



MERIMIES

SJÖMANNEN

*Merenkulku
tarjoaa työtä
ympäri Suomen*



Postikiistassa oli kyse
palkansaajan asemasta
Suomalaisilla varustamoilla
tilauksessa 13 uutta laivaa,
joiden ahterissa pitäisi heilua
Suomen lippu

**M/s Amorellan miehistö
on työhönsä sitoutunutta
ja uskoo varustamoon:**
”On ehdottoman tärkeää,
että Viking Glory saapuu
Suomen lipun alle.”



4

Merenkulku tarjoaa
työtä ympäri Suomen

SAANA LAMMINSIVU



Turun satamassa oli hiljaista
tukitoimien pysäytettyä
matkustajalaivat



JESSICA TROBERG



Postikiistassa oli kyse jokaisen
palkansaajan asemasta

14

SAANA LAMMINSIVU

sisältö | innehåll

- 12 Suomi on saari
- 17 Onko omistajaohjausministerille kerrottu
väärää tietoa Postin tavoitteista
- 18 Postin hallitus vaihtoon
– moni vaatii edelleen vahvasti sen eroa
- 20 Postilaisten työtaistelussa ja sen tukitoimissa puolustetaan
kaikista pienipalkkaisimpia työntekijöitä
- 23 Työehtoshoppailu – mitä se tarkoittaa?
- 24 15 vuotta työehtoshoppailua
- 26 ”Hanskat tippui”
- 28 Merityön sanastoa, osa 2
- 30 Hyvä liikkuvuus arjen avuksi
- 32 Rooman imperiumin Raumalla
-
- 36 Sjöfarten erbjuder arbete runt om i Finland
- 43 Finland är en ö
- 44 Poststriden gällde alla löntagare
- 47 Har ägarstyrningsminister fått fel information
om Postens mål?
- 48 Postens arbetskonflikt och dess stödåtgärder syftar till att
försvara de allra lägst avlönade inom alla branscher
- 51 Kollektivavtalsshopping – vad betyder det?
- 52 Historik över strejker och deras betydelse för samhället

KANNEN KUVA Saana Lamminsivu

Kannen kuvassa Melinda Lundberg M/s Amorella-laivalta.

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

MERIMIES
SJÖMANNEN
2019 | 5

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

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

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

POSTI- JA KÄYNTIOSOITE
• POST- OCH BESÖKSADRESS
John Stenbergin 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 /
fornamn.tillnamn@smu.fi

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

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

MERIMIES – SJÖMANNEN
ILMESTYMISAIKATAULU 2020 • TIDTABELLEN 2020

nro	aineisto toimituksessa material i redaktion	ilmestyminen utges
1	20.1.	pe 7.2.
2	16.3.	ke 8.4.
3	1.6.	pe 19.6.
4	21.9.	pe 16.10.
5	23.11.	pe 18.12.

Onko Suomesta tullut itsekkyyden maailmanmestari

SAK:n entinen puheenjohtaja **Lauri Ihalainen** puhui julkisuudessa Postilakon jälkimainingeissa siitä, että työmarkkinoilta on kadonnut tai kovaa vauhtia katoamassa luottamus. Lauri käytti jo hieman kliseeksi muodostunutta käsitettä luottamusyhteiskunta ja pohti sitä, onko työmarkkinoiden ilmapiirissä havaittavissa oleva kiristyminen tekemisissä luottamusyhteiskunnan katoamisen kanssa. Jos saa veikata, niin uskoisin hänen tarkoittaneen viime vuosina käsin kosketeltavissa ollutta työnantajaleirin suunnanmuutosta kohti entistä häikäilemättömämpää voitonpyyntiä ja työntekijöistä piittaamattomampaa johtamiskulttuuria: kaiken, työntekijät mukaan luettuna, voi ja pitää uhrata, jos tällä vain saadaan kasvatettua yritysten voittoja.

Valitettavasti yritysten toimivilla johdoilla, joilla ei useasti edes ole omia sijoituksia yrityksessä, tuntuu olevan ainoana päämääränä oman asemansa korostaminen omistajien silmissä ja tätä kautta omien taloudellisten etujensa ajaminen. Niin sanotusta ammattijohdosta on tullut ammattirahastajien luokka, jolle tärkeintä on omien bonustensa ja palkkioidensa kasvattaminen sekä maineen kerääminen kovan luokan saneeraajina: kovalle saneeraajalle löytyy aina paikka auringosta ja uudesta yrityksestä, kunhan ensin edellisen yritys työntekijöineen on saatu säästettyä hengiltä.

Tässä järjettömässä ja lyhytnäköisessä voittojen perässä juoksemisessa on unohtunut se, että yrityksen tärkein voimavara on sen työvoima. Jos työnantajan ja yrityksen henkilökunnan välinen vuorovaikutus ja toisen osapuolen kunnioitus katoaa, yrityksen alamäki alkaa olla tosiasia. Ilman luottamusta osapuolten välille on vaikea rakentaa sopua ja tulevaisuutta.

Postin vastikään päättynyt lakko on hyvä esimerkki siitä, mitä tapahtuu, kun yrityksen johto päättää keinoja kaihtamatta leikata ja heikentää huomattavasti yrityksen työntekijöiden etuja. Puhutaan työvoimakustannusten leikkaamisesta ja kilpailukyvyyn säilyttämisestä, vaikka kyse on nimenomaan työntekijöiden palkkojen laskeamisesta. Uskomatonta on, että Postin ylin johto – tosin toimitusjohtaja tajusi lähteä jo ennen konfliktia – ei tähän päivään mennessä ole osoittanut minkäänlaista katumusta Postin työntekijöitä kohtaan osoittamastaan ylimielisyydestä ja röyhkeydestä.

Luottamuksen puute, johon Lauri Ihalainen viittasi, on tosiasia. Suomalaiseen työnantajakulttuuriin ja varsinkin sen etujärjestöihin on pesiytynyt uusi menestyjiä ja kovia ammatti johtajia ihannoiva kulttuuri, jossa pisteitä saa työvoimakustannusten leikkaamisesta ja kunniamerkkejä työvoiman vähentämisestä. Kukaan ei enää ole kiinnostunut rakentavasta yhteistyöstä työntekijöiden ja heitä edustavien ammattijärjestöjen kanssa: vallalle on sen sijaan päässyt itsekkyyden ja omien etujen ajamisen ihannointi. Tässä kilpajuoksussa rehellisyys ja luotettavuus sekä omien sanojen ja tekojen takana seisominen ovat unohtuneet. Näyttää siltä, että on pakko yhtyä Ihalaisen huoleen. Onko Suomesta on tullut pikku hiljaa itsekkyyden maailmanmestari.

Simo Zitting

Puheenjohtaja

simo.zitting@smu.fi

Suomen lipun alla oleva matkustaja- autolautta

- Yhden matkustaja-aluksen miehistö on vahtivuoro mukaan lukien satoja henkilöitä.
- Merenkulku työllistää ihmisiä kautta maan: laivalla voi käydä töissä Pohjois-Suomesta saakka.
- Varustamo ostaa palveluita alihankintayrityksiltä. Matkustaja-aluksilla tarvitaan koneita, osia, tarvikkeita, provianttia, palveluita ja tekniikkaa. Se tuo työtä ja verotuloja Suomeen.

→ Yhden matkustaja-aluksen työllistämisvaikutus liikkuu näin ollen tuhansissa henkilöissä.

- Matkustaja-autolautat toimivat merkittävinä rahdinkuljettajina ja turvaavat Suomen huoltovarmuutta.
- Laivalippu on lentämistä halvempi ja ympäristöystävällisempi liikkumistapa matkustaa paikasta toiseen.
- Matkustaja-autolautat ovat syvimältä olemukseltaan osa Suomen tieinfraa: ne ovat välttämättömyys esimerkiksi Ahvenanmaalle kulkemiseen.

Kuva on otettu M/s Amorellan kannelta Maarianhaminassa, jossa matkustaja-autolauttojen tiet risteävät. Kuvan Keskellä on Viking Linen M/s Viking Grace ja vasemmalla Tallink Siljan M/s Baltic Princess, jotka molemmat ovat Suomen lipun alla. Oikealla Maarianhaminan jättää Ruotsin lipun alla oleva Tallink Siljan M/s Galaxy.



