också nya tekniska föreskrifter trädde i kraft under hela projektets byggtid.”

Användning av LNG som bränsle på fartygen är i sig inte något nytt enligt Koskinen, men nu var man tvungen att tillämpa dess användning på bulkfartyg.

”LNG är ett bra och rent bränsle, vars hantering inte är svår. Industrins kunder har tagit väl emot den.”

Mest huvudbry i planeringsarbetet av fartygen orsakade små praktiska detaljer.

”Av flytande naturgas föds överraskande

lite spillvärme, som man exempelvis hade kunnat leda till uppvärmning av luften i maskinrummet på vintern. Man letade efter en lösning i samarbete mellan konstruktörer och rederiet.”

Förutom miljövänligheten ligger planeringen av det nya fartygets tyngdpunkt på säkerheten.

”Man planerade fartygets hela säkerhet perfekt. Ett exempel är kommandobryggans navigeringssystem.”

Fartygets besättning deltog i arbetet och planeringen av fartygen redan från början.

”Till exempel i byssan hade vi med ett par kockar som planerade fartygets bottenstruktur för köket, så att det skulle bli så fungerande som möjligt. Placering av bastu- och sportfaciliteterna funderade man tillsammans med hela fartygsbesättningen.”

Byggandet av ett helt nytt bulkfartyg är ett långsiktigt och ”muskler” krävande projekt. Kan man patentera den nya innovationen, världens miljövänligaste bulkfartyg?

”Man kan inte ansöka om patent för ett fartyg. För närvarande är en bra sak ändå det, att vi har samlat kunskap till vårt eget företag och vi kan med förhållandevis liten ansträngning kunna kopiera framåt. Vi är alltså år framför våra konkurrenter”, funderar verkställande direktör Koskinen.

Spelmärken till nybyggen från den egna fickan

M/s Viikis inträde under finsk flagg är redan bekräftat, och förhoppningsvis flaggas systerfartyget i Finland. Fartygen färdigställs som bäst på Jinlings docka i Nanjing i Kina. Man hoppas att fartygen kan trafikera i början av år 2018.

ESL Shipping har under de senaste åren investerat oerhört på att förnya sitt tonnage.

”Vår årliga nettoomsättning är mellan 70–80 miljoner euro. Från år 2011 har vi investerat 150 miljoner euro på nya fartyg, alltså nästan två gånger vår egen nettoomsättning.”

De sist beställda nybyggena kostade 60 miljoner för rederiet.

Förnyandet av tonnaget är nödvändigt, så att vår konkurrenskraft är kvar och vi kan verka under finsk flagg.”

ESL Shipping är en exceptionell aktör i branschen, då det inte har tidsbefraktningens avtalat fartyg till någon, utan sköter själv sin kommersiella trafik.

”Vi är således under ett hårt tryck. Vi är dyrare än andra, men det måste man kompensera på något annat sätt.”

”Rederiets fartyg är isförstärkta. Vår trafik- och verksamhetsmodell grundar sig på, att transportrutten i andra ändan måste vara genom is i alla fall under en del av året. Detta kräver specialkunskap av sjöbesättningen.”



Verkställande direktör Mikki Koskinen, ESL Shipping

”Människor behövs alltid – det är brist på specialkompetens för närvarande”

I sjöfarten är en ganska stor omvälvning på gång. Båttransporter automatiseras, vad anser ESL Shipping om avsikterna?

”Jag tror, att vi i Finland automatiseringen möjliggör fortsättning av verksamheten i en sträng konkurrenssituation och den ska man utnyttja i den. Vi tror dock inte på utopier, att den här verksamheten direkt skulle ändras”, säger verkställande direktör Mikki Koskinen

”Människor behövs alltid. Själv är jag i stället personligen orolig för att få besättning.”

Saken bekräftar sjöpersonalschefen Mikko Rausti.

”Vi har redan idag brist på visst kunnande på fartygen. Vi kör med en tight frekvens och av våra sjömän förväntas specialkunskap och de måste kunna arbeta i isförhållanden. I fortsättningen behöver man utbildade nya experter till specifika arbetsuppgifter, därför att våra fartyg har mycket teknik, som lyftkranar och annan specialutrustning. Vi behöver elektriker, däckspersonal och båtsmän och så vidare – alla behövs.”

”Vid rekrytering av personal kan vi ändå inte titta på personens pass och om han är

finsk, EU-medborgare eller arbetskraft ut-
anför EU-området: det viktigaste är kun-
nandet.”

Enligt verkställande direktör Koskinen kan maskinen fortfarande inte ersätta människan i bulktrafik.

”Jag har inte den minsta illusion om, att vi kan ta bort underhåll och däckspersonalens arbete; rengöring av lastrummen samt lastutrymmen och annat sådant, som man fortfarande behöver stor personlig arbetsinsats. Den passar inte i sådan trafik, som vi utövar.”

Den internationella konkurrensen är dock hård och tvingar till en kontinuerlig vakenhet och utveckling.

”Tidigare sa man, att av rederiets utgifter består en tredjedel av kapital, en tredjedel av operativa avgifter och en tredjedel av besättning. Detta är fortfarande sant.”

”Fast världen förändras och automatisering ökar, försöker vi alltid i alla fall för egen del hålla fast vid, att vi i fortsättningen har arbete. Det betyder att, alla fartyg kommer att ha blandbesättning, men det betyder också det, att det finska sjöbranschen kan finnas kvar”, säger verkställande direktör Koskinen.” 📌

Kollektivavtalets förhandlingsordning

Om det uppstår problem i frågor gällande arbetsförhållandet, hur ska man framskrida och vem ska man ta kontakt med?

Kollektivavtalets förhandlingsordning är grunden för att hantera oenigheter. I sjöfartsbranschen grundar den sig på förtroendemannaavtalets och kollektivavtalets regler för oenighet, samt på de bestämmelser om rätt till information som utformats av förtroendemän och fackförbundets ombudsmän.

Det främsta målet är att ärenden om möjligt skulle lösas redan på arbetsplatsnivå.



Förhandlingsordningen framskrider enligt följande:

Om det uppstår problem med villkoren i ditt arbetsförhållande, med din lön och/eller andra omständigheter, skall du först ta kontakt med din egen förman.

Om ni inte hittar en lösning på problemet, skall du vända dig till avdelningsförtroendemannen, om det finns en sådan, eller ta kontakt med fartygsförtroendemannen.

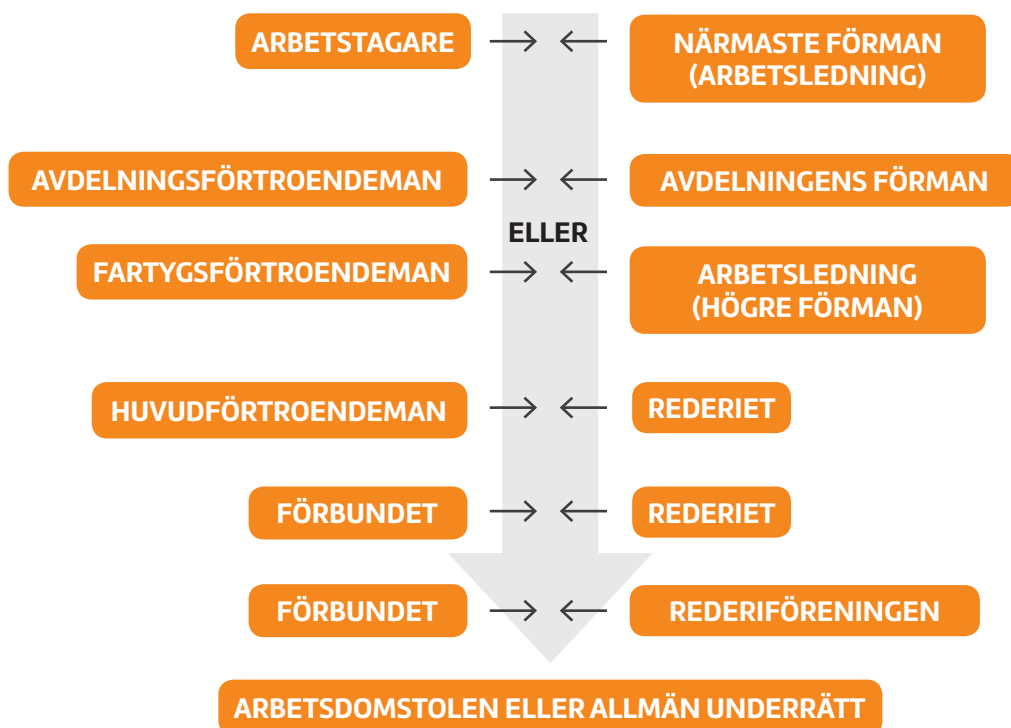
Om man inte ännu hittat en för båda parterna tillfredsställande lösning, flyttas ärendet till huvudförtroendemannen eller om en sådan saknas, direkt till förbundets sakkunnige eller jurist. I det här skedet kommer diskussioner att äga rum med per-

sonalchefen, verkställande direktören eller företagets jurist som representant för arbetsgivaren.

Det sista skedet i förhandlingsordningen är förhandlingar mellan arbetsgivarorganisationen och Sjömans-Unionen. Om man fortfarande är av olika åsikt kommer ärendet att föras till domstol för avgörande.

I alla ärenden följer man inte förhandlingsordningen in i minsta detalj. Till exempel i oenighet gällande avslutandet av ett arbetsförhållande, förs ärendet direkt till huvudförtroendemannen eller den sakkunnige, eftersom det slutliga beslutet i ärendet har gjorts av en personalchef eller en verkställande direktör.

SCHEMA FÖR FÖRHANDLINGSORDNINGEN



En diagnos på gräl

Att följa och respektera reglerna i förhandlingsordningen har under den senaste tiden börjat kännas väldigt ansträngt. Några av arbetsgivarens missar kan förstås ses som okunnighet och oerfarenhet, men bara en del. En kultur med en attityd av att inte bry sig verkar ha fått fotfäste.

Som ett exempel kan nämnas ett fall om hävningen av ett arbetsavtal, där huvudförtroendemannen bad personalavdelningen om dokument gällande fallet, såsom fartygskommissionens protokoll. Först svarade man inte på huvudförtroendemannens e-post och när han frågade fick han till svar att "inte gör du något med dem".

I ett annat fall hade den verkställande direktören och huvudförtroendemannen korresponderat om händelseförloppet i ett ärende. Förbundets jurist skickade ett tre sidor långt brev till den verkställande direktören gällande rättsliga frågor i ärendet och bad om svar. Arbetsgivarens svar till juristen var att "han inte har någonting att säga gällande ärendet längre". Arbetsgivaren svarade inte heller på följdfrågan skickad via e-post, om hans svar innebär att behandlingen av ärendet överförs till förhandlingar mellan föreningarna. Arbetsgivaren svarade inte på frågan.

I det tredje fallet har en lång och hängiven korrespondens ägt rum mellan Sjömans-Unionen och en advokat utsedd av arbetsgivaren, men innehållsmässigt har den varit mycket selektiv. Vi vet fortfarande inte av vilka orsaker arbetsgivaren har avslutat arbetsförhållandet. Svaren har varit i stil med: "Vi har på nytt bedömt ärendet i sin helhet och kommit fram till att det inte finns anledning att ändra vårt tidigare beslut."

Dessutom förenas i alla dessa fall det faktum att man smidigt har förbigått sjöarbetsavtalslagens och kollektivavtalets förfarandebestämmelser gällande hörandet av arbetstagaren, fartygskommissionens skyldighet att undersöka saken, begäran om godkännande eller samarbetsförfarandets tillämpningsområde.