Merenkulku tarjoaa työtä **YMPÄRI SUOMEN**

Viking Linen M/s Amorella on kuljettanut matkustajia ja rahtia jo yli kolmekymmentä vuotta. Laiva aloitti Turun linjalla vuonna 1988 ja on liikennöinyt siitä lähtien säännöllisesti Turku – Maarianhamina – Tukholma reitillä. Nyt Amorin nuolet alkavat tulla tiensä päähän ja hyvin palvelleelle laivalle rakennetaan parhaillaan korvaajaa Kiinassa.

M/s Amorellan miehistö odottaa hyvällä mielin uutta laivaa, M/s Viking Glorya. Sen on määrä valmistua loppuvuodesta 2020, jonka jälkeen uudisrakennus ajetaan Xiamenin telakalta Turkuun.

TEKSTI JA KUVAT **SAANA LAMMINSIVU**





Paraisilta kotoisin oleva kokkiharjoittelija Oscar Grönlund on neljättä päivää työharjoittelussa M/s Amorellan laivakeittiössä. ”Tämä on ensimmäinen laivaharjoitteluni”, hän kertoo. Grönlund opiskelee Paraisilla ammattikoulun ravintolalinjalla. Hän kertoo luokallaan olevan neljä opiskelijaa, joista kaksi tulivat harjoitteluun laivalle. Grönlundilla on menossa nyt kolmas vuosi opintojaan ja pian valmistuminen edessä. Hän voisi hyvin omasta mielestään työskennellä merillä.

M/s Viking Glory on yksi maailman ympäristö-
viisaimmista aluksista.
LNG:n lisäksi laiva voi
tulevaisuudessa käyttää
polttoaineena myös
biokaasua. Viking Glory
tulee myös ensimmäisenä
maailmassa ottamaan
talteen LNG:stä tulevan
hukkakylmän ja
hyödyntämään sitä
kylmälaitteisiin ja
-tiloihin.

"Suomessa on pitkät merimiesperinteet. On hienoa, että varustamo investoi uuteen laivaan. Odotamme uutta alusta täällä hyvillä mielin”, M/s Amorellan ravintolapäällikkö **Nanna Lahtinen** arvostaa varustamon tekemää investointia.

Suomalaiseen merenkulkuun uskotaan. Matkustaja-autolautat ovat maallemme suorastaan välttämättömyys. Paras osoitus siitä on Ruotsiin suuntautuva meriliikenne: Suomen viennistä Ruotsiin yli 90 prosenttia kuljetetaan meriteitse. Merkittävä osuus näistä kuljetuksista tapahtuu matkustaja-autolautoilla.

Miehistöä mukana uuden laivan suunnittelutyössä

Viking Linen uudisrakennuksen suunnittelussa on mukana M/s Amorellan henkilökuntaa. Nanna Lahtinen osallistuu työhön ravintolaryhmän osalta.

”Tällä hetkellä teemme erilaisia tarjouspyyntökierroksia. Mietimme aluksen ravintolakapasiteettia ja niiden aukioloaikoja. Suunnittelutyö pitää sisällään myös monia käytännön asioita aina kipoista ja kupeista lähtien, joita tarvitaan uudella aluksella tuhatmäärin.”

Vaikka uusi alus rakennetaan Kiinassa, siellä on telakalla paljon suomalaisia alurakoitsijoita. Uusi laiva on tuonut siis jo nyt työtä kotimaahan.

Matkustaja-autolautat ovat välttämättömyys Ahvenanmaalle

Matkailu- ja Ravintola-ala on pitänyt julkisuudessa esillä väitettä, että matkustaja-autolautat vievät maapuolen ravintoloilta ja hotelleilta asiakkaita. Turusta Maarianhaminan kautta Tukholmaan liikennöivän M/s Amorellan miehistö ei ymmärrä Matkailu- ja Ravintola-alan katkeruutta merenkulkua kohtaan.

”Jos meillä käy joku asiakas kerran tai

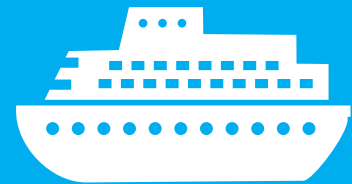
muutaman kerran vuodessa kauempaa manner-Suomesta risteilyllä, se ei varmasti vähennä asiointi maapuolen ravintoloissa tai hotelleissa. Risteily on erikoistuote, koko perheen tai eläkeläisen ulkomaanmatka, joka suomalaisilla on toisinaan varaa toteuttaa.”

M/s Amorellan kyytiin Turusta nousseita matkustajia jää pois Maarianhaminassa. Jotkut heistä ovat paikallisia ja osa picnicareita, jotka palaavat M/s Viking Gracella takaisin Turkuun.

Maarianhaminassa vastaan lipuu kaksi **Tallink Siljan** alusta, Ruotsin lipun alla liikennöivä M/s Galaxy ja Suomen lipun alla liikennöivä M/s Baltic Princess. Erityisesti Ahvenanmaalle matkustaja-autolautat ovat



Konehuone: Markus Kartano, Johan Eriksson, Andreas Englund ja Fredrik Svanbäck.



M/s Viking Glory

Viking Linen uutta laivaa, M/s Viking Glorya, rakennetaan parhaillaan Xiamen Shipbuilding Industry Co. Ltd:n telakalla Kiinassa. Aluksen on määrä olla valmis loppuvuodesta 2020. Sen jälkeen alus ajetaan Xiamenista Turkuun. Matka Suomeen kestää noin kuukauden.

Viking Linen uuden aluksen pituus tulee olemaan 218 metriä ja paino 63 000 tonnia.

Tilaa on 2 800 matkustajalle. Rahtikaistoja on yhteensä 1 500 metriä.

lähestulkoon ainoa kulkuneuvo saarten ja mantereiden välillä, jos lentokonetta ei oteta huomioon. Lentäminen on kalliimpaa ja ympäristöä saastuttavampi liikkumismuoto kuin laiva.

M/s Amorellan konehuoneessa vastaan kävelee heti yksi saarten asukas, **Andreas Englund**. Hän arvostaa Suomen lipun alla työskentelyä.

"Totta kai toivomme, että M/s Viking Glory tulisi Suomen lipun alle", hän kertoo heti.

M/s Amorellan konehuoneessa suurin osa miehistöstä on kotoisin Ahvenanmaalta. Matkustajalaivat ovat osa saarten infraa, silta saarille ja sieltä pois, tarjoavat työtä ja tuovat verotuloja Ahvenanmaan kunnille.

Englundia ei houkuta ajatus Ruotsin lipun alle töihin siirtymisestä.

"Yksi painavimmista syistä on se, että

eläkeikäni nousisi Ruotsin lipun alla useilla vuosilla".

"Tämä on niin raskas työ, että tätä ei kylä jaksa 68-vuotiaaksi asti, mikä on eläkeikä Ruotsin lipun alla. En siis kyllä siirtyisi enää töihin muiden lippujen alle", hän toteaa suoraan.

Merenkulussa esiintyy tällä hetkellä työvoimapulaa osaajista useissa eri tehtävissä. Erityisesti laivojen konepuolen osaajat ovat kortilla. Työtä on tehtävä, että viimeisetkin jäljellä olevat eivät karkaa maihin töihin ja eläkkeelle lähtijöiden tilalle saadaan uusia osaajia.

"M/s Amorella on iästään huolimatta hyvässä kunnossa oleva laiva, koska tästä on pidetty hyvää huolta. Kyllä meillä täällä työt sujuvat hyvin, mutta todettava on, että joskus voisi olla enemmän työvoimaa ja miehistö on vedetty minimiin. Esimerkiksi

männänhaalauksessa pitäisi olla enemmän käsipareja kuin tällä hetkellä." >>

Ahvenanmaalaisille matkustajautolautat ovat tärkeä osa koko saaren toimintaa ja infrastruktuuria. Laivat kuljettavat väkeä ja tavaroita sekä tarjoavat työpaikkoja sekä tuovat verotuloja.

Merenkulku tarjoaa ihmisille työmahdollisuuden kauempaakin sisämaasta, jossa ei välttämättä ole muita vastaavia töitä tarjolla.