FÖRHANDLINGSORDNINGENS MÅL är att ärendet löses på ett rättvist och effektivt sätt på lägsta möjliga nivå, dvs. ombord på fartyget. Samtidigt stöds god arbetsledning, arbetsmiljö och smidig personaladministration. En annan tanke bakom reglerna är att ju högre upp i förhandlingsordningen man kommer, desto bättre sakkunskap och bredare befogenhet att fatta beslut finns till förfogande för att lösa ärendet.

Det ser för närvarande ut som om man effektivt skulle ha glömt alla dessa principer. En arbetsgivare som först säger sig vara mycket orolig för personalens ork och välmående, rycker sedan på axlarna för det faktum att han har brutit mot arbetstagarens rättsskydd genom att avsluta hans arbetsförhållande utan sakliga och vägande skäl. Dessutom har han brutit mot så gott som alla i tvingande lag förekommande förfarandebestämmelser, vilka gäller avslutandet av ett arbetsavtal. Arbetsgivaren har inget mer att säga om saken, vad som är gjort är gjort.

Det som försvårar förhandlingarna mellan föreningarna ännu mera är det till synes oändliga undersökandet och utredandet. Sällan känns det som om det finns motivation att hitta en lösning till ärendet som är tillfredsställande och lagenlig, för att sålunda undvika rättegång och dess kostnader. Har arbetsgivaren ens från första början

fått juridisk bedömning och riktig vägledning om hur saken kunde och borde ha blivit löst i en tidigare förhandling enligt förhandlingsordningen?

FÖRHOPPNINGSVIS ÄR DET BARA FRÅGA OM EN TILLFÄLLIG SJUKDOMSVÅG

eller om tröttheten från vintermörkret, och att det inte handlar om en seg och ihållande epidemi av likgiltighet eller en kronisk brist på laglydighet. Om – och när – den givna konservativa behandlingen under förhandlingsordningen inte hjälper, blir man tvungen till att vidta åtgärder som är dyra och som kräver lång konvalescenstid, dvs många rättegångar som helt hade kunnat undvikas. Allt detta för att bevara maktspelet och hålla masken? Det är inte konstigt att domarna i den förberedande sessionen frustrerat börjar med att inflika att kunde ni inte ha löst en så här enkel grej sinsemellan.

Är det faktiskt så att arbetsgivaren inte är det minsta intresserad av om han följer tvingande lag och överhuvudtaget kollektivavtalet eller om det finns rum för finslipning av den egna tolkningen? Förs man bakom bastun om man erkänner att det gick åt skogen och blev fel? Kan man inte vara mänsklig gentemot en annan människa och be arbetstagaren om ursäkt? Kan man inte exempelvis bara elegant tillsammans konstatera att man börjar om från noll och arbetsförhållandet återställs, eftersom saken förfarandemässigt inte gick rätt till?

"Slås i försoning". Det hade min morfar, som hade många olika sjömanstjänster, för vana att säga åt oss kivande barnbarnsflickor. Låt oss sträva efter det. 🍷

Sannaleena Kallio

M/s Gabriellas förtroendemän Anne och Hannu: ”Inom sjöarbetet är vi till sjöss”

Inom fartygsarbetet saknar vi den gamla gentlemannaskickligheten och diskussionen. Till fartygskommissionen förs ärenden med för låg tröskel och förhastat. Fartygskommissionen används för att stödja otillräckliga förmågor hos förmän.

TEXT OCH BILDER SAANA LAMMINSIVU



Kallskänkorna Jaana Mäkipää, Aleksandr Timofejev och Anne Vuorijärvi-Eronen.

På passagerarfartygen följer man utan uppehåll tidens trender, eftersom tävlingen på kunder är hård. Passagerare lockas på kryssning framför allt med god mat och kryssningsprogram. Utrymmena på fartygen uppdateras också. Restaurangvärldarna på **Viking Lines** fartyg *M/s Mariella* och *M/s Gabriella* uppdaterades totalt för ungefär ett och ett halvt år sedan. I samband med det fick fartyget nya trender och kockar från restauranger på land.

På *M/s Gabriella* förde den förnyade restaurangvärlden även med sig nya arbetssätt.

Enligt personalen på fartyget är det trevligt och inspirerande att lära sig om aktuella trender, så att säga att följa med sin tid. Förändringens vindar har tyvärr inte uteslutande varit fördelaktiga. I och med det nya restaurangkonceptet rekryterades det till fartyget flera kockar från land, så som *sous chef* (ansvarig kock) och *pastry chef* (dessertansvarig). I förnyelserna av restaurangen tog man ändå inte i beaktande den ökade arbetsmängden för den övriga kökspersonalen i och med de förnyade uppdragen. Redan under en tid har man varit underbemannad, och det känns i kökspersonalens

nackskinn som en ökning av arbetstryck och brädska. Allting har sitt pris.

Sjöbjörnens och landsbjörnens alfabet

”Med de nya restaurangerna kom det även nya termer gällande tillredning av mat från land. I daglig användning finns nu *pacojet*, alltså ett köksmaskin som används för att hantera djupfrysta råvaror. Den används till exempel för att tillreda glass och sorbet. I köket finns också en *cirkulator*, alltså en vattenuppvärmningsapparat försedd med mixer. Cirkulatorn sänks ner i vattenbad och den håller vattnets temperatur som önskad”, förklarar kallskänkan och avdelningsförtroendemannen **Anne Vuorijärvi-Eronen** beträffande terminologin.

I arbetet till sjöss har det alltid funnits en egen slang. I själva verket har det från havet överförts många ord till land, som vi använder, men som vi inte vet att härstammar från havet. Till sjöss och i fartygsarbetet har det under årtionden använts ett yrkesordförråd, och det är omöjligt att få de orden att klinga rätt för de som är på land. För en sjöman är ett fönster en ventil och köket kallas för kabyss. Det går helt enkelt inte bara sådär att förnya hela ordförrådet, och inte ska man det heller. Traditioner har alltid respekterats på havet.

I det stora hela får man nu för tiden ha tungan rätt i mun på passagerarfartygen. Uppmärksamhet har börjat sättas också på könsfrågor och hur man talar med en arbetskamrat. Gällande det ämnet, är mången gammal sjöbjörn också förundrande

över om han i denna tid är en nutida sjöman eller en sjöperson, säg det.

"Till sjöss har man alltid kallat kvinnor för flickor och män för pojkar, ingen har någonsin tagit illa upp av det. I och med de förnyade arbetssätten har vi trots allt fått direktiv, att detta sätt att namnge inte längre är lämpligt", säger och skrattar kallskänkan som under hela sitt arbetsliv varit på sjön.

Sjöjobb har traditionellt ansetts vara ett yrke, där man inte tar illa upp för små saker. Humorn har varit arbetsdagens uppfriskande faktor, som ger kraft att orka med det tunga arbetet, så som på passagerarfartygets köksavdelning. Och inte utesluter humorn de goda, artiga beteendeformerna.

"Det känns som om de gamla, hederliga gentlemannasätten är försvunna. Behagligt beteende och artighet gentemot alla medmänniskor märks alltid. Med folkvett och glimten i ögat, James Bond, då är Sverigebåtskulturen som bäst."

Arbetssäkerhet gäller alla

Med tanke på utrymmen, och eftersom fartyget rör på sig, är ett fartyg inte heller som en restaurang på land. Det ger jobbet dess egna säkerhetsbestämmelser som måste följas.

"Havet orkar bölja i tusentals år, men en människa tröttnar på några sekunder om han råkar i havets fara, alltså är det onödigt att strida mot det. På fartyget måste man hela tiden komma ihåg sin egna uppgift i säkerhetsorganisationen. Det måste komma från ryggraden," påminner M/s Gabriellas fartygsförtroendeman **Hannu Kumpulainen**.

"På sjön är vi på sjön, det gäller allt arbete ombord. I dagens läge känns det tyvärr som om det tar tid för de personer, som jobbat i land, att börja jobba på ett fartyg och att där ta till sig säkerhetsbestämmelserna. Man förhåller nog sig inte tillräckligt allvarligt till de här säkerhetsuppgifterna", funderar också Anne.

Arbetsskydd och säkerhet är frågor som berör hela besättningen och rederiet. Det är också en viktig del i rederiets image på havet. Det behövs mycket mera infor-

mation och skolning i de här ärendena.

"Från kontorets håll har arbetsskyddet varit på omvägar, och vi ombord på fartyget försöker sedan sköta det så gott vi kan. Vi borde få mera hjälp från kontoret än vad vi har nu. Nu för tiden har många 'eldsvådor' som skett på fartyget börjat vara främst arbetsskyddsärenden, och inte frågor som berör traditionella arbetsförhållande", berättar fartygsförtroendeman Hannu Kumpulainen. Det blir alltså väldigt mycket jobb med arbetsskyddsärenden på fartyget.

Svårigheter fostrar

Hannu är till yrket matros. Han har fungerat som ordinarie däcksmän på M/s Gabriella i 12 år redan. Som förtroendeman på däcksavdelningen började han i november 2013 i och med att den förra matroskollegan gick i pension. Han har fungerat som fartygsförtroendeman sedan maj 2016, då det senaste valet om fartygsförtroendeman hölls.

"De stora männen säger att man måste sätta sig själv i svåra situationer, för att klara sig bättre i livet", skrattar Hannu.

Hannu berättar att han deltagit i den av förbundet arrangerade utbildningen för förtroendemän på Kiljavainstitutet.

"Jag gick alla de kurser i Kiljava som fanns på Unionens kurskalender. Det öppnade för mig dörren till en ny värld och det fördjupade till exempel min kännedom om kollektivavtal."

Efter att ha börjat sitt uppdrag som fartygsförtroendeman, har Hannu enligt sina egna ord fått läsa lagen. Utöver kollektivavtalet har han exempelvis varit tvungen att sätta sig in i sjöarbetsavtalet.

"Inte ens det räcker, utan i dagsläget måste en förtroendeman vara upplyst i många saker, så som olika rättsnivåers diverse beslut", beskriver Hannu arbetets omfattning.

Fartygskommission har sammankallats till möte många gånger under ett år

"Speciellt det senaste året har medfört mycket arbete för fartygsförtroendemännen. Tyvärr har det gått så att jag har fått kallelse till fartygskommissionen till och med ett par gånger inom loppet av två månader."



Hannu berättar att han under året har varit tvungen att utarbeta tre stora sammanfattningar gällande oenighet, varav en till exempel gällde olaglig uppsägning. Till fartygskommissionen förs ärenden med en alldeles för låg tröskel. Människor hotas att sägas upp obefogat och utan förvarning, då man förr i tiden förde en diskussion om ärendet och man gav exempelvis en varning.

"Spelet har hårdnat till den grad på vårt fartyg att av två negativa kundresponser, eller på grund av feedbackdiskussioner, skall man redan höras av fartygskommissionen", berättar fartygsförtroendemännen.

Passagerarna har rätt till sin egen åsikt, som man måste ta i beaktande. Ibland ges feedback till en arbetstagare i ett berusat tillstånd, och man kan inte skilja agnarna från vetet. Om man hittar ett hårstrå i soppan, är det då en grund för uppsägning? Det var det i alla fall inte förr i tiden. Bondförnuftet verkar för tillfället vara helt försvunnet.

"En passagerare kan betala bara 12 euro för en kryssning, och han får garanterat njuta av Östersjöns bästa vyer och både en glad och fungerande kundbetjäning. På 'Sverigebåten' välkomnas man redan i ingången med ett leende. En kryssning är en fantastisk upplevelse, och det är den kunniga och grundligt insatta fartygspersonalen som skall ha ett tack för det", säger Hannu och Anne och klargör att de står på kollebornas sida.