Syyslomalaiset täyttivät laivan

M/s Amorella on täyttynyt syyslomalla perheistä ja koululaisista. Torstaiaamun lähdössä Turusta Tukholmaan on mukana 700 lasta vanhempineen. Risteilyllä on kaikkiaan yli 1 500 matkustajaa. Ravintolapäällikkö Nanna Lahtinen kertoo, että kulloiseenkin matkustajakuntaan varustautuminen hyvissä ajoin on osa aluksen konseptia.

”Pyrimme reagoimaan asiakaskuntaan. Tärkeää on ennakoida, keitä on tulossa kyytiin. Laivalla räätälöidään kulloisellekin ryhmälle kohdennettuja palveluita ja tuotteita”, hän selostaa.

Laivakeittiössä on säpinää, kun nälkäisille matkustajille paistetaan hampurilaisia. Ne maistuvat lapsille aina. Kokki **Jyrki**

Lummejoki kääntää hampurilaispihvin ympäri ja kuuntelee samalla uusia tilauksia. Kokin on pystyttävä hoitamaan monta asiaa samaan aikaan: kun valmistaa yhtä ruokaa, on samalla suunniteltava samalla jo toisia.

Syyslomalaisille on ideoitu aluksella muutakin naposteltavaa matkalle mukaan. Pienillä yksityiskohdilla on väliä ja ne voivat pelastaa tässä tapauksessa perheen risteilyn, jos kova nälkä yllättää, kuten lapsilla tapana on. Tähän on varauduttu M/s Amorellan *Seaside Cafessa*, joka sijaitsee lähellä lasten leikkihuonetta. Kahvilassa emännöi hovimestari **Merja Soisalo**.

”Suunnittelin tällaisen pienen terveellisen välipalan, että lapsille on muutakin syötävää kuin karkit. Pillimehu ja kurkku-

porkkana-tomaattikippo matkaan mukaan naposteltavaksi”, Soisalo kertoo varautuneensa tilanteeseen. Värikkäät tuorevihannekset maistuvat kuulemma myös aikuisille, hän hörähtää.

Seaside Cafe sijaitsee aluksen keulassa, josta voi kahvilan nimen mukaisesti ihailla ikkunasta avautuvia merimaisemia. Kahvilan vitriinissä on tarjolla kauniita ja veden kielelle nostavia kakkuja: ne valmistaa laivan oma kondiittori. Laivoilla myytävät ruoat ja herkut eivät ole tusinavaraa, vaan yksityiskohdittain suunniteltuja ja toteutettuja maistiaisista, joissa maut sekä sävyt ovat kohdallaan. Tässä lienee syy, että M/s Amorella on saavuttanut vuosien varrella suosion erityisesti picnic-laivana. Matkustajat nousevat aamulla aluksen kyytiin Turusta ja syövät menomatkalla Maarianhaminaan maittavan buffet tai À la carte ruoan.

”Picnickareita matkustaa laivallamme paljon. On rauhoittavaa ja tunnelmallista syödä laivassa. Saa katsella ohi kiitäviä maisemia ja kaunista merta.”

Merenkulku työllistää ihmisiä Pohjois-Suomea myöten

Suomen lipun alla olevat matkustaja-autolautat tarjoavat työtä tuhansille suomalaisille. Laivatyötä on mahdollista tehdä, vaikka asuisi ”ihan Inarissa”. M/s Amorellan konehuoneesta löytyy yksi pohjoisen poika, **Markus Kartano**. Hän saapuu Oulusta.

Oululaisen Markus Kartanon pitää merillä Suomen lippu. Suomen lipun alla hänelle maksetaan työehtosopimukseen perustuva matkakorvaus.

”Ruotsin lipun alla ei ole vastaavaa korvausta, mikä nostaisi työssäkäynnin hintaa esimerkiksi minulle Pohjoisesta matkustaessani niin paljon, ettei töitä kannata ottaa vastaan muiden lippujen alta.”



Keittiösastosta oikealta Jorma Luoma, Maija Nikula ja Jarmo Suominen.



”Teemme tätä työtä asiakkaita varten”

LAIVAKOKKI

Simo-Pekka Laine

Työ matkustaja-aluksella on ennen kaikkea asiakaspalvelua. Se sopii mainiosti **Simo-Pekka Laineelle**, joka toiminut kokkina M/s Amorellan keittiössä syyskuussa viisi vuotta.

”Pidän ihmisten kanssa asioinnista ja asiakaspalvelusta. Teemme tätä työtä asiakkaita varten.”

M/s Amorellassa kokki pääsee suoraan asiakaskontaktiin matkustajien kanssa esimerkiksi buffetissa ja kahvilassa, jonne he toimittavat kärryillä ruokia ja asettavat ne tarjolle. Buffet on hittituote laivalla vuodesta toiseen. Nälkäisiä ruokailijoita jonottaa jo hyvissä ajoin ruuhkaan asti ravintolan oven takana. Kokit saapuvat keittiöstä valkoiset lakit päässä heiluen ja toimittavat lämpimät ruoat noutopöytään esille. Kulkue on juhlaa, jos ei nyt ihan voitonpäivän paraati. Mat-

kustajalaivan kokki on kuitenkin gastronomian kunkku Suomessa ja asiakas tietää tämän: laivalla ruoka on taatusti Suomen parhaissa käsissä valmistettua.

Kiertävät piisit

M/s Amorellan ruoat valmistetaan laivakeittiössä kuudessa eri piisissä, eli työpisteessä. Niitä ovat esimerkiksi Grilli ja Á la carte. Yhdessä piisissä töitä tehdään pari työputkea, jonka jälkeen vaihdetaan paikkaa.

”Työkaverit ovat laivatyössä hirvittävän tärkeitä. Olen viihtynyt hyvin merillä ja siitä on kiittäminen työkavereita. Muut kokit täällä ovat todella ammattitaitoisia.”

Yrittäjätaustasta oppia merityöhön – ja toisinpäin

Laine kertoo pyörittäneensä maissa aiemmin omaa perheravintolaa, joka menestyi ihan hyvin. Työkin oli mukavaa, mutta sitä oli tehtävä aina yötä myöten. Niinpä Laine

myi yrityksensä ja lähti laivalla vikaeraamaan viikoksi vuonna 2014. Sillä tiellä hän on edelleen.

”Olen lapsuudestani lähtien ollut mukana ravintolatoiminnassa ja se on minulla verissä. Vahva yrittäjätausta antaa minulle myös nykyiseen työhöni paljon oppia. Toisaalta näen myös, mitä olisin voinut tehdä omassa ravintolassani toisin.”

”Joskus kuitenkin muutos on hyvästä ja kun omasta yritysajastani on nyt kulunut vuosia, osaan katsoa asioita ulkoapäin.”

Nyt Laine puskee täysillä meritöitä ja on silminnähden motivoitunut ammattiinsa. Eniten hän pitää uusien reseptien suunnittelusta, eikä messikokinkaan työ ole lainkaan hullumpaa.

”Odotan mielenkiinnolla uutta laivaa ja sitä millaisia ravintoloita siellä tulee olemaan. Toivon myös, että pystyn etenemään omalla työurallani, sillä koen että minulla on paljon annettavaa.”





TAX-FREE MYYJÄ PIRITTA POMREN

TAX-FREE MYYJÄ Piritta Pomren

Karkkihyllyjen kulmalta käy iloinen puheenpulputus. Myyntityössä pirtsakkuus on tärkeää ja se paistaa ulos aurinkoisesta myyjästä **Piritta Pomrenista**.

"Olen viihtynyt työssäni erinomaisesti", hän vastaa heti.

Työ tax-free-myyvälässä on jatkuvaa asiakkaiden kohtaamista. Matkustajat odottavat risteilyltään paljon ja tax-free:ssä asiointi on monille reissun kohokohta: käteen napataan ostoskori ja myymälään astutaan arvokkaasti: lapsille vähän karkkeja ja aikuisille juomia.

Ihanaa on myös tuoksutella erilaisia tuoksuja. Myyjä Piritta Pomren esittelee parhaillaan eläkeläispariskunnalle erästä hajuvettä. Ruotsinlaiva on matkustajan

"kemmari", jossa laitetaan paikat puti puts. Hinnatkin ovat kohdillaan ja joskus voi vähän investoida itseensä ja ostaa jopa muutaman kympin tuoksun.