Med de här orden är det bra att avsluta och önska alla en fridfull jul samt framgång och ork i arbetet till hela personalen på passagerarfartygen. 🛡️



Regeringen skär igen ned utkomstskyddet – ändringarna planeras träda i kraft 1.1.2018

Regeringen har 19.9.2017 överlämnat en proposition till riksdagen om utkomstskyddets aktiveringsmodell. Aktiveringsmodellen leder till att arbetslöshetsunderstödet skärs ner för personer som inte varit i arbete minst en vecka som uppfyller arbetsvillkoret eller sysselsättningsfrämjande service i minst fem dagar under de senaste tre månaderna. Enligt arbetslöshetskassorna skulle aktiveringsmodellen leda till sänkta förmåner för personer som har svårt att hitta arbete.

I AKTIVERINGSMODELLEN skulle man göra en bedömning av arbetslöshetsförmånstagarens aktivitet efter cirka tre månader, då man betalat ut förmånen i 65 dagar. Ifall förmånstagaren varit i arbete minst en vecka som uppfyller arbetsvillkoret (18 timmar/vecka) eller deltagit i sysselsättningsfrämjande service i minst fem dagar, förblir förmånen oförändrad utan nedskärning.

Ifall arbets- eller servicetiden under de senaste 65 dagarna inte är tillräcklig, skulle förmånen sjunka med 4,65% för följande 65 dagar. Nedskärningen motsvarar en förmånsfri dag per månad.

I samband med lagändringen skulle den förmånsfria självrisktiden i början av arbetslösheten förkortas från sju till fem dagar, det vill säga till samma nivå som 2016. Mängden självriskdagar kan dock i aktiveringsmodellen öka, under exempelvis en 400 dagar lång period med inkomstrelaterad dagpenning tillsammans med självriskperioden i början av arbetslösheten, från sju till 20 dagar.

Aktiveringsmodellen gäller inte de förmånstagare som lyfter en annan förmån på grund av arbetsoförmåga eller handikapp, jobbar som anhörig- eller familje-

vårdare, eller som ansökt om invaliditetspension.

Arbetslöshetskassorna bekymrade

Enligt regeringen är syftet med aktiveringsmodellen att öka sysselsättningsgraden samt sporra förmånstagare till att aktivt och självmant söka arbete under hela arbetslöshetsperioden. Syftet är också att uppmuntra förmånstagare till att ta emot kortare vikariat och temporära jobb, vilka enligt regeringen kan leda till stadigvarande anställning och på så sätt förebygga långtidsarbetslöshet.

Enligt arbetslöshetskassorna är det oroväckande att regeringen inte tar i beaktande regionala eller branschmässiga skillnader i möjligheter till anställning. Nedskärningarna drabbar främst de arbetslösa som inte erbjuds ens snutt- eller deltidsjobb, eller lämplig sysselsättningsfrämjande service. Därutöver anmärker arbetslöshetskassorna att förutsättningen för arbetslöshetsförmånen redan nu är mottagande av arbete och deltagande i sysselsättningsfrämjande service. Ifall den arbetslösa inte tar emot arbete eller deltar i sysselsättningsfrämjande service, är följden redan enligt rådande lagstift-

ning att hen förlorar arbetslöshetsförmånen för två eller tre månader, sk. karenser.

Förändringen fördröjer behandling av förmåner

Aktiveringsmodellen gör ofrånkomligen behandlingen av förmåner långsammare. Nuförtiden kan en stor del av ansökningarna behandlas automatiskt. Det är beräknat att då ändringen träder i kraft, förutsätter en tredjedel av ansökningarna ett beslut av en handläggare. I värsta fall måste en handläggare behandla alla ansökningar i april 2018. **Transportbranschens Arbetslöshetskassa** informerar aktivt om eventuella förseningar i behandlingstiderna på adressen www.kuljetusalan.fi.

.....

Källor:

SHM:s meddelande 19.9.2017: Työttömän aktiivisuus vaikuttaa jatkossa työttömyys-etuuden määrään

TYJ:s meddelande 5.6.2017: Aktiivimallista muutotuisi vaikeimmin työllistyvien kohdalla etuusleikkuri

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa och av vissa andra lagar: RP 124/2017 rd



Andra fartyg bra, men det egna bäst...

TEXT SANNALEENA KALLIO

SJÖMANNEN: Jag har jobbat på samma lastfartyg i mer än åtta år. I mitt arbetsavtal, så som i alla andras avtal, står det "alla rederiets fartyg", men det här fartyget är namngett som mitt hemfartyg. Nu har arbetsgivaren framfört att jag under nästa arbetspass borde vara på ett annat fartyg. Någon egentlig orsak har inte berättats för mig. Borde jag gå med på det? Kan arbetsgivaren tvinga mig att byta fartyg eller annars avslutas mitt anställningsförhållande?

JURISTEN: När man ser långt tillbaka i historien gjordes sjöfarens arbetsavtal alltid fartygsspecifikt, alltså avtalet gällde en bestämd befattning på ett visst fartyg. Då var arbetsavtalet alltid tidsbundet, dvs. det gällde exempelvis under en seglingssäsong, under längden av ett fraktavtal eller bara för en resa. Nuförtiden i och med att avlösnings-systemet tillämpas och arbetsrätten förenligats görs arbetsavtal mellan en arbetstagare och en arbetsgivare, omfattande alla rederiets (finländska) fartyg. Dessutom gör man främst arbetsavtal som är tills vidare gällande, eftersom ett anställningsförhållande för viss tid är möjligt enligt lag och kollektivavtal enbart på grundade anledningar.

Finlands arbetsrätt grundar sig starkt på skydd av avtalsförhållandets *svagare part*, dvs *arbetstagaren*. Denna princip avspeglas också i det att avtalet är rederispecifikt. Det skyddar arbetstagarens anställningsförhållande i de fall, där arbetstagarens hemfartyg säljs eller flyttas under en annan flagg. Arbetsgivaren har skyldighet, före avslutandet av anställningsförhållandet på grund av produktionsmässiga orsaker, att ta reda på om arbetstagaren kan placeras på något annat fartyg och på så vis undvika upphävningen av anställningsförhållandet.