Huumorintajuinen Piritta Pomren osaa jututtaa asiakkaita ja monille nousee hymy kasvoille hänet kohdatessaan.

"En vaihtaisi tätä työtä toiseen", Pomren kertoo ja jatkaa:

"Meillä on tällä osastolla hyvä porukka."

Skandinaavisten asiakkaiden lisäksi M/s Amorellalla liikkuu paljon japanilaisia ja kiinalaisia turisteja.

"Japanilaisia saapuu Ruotsista, jotka matkaavat kyydissämme Turkuun tai Helsinkiin ostoksille tai siitä vielä edemmäs Suomeen. Joskus he jatkavat matkaa siel-

tä vielä Saksaan tai Venäjälle."

Aasialaisilla on ostovoimaa ja heitä kiinnostavat erityisesti Lumenen tuotteet sekä tietysti Fazerin sininen.

Tax-free-myyvälässä työskentelyn lisäksi Pomrenin työ pitää sisällään erilaiset konferenssiryhmät ja vieraat.

"Se tuo mukavaa vaihtelua. Täällä laivala ei ole mikään työpäivä samanlainen."

Pomren laskee olleensa merillä töissä nyt 4,5 vuotta. Sitä ennen hän toimi maisa 17 vuotta myyjänä ja myymäläpäällikkönä. Pomren asuu Paraisilla, joten meri ja merenkulku ovat senkin vuoksi sydäntä lähellä.

"Ehdottoman tärkeää on, että Viking Linen uusi alus saapuu Suomen lipun alle."

CATERINGVÄRD

Melinda Lundberg

Hyväntuulinen turkulainen, **Melinda Lundberg**, vastaanottaa asiakkaita buffetin aulassa. Buffetti on vielä kiinni, mutta pieni lapsi pääsee ryömimään yksin ravintolasalin puolelle pitkän jonon ohi. Melinda sujahtaa reippaasti ottamaan pienen karkulaisen kiinni ja vie eksyneen pienokaisen vanhempiensa luokse. Ryysistä on ovella jo niin paljon, ettei yli tahdo nähdä.

”Tämä on minulle ensimmäinen merityöpaikka, mutta niin vain tänne jäin. Minulle tulee kohta neljä vuotta töitä Amorellassa.”

”Työporukasta on tullut hyviä työkavereita ja näemme toisiamme myös vapaalla.”

Lundbergin mielestä omalla osastolla vallitsee hyvä yhteishenki. Hänen oma varsinainen työpisteensä on buffet, mutta hän työskentelee myös muissa ravintoloissa.

”Vaihtelu sopii minulle hyvin”, hän kertoo.

Lundberg tietää, että vakituisen työpaikan saanti varustamosta on monesti kiven alla. Hän itse teki töitä vakituiseuna ekstra, kunnes onnistui saamaan nyt vakituisen työpaikan.

Merille Lundberg lähti töihin oman veljen suosituksesta, joka on myös merillä.

”Merityössä on pitkät vapaat, palkkaus kohdillaan ja slabiedut”, hän luettelee työn hyviä puolia.

”Kannattaa siis harkita.” 🚢



CATERINGVÄRD MELINDA LUNDBERG

SUOMI ON SAARI

Suomi on täysin riippuvainen merikuljetuksista.

Suomalaisilla varustamoilla on tilauksessa **13 uutta laivaa**, joiden ahterissa pitäisi heilua Suomen lippu tulevaisuudessa.

Viking Line – M/S Viking Glory (valmistuu 2020)

Wasaline – uusi laiva saapuu Vaasan ja Uumajan välille 2021

Bore – 3 uutta alusta

Finnlines – 3 uutta laivaa

Neste on tilannut Koreasta 2 tankkeria.

Näiden lisäksi raakaöljytankkeri M/t Mastera käy vanhaksi ja tarvitsisi korvaajaa.



suomalaisia merimiehiä

7 335

– joista matkustaja-
aluksilla

4 779

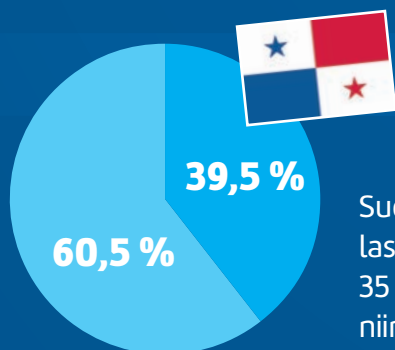
lastialuksilla

1 929



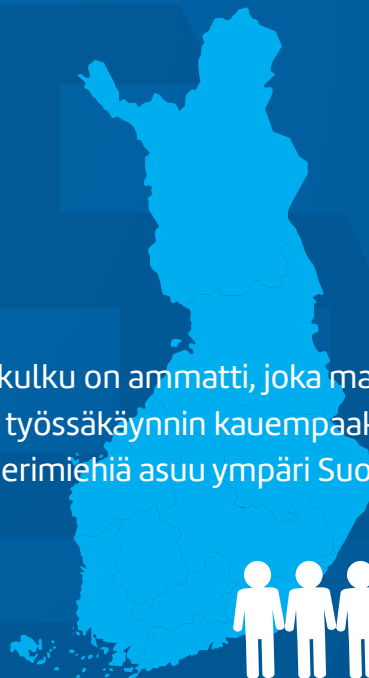
Suomalaisten alusten osuus pitää saada nousuun:

Ulkomaiset alukset ovat heikommin varusteltuja jääolosuhteisiin ja niiden miehistöjen palkat huomattavasti kotimaisia alhaisemmat.



Suomen satamissa käyvistä lastialuksista (yhteensä 35 872 käyntiä) **39,5 %** on niin sanottuja "halpalippuja", muita lippuja on **60,5 %**.

Merenkulku on ammatti, joka mahdollistaa työssäkäynnin kauempaakin. Merimiehiä asuu ympäri Suomen.



Työntekijöiden lisäksi suomalainen merenkulku työllistää lukuisia eri yrityksiä ympäri Suomen.

Koko meriklusteri työllistää Suomessa **yli 50 000 henkilöä.**



Koeajalla

Koeajasta on kysytty viime aikoina paljon. Aiheesta on kirjoitettu tällä palstalla vuonna 2015 (nro 2).

Merityösopimuslakia muutettiin koeajan osalta vuoden 2017 alussa. Tässä sama artikkeli uudestaan päivitettyinä

TEKSTI SANNALEENA KALLIO

MERIMIES: Työsopimuksessani on sopimusehto koeajasta.

Mikä koeaika on ja mikä on sen pituus?

LAKIMIES: Koeaikaa koskeva lakipykälä löytyy merityösopimuslain (5 §) (ja työsopimuslain 4 §) ensimmäisestä luvusta. Koeajan tarkoitus on antaa työsopimuksen molemmille osapuolille mahdollisuus varmistua siitä, että työ ja sen tekijä sopivat toisilleen. Työnantaja voi koeajan aikana arvioida, onko työntekijä ammattitaidoltaan, soveltuvuudelta ja sopivuudeltaan oikea kyseiseen tehtävään ja työyhteisöön, työntekijä puolestaan sitä, onko työ ja sen olosuhteet odotusten mukaisia.

Koeajasta on aina sovittava työsopimuksessa joko nimenomaisella sopimusehdolla tai viittauksella työehtosopimuksen koeaikaa koskevaan ehtoon. (Merenkulun työehtosopimuksissa koeaikaa koskevia määräyksiä ei ole.) Automaattisesti lain nojalla se ei siis tule noudatettavaksi. Koeajasta voidaan sopia yhtä lailla sekä toistaiseksi voimassaolevassa että määräaikaisen työsopimuksessa.

Pituudeltaan koeaika on *enintään kuusi kuukautta* niin toistaisessa kuin määräaikaisessa työsopimuksessa. Jos työntekijä on sovitun koeajan aikana poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan takia, on työnantajalla *oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella* kutakin (yhteenlaskettua) 30 kalenteripäivää kohden, joiden aikana työntekijä on ollut sairas tai hoitanut lapsiaan. Jos siis esimerkiksi on sovittu 6 kuukauden koeajasta ja työntekijä on sinä aikana kolmeen otteeseen työkyvytön kaksi viikkoa (3 x 14 kalenteripäivää = 42 kalenteripäivää), on työnantajalla oikeus ilmoittaa ennen työsopimukseen kirjatun koeajan päättymistä, että koeaikaa pidennetään kuukaudella. Tällöin koeajan kokonaispituus on 7 kuukautta.