Enligt 3 § i det första kapitlet i lagen om sjöarbetsavtal, skall det ur arbetsavtalet framgå på vilket fartyg arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds. I arbetsavtalet bestäms alltså enligt lagen på vilket fartyg arbetet inleds, och inte vilken av arbetsgivarens fartyg som är arbetstagarens arbetsplats eller "hemfartyg" under hela anställningsförhållandet. Enligt lagen är arbetsgivaren förpliktad att underrätta Trafi, för anteckning i sjömansregistret, när en arbetstagare flyttar från ett fartyg och börjar jobba på ett annat fartyg.

Inom arbetsrätten känner man till fenomenet där *ett långvarigt arbetsförhållandets villkor, skriftligt, muntligt eller praxis, blir bestående och ett bindande villkor för anställningsförhållandet och en del av arbetsavtalet*. Ett exempel på detta kan också gälla platsen där arbetet utförs, alltså i detta fall fartyget. I rättspraxis har man ansett att *långvarigt arbete på en viss arbetsplats befäster platsen till arbetstagarens "officiella" arbetsplats*. Det här gäller speciellt sådana arbetsavtal där ingenting har avtalats om platsen där arbetet skall utföras (eller där det bara nämns platsen där arbetet inleds). Situationen kan exempelvis jämföras med ett arbetsavtal, där arbetet är mycket mobilt till exempel att man rör sig mellan olika kunder eller att arbetsområdet är

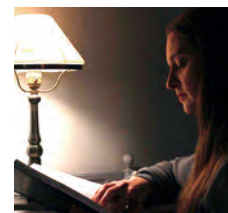
bestämt till exempel på ett geografiskt sätt. I de här fallen är det klart att det till platsen där arbetet utförs inte kan hänföras samma slags stabilitet, som till arbete som "alltid sker innanför samma väggar". I sjöarbete rör själva arbetsplatsen på sig, inte arbetstagaren.

Ett arbetsavtal som gäller tills vidare och är rederispecifikt, alltså enligt "alla rederiets fartyg"-definitionen, kan sålunda inte betyda att arbetsgivaren bara med sin vanliga direktionsrätt och med en ensidig anmälan bestämmer att arbetstagaren skall byta fartyg, om personen arbetat länge på ett och samma fartyg. Om det ändå handlar bara om ett arbetsuppdrag som är kortvarigt, tillfälligt och kännetecknas av ovanliga omständigheter, på en annan plats än hemfartyget (till exempel på varv), då anser jag att arbetsgivaren kan ha möjlighet att på basis av sin direktionsrätt anvisa en arbetsuppgift som denna. Dessa speciella situationer måste alltid ändå bedömas enskilt från fall till fall.

När en arbetsgivare inte ensidigt kan bestämma att en arbetstagare skall flytta till ett annat fartyg, kan man alltid komma överens om det. Då avtalar arbetsgivaren och arbetstagaren om att ändra på arbetsavtalet. I praktiken gör avtalsparterna i samband med fartygsbytet ofta ett nytt arbetsavtal där samma anställningsförhållande fortsätter. Det finns inga juridiska skäl att göra ett nytt avtal, eftersom man kan göra tilläggsnoteringar i det befintliga arbetsavtalet.

Åtta år på ett och samma fartyg har befäst fartyget som din arbetsplats. Du konstaterar i din fråga att arbetsgivaren inte har motiverat flytten på något vis. Det verkar alltså som om arbetsgivaren föreslår just den ovannämnda överenskommelsen om byte av fartyg. I så fall är valet ditt, om du går med på det eller inte.

Situationen kan vara en annan, om arbetsgivaren har en anledning till att anställningsförhållandet upphävs och han i istället för att avsluta anställningsförhållandet erbjuder en omplacering, alltså en annan befattning på ett annat fartyg. Med andra ord, förekomsten av uppsägnings- och hävningsgrunder berättigar arbetsgivaren att uppmana arbetstagaren att välja mellan två alternativ. Det första alternativet innebär ett förändrat arbetsavtal, möjligen med sämre villkor (annan befattning, lägre lön) som gjorts som ett ensidigt beslut. Avtalet träder i kraft antingen efter uppsägningsstiden eller omedelbart. Det andra alternativet är att anställningsförhållandet upphävs. Om så är fallet och du vill att anställningsförhållandet fortsätter, är du tvungen att byta fartyg enligt arbetsgivarens order.



Frågor är välkomna:
sannaleena.kallio@smu.fi

”Sovjetandan” infann sig på fartyget – spionage och övervakning av anställda skapar inte en sund arbetsmiljö

TEXT OCH BILDER SAANA LAMMINSIVU

Sjömans-Unionens förtroendesmän diskuterade olika fenomen inom arbetslivet under fortbildningskursen för förtroendemän i Helsingfors i höst. Många rederier jobbar hårt för välbefinnande i arbetet. Trots det kan enskilda fall, som förvärv, på lång sikt försvaga arbetskulturen i företaget. TallinkSilja delgav följande erfarenheter.

TallinkSilja

”Det känns som om ”spionage och övervakning” på fartygen har ökat. Man litar inte på arbetstagaren”, konstaterade två förtroendemän som jobbat för rederiet under en längre tid under det rederispecifika mötet.

Tallink köpte upp Silja redan för tio år sedan. Koncernens huvudägare finns nu i Estland, vilket har lett till att estnisk arbetskultur och -klimat med åren fått fotfäste på rederiet. Åtminstone de finländska sjömän som jobbat länge för rederiet märker skillnaden.

”I den finländska arbetskulturen litar man på arbetstagaren, men nu för tiden verkar utgångssattityden vara dålig. Det är inte trevligt att jobba då man anses vara opålitlig från första början.”

Den största förändringen i arbetsmiljön har enligt förtroendemännen skett under de senaste två åren.

”Sammanhållningen inom rederiet har blivit sämre. Man kunde säkert göra nå-

gonting åt saken. Tidigare år har Sjömans-Unionens förtroendemäns förhandlingsdagar varit ett bra forum för rederiernas förtroendemän och personalledning att träffa varandra. Många förbättringar har uppnåtts genom diskussion och samarbete.”

TallinkSilja till kinesiska ägare?

För tillfället ryktas det igen om förvärv. Enligt tidningen *Arvopaperi* är kinesiska aktörer intresserade av rederiet.

”Tallink övergår eventuellt i kinesisk ägo”, berättar *Arvopaperi*. Hela Tallinns börs skulle ryka med då Tallink står för en tredjedel av omsättningen”, rapporterar tidningen 26.7.2017.



För Sjömans-Unionens förtroendemän är kompletterande kurser ett viktigt forum för att gå igenom branschens senaste förändringar beträffande allt från lagstiftning till aktualiteter.

Sjömän är åtminstone inte än bekymrade över förvärvet.

”Det hotas hela tiden förvärv och utflaggning någonstans. Så är sjöfart beskafat. Oberoende av förändringar fortsätter



Eckerö-rederiets rederispecifika möte.



Juristen Sannaleena Kallio och Arctia Shippings förtroendemän vid ett rederispecifikt möte.

verksamheten“, säger förtroendemännen som förhåller sig lugnt till nyheterna inom branschen.

Långvarig dockning och samarbetsförhandlingar det mest akuta problemet

M/s Baltic Princess som seglar Åbo-linjen kommer att dockas i Gdansk 10. januari och förväntas börja trafikera igen 22. februari. Fartyget är uppskattat vara dockat sex veckor. I samband med dockningen förnyas allmänna utrymmen och en del förändringar kommer även passagerare att se, berättar rederiet. Även grundligt tekniskt underhåll kommer att utföras.

”I rederiet pågår för närvarande samarbetsförhandlingar gällande dockningen. Vi är tvungna att fundera hur vi får folk placerade på andra fartyg under den tiden. M/s Galaxy kommer att ersätta Princess på Åbo-linjen under dockningen.

En dockning på sex veckor är en relativt lång tid och kan påverka den enskilda arbetstagarens personliga ekonomi.

”Hyra och lån måste betalas varje månad och dessutom måste det bli pengar kvar till att leva.“

Samarbetsförhandlingarna på TallinkSilja beträffande dockningen avslutas 5.12.2017.

Sjömän, kolla noggrant dina löneutdrag – det förekommer brister i rederiers löneberäkningssystem!

LÖNEBERÄKNINGSSYSTEMEN förnyas som bäst i många rederier. Systemens licenser har gått ut, eller också avslutas stöd av systemen, och följaktligen är rederier tvungna att tidvis förnya sina system. En del rederier har redan övergått till de nya systemen, till andra är de först på kommande.

Sjömans-Unionen har blivit underrättade om flera löneutdrag där lönen beräknats fel på grund av ”förnyande av systemet“.

Det verkar som om man gjort upp felaktiga formuler där sjömän kan få för lite något tillägg eller också utbetalas tilläggen inte alls. Sjömans-Unionen har bett rederier åtgärda sina löneberäkningssystem.

På grund av fel i löneberäkningssystemen uppmanar Sjömans-Unionen sina medlemmar att kolla igenom sina löneutdrag och reklamera löner som utbetalats fel. På fartyg kan förtroendemännen hjälpa till med att lösa eventuella problem.

Nätuppkopplingar fungerar inte i närvatten

PÅ FORTBILDNINGSKURSEN för förtroendemän kom det fram att nätuppkopplingarna inte fungerar till havs på rederiernas alla fartyg. Så är det till exempel på **Eckerö Lines M/s Finlandia**.

Nätuppkopplingen brister helt ute på havet mellan Helsingfors och Tallinn. Det är otroligt med tanke på att städerna ligger 70 km från varandra, vi seglar inte i avlägsna vatten“.

Att nätuppkopplingen inte fungerar förorsakar bekymmer för såväl personal som passagerare.

”Skype fungerar till exempel inte, och det går inte att skicka *WhatsApp*-meddelanden. Många passagerare skulle gärna se på filmer och lyssna på musik under resan. *Netflix*, *Viaplay*, *Youtube* och *Spotify* behöver alla en fungerande nätuppkoppling för att fungera.“

Att nätuppkopplingen brister – eller försvinner helt – berör inte enbart besättningen, utan även passagerare. Av den orsaken skulle det vara bra för rederierna att satsa ordentligt på en fungerande nätuppkoppling.

Att bygga upp ett fungerande nät är en liten satsning för rederierna. Världen fungerar kring internet. Det gäller automatisering av fartyg och virtualteknologi, samt fjärrstyrning av fartyg.

”Det är intressant att följa med och fundera kring automatisering av fartyg då man inte klarar av att bygga upp ett fungerande nät på alla fartyg på en så kort sträcka som mellan Helsingfors och Tallinn.“ 📍

Ammattiosastot tiedottavat/ Fackavdelningarna informerar

SISÄSUOMI

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

ITÄKUSTI

Kevätkokous 14.2.2018
Itäkustin kevätkokous pidetään 14.2.2018 klo 14 ystävänäpäivän kunniaksi. Osoite on: Puutarhakatu 12, 48100 Kotka

LAIVAN VIIHDEAMMATTILAISET

Kevätkokous 22.3.2018, M/s Silja Serenade
Lisätietoa Laivan Viihdeammattilais-ten omilta kotisivuilta: viihdeammattilaiset.smu.fi tai osaston omilta Facebook-sivuilta: Suomen merimiesunionin Laivan Viihdeammattilaiset 011 osaston jäsenet

Ilmoitukset/Annonser

SYNTYMÄPÄIVÄT

Ilkka Rainio
täytti 75 vuotta 29.9.2017. Viimeinen laiva oli M/s *Bravaden*, josta hän jäi eläkkeelle 2002.