Määräaikaisissa työsuhteissa, jotka ovat lyhyempiä kuin 12 kuukautta, koeaika voi kestää *enintään puolet työsuhteen pituudesta* yllä selostettuine pidennyksineen. Tällöin esimerkiksi neljän kuukauden määräaikaisesta työsuhteesta kaksi ensimmäistä kuukautta voivat olla koeaikaa.

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

Aina koeajan käyttö ei ole perusteltua ja oikeutettua. Peräkkäisiin tai lyhyen ajan sisällä tehtyihin, samaa tointa ja työtehtävää koskeviin määräaikaisiin työsopimuksiin ei ole tarvetta sisällyttää koeaikaehtoa. Työnantajahan tuntee tällöin jo työntekijän ja tämän taidot ja tiedot.

Usein työsopimukset tehdään esitäytetyille lomakkeille, joissa koeaikaa koskeva kenttä on jo valmiiksi täytetty. *Työsopimus on siis aina tarkistettava huolella*, erityisesti viimeksi mainituissa tapauksissa.

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

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

Koeajan tarkoituksen ja luonteen takia työnantajalla ei ole erityistä velvollisuutta perustella työsuhteen päättämistä koeaikana muutoin kuin vetoamalla koeajan voimassaoloon. Työsopimusta *ei kuitenkaan saa koskaan purkaa syrjivän tai muutoin epäasiallisen perusteen* tai lain kiertämistarkoituksessa. Jos työntekijä epäilee tätä ja tekee epäasiallisesta, esimerkiksi terveydentilaan liittyvästä seikasta väitteen, on työnantajan näytettävä ja todistettava, että taustalla tosiasiaa ei ole jokin lainvastainen syy eli toisin sanoen kerrottava peruste työsuhteen päättämiseksi. Lain kiertämisestä voi taas olla kyse sellaisissa tapauksissa, jossa työnantaja käyttää koeaikaa hyödyksi voidakseen käyttää määräaikaista työvoimaa ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä.

Kysymykset tervetulleita:
sannaleena.kallio@smu.fi

POSTIKIISTASSA OLI KYSE jokaisen palkansaajan asemasta

– työehtoshoppailu kaatui
ay-liikkeen voimannäyttöön

TEKSTI JUHANI ARO

KUVAT SAANA LAMMINSIVU, JUHA PÖYRY JA
GETTY IMAGES



KATSO VIDEO
YOUTUBESTA: [YOUTUBE.COM](https://www.youtube.com)
HAKUSANA:
MERIMIES-UNIONI

Merimies-Unionilla on
YouTubessa oma kanava.



Postikuljetusten käsittely päättyi Vuosaaren satamassa 18.11.2019. Kuvassa Pekka Grästen ja Jari Söderberg Etelä-Suomen Satamapalvelut Oy:sta aamuvuorossa vastaanottamassa alusta.



suurimpaan ääneen. **Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU** puolestaan tiedotti pitävänsä eduskunnan päätöstä vastuuttomana ja järjettömänä. PAU:n mukaan uusi postilaki tarkoitti käytännössä sitä, että postinkulku hidastuu ja tuhansien työntekijöiden työpaikka vaarantuu. Laki on myös EU:n postidirektiivin vastainen.

– Eduskunta teki tänään päätöksen, joka jää itsenäisyyden juhluvuotena häpeällisenä lukuna Suomen historiaan. Toimiva postilaki korvattiin lainsäädännöllä, joka hidastaa postinjakelua merkittävästi, asettaa kansalaiset eriarvoiseen asemaan ja aiheuttaa tuhansia työttömiä, PAU:n puheenjohtaja **Heidi Nieminen** sanoi tiedotteessa.

Kirjeen kulkunopeuden hidastamisella on PAU:n mukaan suuret vaikutukset koko postinkulkuun ja alan työpaikkoihin, kun kirjeet kulkevat viikon suuntaansa ja postia jaetaan kaupungeissa lähitulevaisuudessa yhä harvemmin.

– Tämä yleispalvelutuote on taannut kaiken muunkin postin, muun muassa sairaalakirjeiden, luottokorttien, vastausta vaativan viranomaispostin ja lehtien kulkunopeuden. Kun runkotuote ajetaan alas, myös muiden lähetysten kulku hidastuu, Nieminen sanoi.

Postilaki oli susi jo syntyessään

Kuten tuoreessa kritiikissä jo nähtiin, laki oli susi jo syntyessään, kuten niin monet Juha Sipilän hallituksen antamat lait. Postilaki avasi kilpailun avoimeksi kaikille halukaille. Posti ryhtyi heti toimeen yrittä- ➤

Alkujaan Postin 700 pakettilajittelijaa koskenut kiista sai mittasuhteet, joita on harvoin, jos koskaan, Suomessa nähty. Joku saattoi vähätellen ihmetellä, miten 700 pienipalkkaista pakettilajittelijaa saattoi pysäyttää miltei koko Suomen. Mukana taistelussa olivat myös merimiehet, mitä postilaiset eivät hevillä unohda.

Jotta asiaa voisi ymmärtää, on tunnettava historiaa. On myös hyvä ymmärtää, mitä tapahtui ja miksi. Siksi tämä artikkeli kannattaa lukea. Kyse kun ei ole enempää tai vähempää kuin kaikkien palkansaajien asemasta. Saako palkansaajan ehdoin tahdoin siirtää tasoltaan heikompaan sopimukseen vain siksi, että työnantaja niin haluaa?

Postikiista päättyi siihen, että ei saa, eikä voi. Palkansaajien laaja joukko, eritoten kuljetus- ja logistiikka-ala, nousi yhteisrintamaan työehtoshoppailua vastaan. Laivat jäivät satamaan ja ahtauskin uhkasi pysähtyä, samoin rautatiet. **Finnair** perui noin 300 lentoaan.

”Normien purkutalkoista” se alkoi

Postin kiista alkoi, kun Posti irrotti itsestään tytäryhtiöksi **Posti Palvelut Oy:n** vuonna 2017. Tämä tuli mahdolliseksi, kun edellisen, **Juha Sipilän** (kesk.) hallituksen junailema uusi postilaki tuli liikenneministeri **Anne Bernerin** (kesk.) junailemana voimaan 15.9.2017. Sipilän ja Bernerin hallituksen aikeita kutsuttiin ”normien purkutalkoiksi”, mikä merkitsi kilpailun avaamista muuallakin kuin Postin palveluissa. Surullinen esimerkki tästä on merenkyläntäjäkin hyvin tuntema taksipalvelulaki, joka sekoitti markkinat täydellisesti ja niin, etteivät ne ole toipuneet siitä vielä edes 2020-luvun kynnykselläkään.

Nyt koettu postikriisi on saman ”normien purkutalkoiden” satoa. Eduskunta hyväksyi äänestyksessä uuden postilain, mikä herätti heti laajaa kritiikkiä. Äänestys oli tiukka, ja uudistus hyväksyttiin äänin 97–79. Kritiikkiä sateli niin oppositiosta kuin ammattiliitosta. Oppositio puolueet **Perussuomalaiset** ja **SDP** kritisoivat lakia



Postikiistan osapuolet valtakunnansovittelijan luona. Pöydän päässä valtakunnansovittelija Vuokko Piekkala, pääneuvottelijat Tuomas Aarto Paltasta (vas.) ja PAU:n Heidi Nieminen.

mällä siirtää kaikki 9 000 jakelijaa halvempaan **Medialiiton** ja **Teollisuusliiton** sopimukseen. Nykyinen **Antti Rinteen** (sd.) hallitus torppasi hankkeen Postin suurim-pana omistajana.

Posti ehti kuitenkin siirtää 700 pakettilajittelijaansa uuteen Posti palvelut Oy:hyn, joka oli liittynyt työnantajajärjestö Media-liitto ry:hyn. Lajittelijat pysyivät koko ajan PAU:n jäseninä, mikä lisäsi asian moni-mutkaisuutta edelleen. Medialiiton ja Teol-lisuusliiton työehtosopimus oli kuitenkin lajittelijoille merkittävästi entistä heikompi. Palkat olivat jopa puolet entisistä jo entuu-destaan matalista palkoista.