ELÄKKEELLE / PENSION 1.10.2017

Kaikenlaisia kokemuksia on koettu ja hyviä muistoja kerätty. Nyt on aika lähteä eläkkeelle ja haluan kiittää kaikkia työkavereita kuluneista vuosista ja toivottaa teille hyvää jatkoa. All slags erfarenhet har upplevts och goda minnen samlats. Nu är det dags för pension. Och vill nu tacka arbetskamrater för de gångna åren och önskar er god fortsättning. Båtsman **Sune Schrey**, M/s *Baltic Princess*

IN MEMORIAM

Pursimies

Matti Johannes Martin

k. 1.11.2017

*

Pentti Einari Manninen

k. 1.11.2017 pitkän sairauden muttamana.

Kiittäen ja kaivaten omaiset

*

Pauli Patrikainen

s. 22.7.1963

k. 18.9.2017, Hämeenlinna

"Koskaan ei voi tietää, onko aikaa paljon vai vähän."

Kaipaamaan jäivät, tytär Milla, äiti, sisarukset perheineen ja ystävät



Oy HENRY NIELSEN Ab

HENRY NIELSEN NOSTALGIA VII -RISTEILY

M/s Mariella

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

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

Matkan hinta

Lux-hytti
1:lle 208 euroa
2:lle 104 euroa/hlö

A-luokka
1:lle 90 euroa
2:lle 45 euroa/hlö
3:lle 30 euroa/hlö
4:lle 23 euroa/hlö

B-luokka
1:lle 70 euroa
2:lle 35 euroa/hlö
3:lle 24 euroa/hlö
4:lle 18 euroa/hlö

Ei palvelumaksua ja hinnat ovat edelliskertaa edullisempia.

Ruokailut laivalla:

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

Matkan myyntiaika:

15.11.2017–20.3.2018

Varaukset:

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

Lisätietoja:

wintio@pp.inet.fi

Joulutervehdykset uudessa verkkopalvelussa

MERIMIES-UNIONI HALUAA SÄILYTTÄÄ

pitkän ja suosituksen joulutervehdysperinteen. Merenkulkijat ovat voineet lähettää liiton kautta joulutervehdyksiä seilauskavereilleen Unionin alkuajoista alkaen.

Joulutervehdyksiä voi tänäkin vuonna lähettää **sähköisen palvelun kautta**. Palvelu on avattu Unionin verkkosivuilla **osoitteessa smu.fi**

Ne, jotka tahtovat lähettää joulutervehdyksen, voivat käydä viemässä sen verkkosivun sähköiselle lomakkeelle. Myös järjestöt voivat hyödyntää sähköistä tervehdyspalvelua.

Laivoilla luottamusmiehet voivat kerätä listat tervehtijöiden nimistä entiseen tapaan keskitetysti. Mutta nimilistoja ei siis enää lähetetä Unionin toimistolle, vaan yhdyshenkilö pääsee itse viemään tervehdykset verkkopalveluun.

Tervehdykset tulevat näkyviin verkkosivuille pienellä viiveellä, sillä niiden julkaisu vaatii Unionin toimiston kuittauksen.

Tervehdyksiä voi kirjoittaa 22.12. saakka ja niitä voi käydä lukemassa vielä tammi-kuun puolellakin. Verkkosivulla ohjeistetaan tervehdysten lähettäminen. *Tervehdi merimiestovereita!*



Merimies-Unionin henkilökunta toivottaa kaikille
Unionin jäsenille ja yhteistyökumppaneille

*Hyvää joulua &
Onnellista uutta vuotta 2018!*

.....

Sjömans-Unionens personal önskar alla
Unionens medlemmar och samarbetspartner

*God jul &
Gott nytt år 2018!*

Merimies-Unionin toimisto on suljettu **27.12.2017–5.1.2018**.
Sjömans-Unionens kontor är stängt **27.12.2017–5.1.2018**.

Turun toimisto suljettuna **20.12.2017–5.1.2018**.
Sjömans-Unionens Åbo kontoret är stängt **20.12.2017–5.1.2018**.

KOULUTUSTA LUOTTAMUSMIEHILLE Förtroendemannutbildning

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



Kari Hukko

Ammattiyhdistysliikkeen hakemuslomakkeet verkossa smu.fi/koulutus. Lomakkeita saa myös luottamusmiehiltä ja Merimies-Unionin toimistoilta. Fackföreningsrörelsens kursansökningsblanketter www.smu.fi/utbildning.

Lisätietoja/ Ytterligare information

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

Merimies-Unioni

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

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

SÄHKÖPOSTI
etunimi.sukunimi@smu.fi

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

KULJETUSALAN TYÖTÖMYYSSKASSA

POSTIOSIOITE
PL 65, 00531 Helsinki

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

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

TYÖTÖMYYSSKASSAN
SÄHKÖINEN PALVELU
www.kuljetusalan.fi

TRANSPORTBRANSCHENS ARBETSLÖSHETSKASSA

POSTADRESS
PB 65, 00531 Helsingfors

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

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

ARBETSLÖSHETSKASSANS
ELEKTRONISKA TJÄNSTER
www.kuljetusalan.fi/se

HENKILÖKUNTA / PERSONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kassanhoitaja / Kassaföreståndare
Stiina Raitio
(09) 615 20 219

Kirjanpitiäjä / Bokförare
Tuula Ylhävuori
(09) 615 20 220

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

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
ma–pe klo 10–14.

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

Sjömans-Unionen

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

VÄXEL
+358 (0) 9 615 2020
www.smu.fi

E-ADRESS
fornamn.efternamn@smu.fi

ÖPPETTIDER
Vardagar kl. 8.30–16.00