Posti itse työnantajana kuului **Paltan**, mutta tytäryhtiö Posti Palvelut Oy Medialiit-toon. Medialiiton lehtijakelijat kuuluivat Teollisuusliittoon, mikä saattaa kuulostaa kummalliselta. Asialle on kuitenkin luonnol-linen selitys: sanomalehtien varhaisjakelijat kuuluivat aikoinaan perinteikkääseen **Kirja-työntekijöiden Liittoon**. Monimutkaisten liittoufusioiden jälkeen he päätyivät Teolli-suusliittoon, jolla nykyisellään on lukuisia muitakin työehtosopimuksia neuvoteltava-naan.

Siirron seurauksena päädyttiin lakkoon. Posti ei kulkenut ja ihmisten tärkeätkin kir-jeet seisoivat ties missä. Ennen lakkoakin Postilla oli ollut ongelmia lähetyksen peril-lemenossa. Esimerkiksi hiipuva sanoma- ja aikakauslehdistä on kärsinyt koko uuden postilain ajan, kun printtilehdet ovat kulke-neet lähinnä sattumanvaraisesti. Tilaaajalla

on hyvä syy luopua lehdestään, kun sitä ei kuulu – lehdestä riippumattomasta syystä.

Sovittelijan kummallinen tulkinta

Postilakko alkoi ja osapuolet, PAU ja Palta päätyivät valtakunnansovittelijan pakeille, kuten tapana on. Kokematon sovittelija **Vuokko Piekkala** ei tuntunut saavan mitään aikaiseksi 700 lajittelijan kiistassa, vaikka hän antoikin sovintoesityksen yleissitovaan pääsopimukseen. Myöhemmin selvisi, et-tei sovittelija edes halunnut ottaa käsitte-lyyn lajittelijoiden sopimuskiistaa. Sovit-telijan kanta kummastutti. Niinpä ideoi-tiin, että kutsutaan neljä työmarkki-nakonkaria tekemään esitys 700 paketti-lajittelijan kohtalosta. Heidän kohtalo-han oli koko kiistan polttopisteessä – valtakun-nansovittelijan vähättelystä huolimatta. PAU ei sopisi mitään ennen kuin lajittelija-kiista olisi ratkaistu.

Valtakunnansovit-telijan johdolla puitiin PAU:n ja Paltan 9 000 hengen pääsopimus-ta. Neljä selvitys-henkilöä ja työmark-kinakonkaria **Lauri Ihalainen** ja **Ann Se-lin** työntekijöistä ja **Lasse Laatonen** sekä **Jukka Ahtela** puoles-taan junailivat no-

pealla aikataululla Posti Palvelut Oy:n kiis-taan 700 pakettilajittelijalle erillissopimuksen, jonka kaikki, myös Posti Palvelut Oy, olisi-vat hyväksyneet. Medialiitto hylkäsi esityk-sen suoralta kädeltä. Näin koko paketti kaatui ja mittavat tukitoimet alkoivat.

Lehtiä edustava työnantajajärjestö Me-dialiitto tuntui potkaisevan jäseniään haa-rojen väliin, kun se kieltäytyi hyväksymästä neljän selvityshenkilön esitystä. Mutta ei. Kyse olikin siitä, että suurilla lehtitaloilla on ollut jo yli kaksi vuotta pystyssä oma jakelu-yhtiö **Suomi**, jonka palkkalistoilla on 3 000 osa-aikaista jakajaa. Yhtiö jakaa myös kir-jeitä ja paketteja lehtien ohella. Tästä syystä Medialiitto hylkäsi ensimmäisen sov-in-toesityksen. Se halusi kilpailijan pois mark-kinoilta.

Lopulta 700 postilaisen kiista ratkaistiin kahden kesken PAU:n ja Paltan välillä. Me-dialiitto heitettiin ulos neuvotteluista ja 700 pakettilajittelijaa saivat oman erillisso-pimuksen Paltan ja PAU:n välille. Se on suunnilleen sama kuin PAU:n pääsopimus. Palkat eivät heikkene, eikä Postin sisällä ole kahden kerroksen väkeä.

PAU:n ja Paltan 9 000 hengen yleissito-va sopimus oli sekin nopeasti kasassa. Se perustui suurelta osin valtakunnansovit-te-lija Vuokko Piekkalan ensimmäiseen sov-in-toesitykseen. Joulurauha oli palannut maa-han ainakin postin osalta. Mitä haavoja kiistoista jäi, sen kertoo tulevai-suus. 🚩



Postijupakka sai myös dramaattisen yllättäviä käännteitä. Valtionyhtiöiden omistajaohjausministeri Sirpa Paatero joutui 29.11. 2019 eroamaan tehtävästään ja jäämään pitkälle sairauslomalle.

Onko omistajaohjausministerille kerrottu

VÄÄRÄÄ TIETOA

Postin tavoitteista?

– Postilakon loppumetreillä Sirpa Paatero myönsi ongelmat Postin ja ministerin välisessä tiedonkulussa –

Alla Merimies-Uniönin 20.11.2019 näkökulma Postineuvottelujen pattitilanteeseen, joka julkaistiin myös useissa medioissa.:

Mikäli omistajaohjausministeri Sirpa Paaterolle ja pääministeri Antti Rinteelle ei ole kerrottu tilanteesta todenmukaista tietoa, heidän ja maan hallituksen ryhtyä pikaisiin toimenpiteisiin, jolla työehtojen heikennykset estetään, Merimies-Uniomi tiedotti 20.11.2019 Postilakon tilanteesta.

Postin ja PAUn väliset työehtosopimusneuvottelut ovat jumiissa. PAU joutui hylkäämään valtakunnansovittelijan 19.11.2019 sovintoesityksen, sillä se olisi jättänyt osan postin työntekijöistä heikkomman **Medialiiton** ja **Teollisuusliiton** välisen työehtosopimuksen piiriin.

Onko meneillään olevissa neuvotteluissa ymmärretty, mistä kiistassa on lopulta kysymys. Postin hallitus teki toukuussa 2018 päätöksen, että Postin voittoa on kasvatettava. Tämä hyödyttää valtio-omistajaa ja Postin johtoa. Postin palkka- ja palkkioselvitys 2018 osoittaa, että Postin johdolle maksetaan palkan li-

säksi bonuksia, joiden mittareina ovat liike-tulos 70 % ja Postin pakettiliiketoimin-nan liikevaihto 30 %. Jos Postin pakettiliiketoiminta kasvaa – eli vallataan markkinoita halvemmalla työehtosopi-muksella – maksetaan Postin johdolle pa-kettiliiketoiminnan kasvusta 30 % paino-arvolla bonuksia. Tämä tarkoittaa Postin johdolle satojen tuhansien lisäpalkkiota peruspalkan päälle.

Postilla ei mene heikosti. Postin vuo-den 2018 liike-tulos oli 44,8 miljoonaa eu-roa. Samaan aikaan hyvää tulosta tekevien postityöntekijöiden työehtosopimus pitää saada keinolla millä hyvänsä huomman työehtosopimuksen piiriin. Postin paketti-lajittelijalle se tarkoittaisi 2 200 euron pal-kasta 600 euron leikkausta.

Kuka on antanut määräyksen siirtää Postin pakettilajittelijat heikkomman työ-ehtosopimuksen piiriin? Onko se Postin hallitus? Mikäli näin on, onko omistajaoh-jausministeri **Sirpa Paaterolle** kerrottu to-tuudenmukaista tietoa Postin tavoitteista?

Onko hänelle kerrottu, että pakettiliike-toiminnassa Postin kilpailijoihin sovelle-taan **Teollisuusliiton** halvempaa työehto-sopimusta. Tällaista totuudenvastaista tietoa toisti Postin hallituksen puheenjoh-taja **Markku Pohjola** (20.11.2019) **MTV:n Huomenta Suomi**-ohjelmassa. Paketti- ja verkkokaupassa Postilla on kilpailijoita, mutta ne noudattavat **Auto- ja Kuljetus-alan Työntekijöiden (AKT)** ja **Auto-**

liikenteen Työntajaliiton välistä työehto-sopimusta, joka joiltakin osin jopa ylittää tasoltaan PAU Viestinvälitys ja -logistiikka-alan työehtosopimuksen.

Posti maksaa siis johdolle pitkän- ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkiota, eli bo-nusta liikevaihdon kasvusta ja markkinoi-den valtaamisesta. Tämä hyödyttää Postia ja siirtymällä halvemmän työehtosopimuk-sen piiriin se voisi toimia markkinahäirik-könä ja vallata markkinoita. Posti on kerto-nut julkisuudessa tavoitteenaan olevan työpaikkojen lisäämisen. Ne syntyisivät, kun Postin kilpailijat häviäisivät kilpailun asiakkaita.

Herää siis kysymys, miksi Posti haluaa heikentää väen väkisin pakettityönteki-jöidensä työehtoja ja siirtää heidät hal-vemman työehtosopimuksen piiriin? Asiasta hyötyy Posti ja sen johto itse val-taamalla markkinoita. Kärsijöitä ovat muut alan rehdimpiä työehtoja noudatta-vat toimijat.

Mikäli omistajaohjausministeri Sirpa Paaterolle ja pääministeri **Antti Rinteelle** ei ole kerrottu tilanteesta totuudenmu-kaista tietoa, heidän ja maan hallituksen on ryhdyttävä pikaisiin toimenpiteisiin, jolla työehtojen heikennykset estetään. Ai-noa oikea Postissa noudatettava työehto-sopimus pakettilajittelijoihin on PAU:n Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehto-sopimus. Sitä noudattamalla alalle sekä Suomeen on luotava työrauha. 📍

POSTIN HALLITUS VAIHTOON

– moni vaatii edelleen vahvasti sen eroa

Isot voimat kaatoivat Antti Rinteen. Mikä oli EK:n rooli pääministerin kaadossa?

TEKSTI JUHANI ARO KUVA VALTIONEUVOSTO



Pääministeri **Antti Rinne** (sd.) jätti tiistaina 3.12.2019 puoliltpäivin eronpyyntönsä Mäntyniemessä tasavallan presidentti **Sauli Niinistö**lle. Kyseessä oli karu päätepiste Rinteen alle puolivuotiselle pääministeriuralle. Mutta mikä lopulta Rinteen kaatoi? Hänen takanaan olivat hallituksen kaikki muut neljä puoluetta, muttei keskusta.

Moni kyselee nyt, mikä oli EK:n rooli operaatiossa. Vahva ay-mies on ollut monelle Etelärannan toimijalle painajainen jo ennen valintaansa pääministeriksi.

Rinteen lopullisen lähtölaskennan voidaan katsoa alkaneen lopullisesti laajaksi paisuneen Postin jakelijoiden kiistan takia. Kyse oli siitä, miten paljon valtio-omistaja voi ohjailla kokonaan omistamaansa yhtiötä. Yksityisellä puolella asiassa ei ole mitään riitaa. Sana omistajaohjaus oli se, johon kompastuivat niin pääministeri kuin omistajaohjausministerikin.

Postin kiistahan päättyi ay-liikkeen laajaan voimannäyttöön ja voittoon, jossa pelastettiin postilaiset rajulta työehtoshop-pailulta. Pelissä oli jopa 9 000 postilaisen elanto. Osansa teki entinen ay-mies, pääministeri Antti Rinne, joka joutui lopulta erottamaan omistajaohjausministerinsä **Sirpa Paateron** (sd.). Syy: Paatero ei ottanut riittävästi huomioon pääministeri Rinteen ohjailua.

Pääasia, työehtojen siirtely Postissa merkittävästi halvempiin sopimuksiin, es-tettiin. Todennäköisesti tämä oli liikaa Rin-teen ja ay-liikkeen vastustajille. Heitä on myös keskustassa. Puolueessa on paljon pienyrittäjiä ja isompiakin, jotka saattavat vieläkin johdatella puoluetta taustalla ha-

luamaansa suuntaan. **Juha Sipilä**n (kesk.) aika on vielä hyvässä muistissa.

”Ei aavistusta epäluottamuksesta”

Toimitusministeristön pääministeri Antti Rinne piti aamun kokousten jälkeen tiedo-tustilaisuuden, jossa hän selvensi eroonsa johtaneita syitä. Rinteellä itsellään ei ollut aavistustakaan epäluottamuksesta ennen viime viikon perjantaita (29.11.). Hän piti hallitusohjelmaa ja hallitusohjelmaa sen ver-ran hyvinä, että katsoi paremmaksi itse ero-ta kuin riskeerata ne.

– Jos olisin jatkanut pääministerinä, oli-si siinä ollut riski, että hallitusohjelma olisi mennyt nurin, Rinne sanoi. Hänen mieles-tään ei ole henkilöstä kiinni, kuka vie asioi-ta päätökseen. Asia on tärkein.

Rinne jatkaa politiikassa ja SDP:n pu-heenjohtajana kesäkuuhun, jolloin pide-tään puoluekokous. Se valitsee SDP:lle sit-ten uuden johdon. Rinne on myös kansanedustaja, jonka pesti jatkuu.

Epäilyksiä heräsi EK:n roolista

Kulmakarvoja ay-liikkeessä on kohotellut myös omistajaohjausministeri Sirpa Paa-teron avustajan **Paavali Kukkosen** rooli. 13.11.2019 Kukkonen ilmoitti siirtyvänsä EK:n johtavaksi asiantuntijaksi vastuualu-eenaan yrittäjyys ja elinkeinopolitiikka. Sa-malla hän sanoi jättäytyvänsä syrjään SDP:n ministeriryhmän työskentelystä ”näin hyvissä ajoin”, eli saman tien.

Tuota ennen Kukkonen ehti hääriä omis-tajaohjauksessa muun muassa elo-syys-kuun tapahtumissa. Rinne esimerkiksi määräsi sopimussiirot jäädytettäväksi. Me-nivätkö viestit perille Paaterolle? Joka ta-

*Ilmailualan unioni IAU:
”Järjestäytyminen ja tukitoimet
käänsivät Postin työriidan
työntekijöiden eduksi. Esimerkiksi
IAU:n työssäkäyvien jäsenten
määrä kasvoi 2,7 %:lla sen
jälkeen, kun se ilmoitti omat
tukitoimensa. Tästä päätellen
Postin työntekijöiden tilanne ja
siihen liittyneet tukitoimet ovat
saaneet laajaa ymmärrystä
osakseen.”*

pauksessa sekava vyyhti kaatoi Kukkosen molemmat entiset päämiehet pääministe-rin ja omistajaohjausministerin. Asiasta kirjoitti 3.12.2019 *Helsingin Sanomien* print-tiversio. Miten paljon EK ohjaili Kukkosta jää selvitettäväksi.

Postin hallitus vaihtoon – moni vaatii edelleen vahvasti sen eroa

Kysymyksiä herättää tämän lisäksi edelleen myös Postin hallituksen rooli koko niin sa-notussa Postigatessa. Postin hallitus ja johto kävivät Kalifornian lämmössä San Franciscossa elokuussa 2019 päättämässä työntekijöiden halpuutuksesta. Yhtiön, joka on tehnyt neljän viimeisen vuoden aikana 146,4 miljoonaa euroa voittoa ja maksanut johdolle miljoonabonuksia. Työntekijöiden mielestä tämä on erittäin loukkaavaa. Useat Postin väitteet ja viestintä vaativat edelleen selvittämistä ja työntekijöiden mielestä ei voi olla niin, että Postin hallitus päästetään tilanteesta kuin koira veräjältä, vaan hallituksen on erottava. 📍

Petriina Törni, alias Peppi

Vuonna 1976 Somerolla syntynyt Peppi työskentelee matruusina ESL Shippingin ms Eirassa, jossa hän on seilannut lähes koko laivauransa valmistumisen jälkeen ja luottamusmieheksi hänet valittiin vuonna 2011.

Koulutuksen hän on käynyt Kotkan merikoulussa 2001–2002, josta ensin valmistunut puolimatruusiksi ja myöhemmin hän on saanut myös matruusin paperit. Peppi on myös armeijan käynyt laivastossa vuosina 2005–2006 ja on nyt sotilasarvoltaan alikersantti/laivaradisti.

Vaikka matruusin työ laivoilla on hyvin 'miesvoittainen' ja naisia näissä ammateissa hyvin minimaalisesti, hyvän sosiaalisen luonteensa omaavana, on hän pärjännyt ja viihtynyt ammatissaan hyvin. Työnkuva laivalla on hyvinkin monimuotoista, on hiilenajoa kraanalla, töijäykseen osallistumista ja myös vahdinajoa merellä.

Peppin hyvinvoinnin perustalla on myös lähellä sydäntä oleva liikunta ja sen aktiivinen harrastaminen. Hänen harrastuksia on ollut jääkiekko, ammunta, kuntosali ja lenkkeily. Nyt uutena liikuntakokeiluna on käsipallo.



TURUN MESSUKESKUS | WWW.TURUNMESSUKESKUS.FI | WWW.TURUNMESSUKESKUS.FI/EN/EVENT/NAVIGATE

NaviGate-messut

22.–23.1.2020 | Turun Messukeskus

Suunnitellaan ja toteutetaan tiiviissä yhteistyössä Meriteollisuus ry:n sekä useiden alan järjestöjen ja toimijoiden kanssa

Vuonna 2018 tapahtumassa oli mukana:

- Yli 200 näytteilleasettajaa
- Yli 2 500 meriteollisuuden ammattilaista 16 eri maasta
- Matchmaking-tapahtumassa osallistujia oli 8 maasta

NaviGate-messukävijät

- Merilogistiikan, meriteollisuuden ja alihankintateollisuuden ammattilaiset
- Asiakkaat (telakat, varustamot)
- Koulutuslaitokset ja opiskelijat
- Viranomaiset

NaviGate-näytteilleasettajat:

- Rahtiliikenne (varustamot, suunnittelijat, telakat, alihankkijat, satamat, suunnittelu, palvelut)
- Risteilyliikenne (varustamot, suunnittelijat, telakat, tutkimus, energia, turvallisuus, moottorit, ilmastointi, kalusteet, ohjausjärjestelmät, viihde-elektroniikka jne.)
- Autolautta- ja ro-ro-liikenne (logistiikkatoimijat, satamatekniikka, varustamot, telakat, alihankkijat)
- Öljyn ja kaasun off shore -tuotanto (energiayhtiöt, teknologia, asuminen, turvallisuus)
- Uusiutuvan energian tuotanto (energiayhtiöt, laitetoimittajat, alihankkijat, julkishallinto)
- Viranomaiset, koulutus ja tutkimus ja muu julkinen kysyntä



POSTILAISTEN TYÖTAISTELUSSA

JA SEN TUKITOIMISSA PUOLUSTETAAN

KAIKISTA PIENIPALKKAISIMPIA

TYÖNTEKIJÖITÄ KAIKILLA ALOILLA

TEKSTI SAANA LAMMINSIVU KUVAT SAANA LAMMINSIVU JA GETTY IMAGES



Suomeen uhkaa syntyä kahden kerroksen väkeä, jossa osa työssäkävivistä tulee toimeen tienesteillään ja toiset tienaavat niin vähän, että palkalla ei yksinkertaisesti elä esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, jossa asumiskustannukset ovat korkeat. Vielä tiukempaa toimeentulo on perheellisillä tai yksinhuoltajilla. Vuokra tai lainanlyhennys, ruoka, sähköt, vakuutukset, terveysmenot ja alle kouluikäisten lasten päivähoitomaksut loh-

kaisevat tilipussista oikeastaan kaiken, eivätkä edes riitä, jos totta puhutaan. Digitalisaatio on luonut paineita siihen, että kouluikäisillä lapsilla on oltava kännykkä tai tietokone tahi tabletti tai he jäävät jälkeen digitalisaatiokehityksestä. Näinpä perheiden on investoitava säännöllisesti myös tietotekniikkaan, mikä ei ole halpaa.

Kaikissa suomalaisissa perheissä ei syödä hyvin ja terveellisesti ja hedelmät ovat vain haave. Joka kymmenes lapsi, yli 10

prosenttia, kuuluu pienituloiseen perheeseen. Tämä tarkoittaa yli 110 000 lasta. On myös perheitä, joissa eletään juuri ja juuri, vaikka perhe ei lukeudu niin sanottuun köyhimpään kymmenykseen. Tiedossa on, että erilaisissa pätkätöissä ja määräaikaisesta työsuhteesta toiseen "rimpuilu" kuluttaa ihmisen henkistä jaksamista ja heijastuu myös perheen hyvinvointiin.

Nyky-yhteiskunnan elämän "epämääräisyys" koskettaa lapsiperheiden ohella myös



yksineläviä työssäkäyviä, joita heitäkin on maassamme suuri joukko. Helsingissä yksinelävien talouksien määrä on hieman alle puolet koko väestöstä, eli joka toisessa taloudessa on yksi asukas. Yksinelävien määrään vaikuttaa yhteiskunnallinen epävarmuus: ihmiset eivät voi ja uskalla sitoutua mihinkään, koska kaiken voi menettää: työnsä ja pahimmassa tapauksessa terveytensä. Alle 30-vuotiaat ovat myös hyvin huolestuneita ilmastonmuutoksen tuomisista uhista.

Miten tämä kaikki liittyy käynnissä olevaan postilaisten työtaisteluun ja eri ammattiliittojen tukitoimiin työtaisteluun liittyen?

Suomessa niin miehet kuin naiset käyvät työssä ja ovat tienanneet tähän päivään saakka palkan, jolla tulevat toimeen. Nyt palkansaajat uhkaavat jakautua kahteen leiriin: hyväosaisiin ja heikko-osaisiin. Monet tutkijat ovat puhuneet paluusta 1700-luvulle, jossa kuului joko ”ylhäisiin tai alhaisiin”. Siltä tilanne hieman vaikuttaakin: Suomen rikkaimmat ihmiset ja useat johtajat tienaa satoja tuhansia vuodessa, helposti toistakymmentä kertaa tavallisen

suomalaisen palkansaajan vuosiansion verran. Hyvätuloisten osuus on kasvanut ja erityisesti yrityksen johdolle maksetaan bonuksia tulokseen perustuen, mikä tarkoittaa aina käytännössä pienipalkkaisimpien työntekijöiden tilipussilla käyntiä. Työntekijöiden joukkoihtisanomiset ovat arkea, koska ”lauma ulos ja johtajille tulos”. Erityisen runsaasti yt-neuvotteluita on käyty viime vuosina etenkin valtionyhtiöissä.

Samaan aikaan, kun johtajien tienestit kasvavat, pienipalkkaisimmat ihmiset köyhtyvät köyhtymistään. Nyt heidän alhoaan yritetään syventää pienestä palkasta vielä enemmän leikkaamalla: 2 200 euron palkasta aiotaan leikata jopa 600 euroa pois postilaisten tapauksessa. Jäljelle jäävä tulo on hävettävän pieni, eikä sillä tule toimeen pääkaupunkiseudulla.

Postilaisista Kelan asiakkaita?

Tällaista esitystä ajaa nyt käytävissä työehtosopimusneuvotteluissa työnantajaa edustava Palta. Vaihtamalla työehtosopimuksen halvempaan, säästettäisiin työntekijäkustannuksissa. Selvää on, että mikäli postinjakajan palkkaa leikattaisiin satoja euroja, hänen on siirryttävä Kelan asiakkaaksi. Se

tietää lisää verovarojen menetystä yhteiskunnalle, mutta Postin johdolle se tarkoittaa kilpailuetua markkinoilla, koska Posti hyötyy työntekijöidensä työehtosopimusten halpuuttamisesta.

Postin käyttämät työehdot ovat jo nyt niin halvat, että niitä hirvittelevät myös Postin harvalukuiset kilpailijat, kuten *Matkahuolto*. Sen käyttämät työehtosopimukset ovat paremmalla tasolla kuin *Postin*. Valtionyhtiö Posti haluaakin selvästi täyden monopolin markkinoille halpuuttamalla työehtosopimukset ja valtaamalla markkinat.

SAK ja sen lukuisat jäsenliitot tuomitsijat työehtoshoppailun

Päivänselvää on, että kyseistä ihmisarvon alentamista ja työehtosopimuksien halpuuttamista ei voi sallia. Kuljetusalan ammattiliitot ja monet muut SAK:laiset ammattiliitot ovat jo tuominneet työehtoshoppailun ja haluavat osoittaa tukensa sille, että kaikista heikoimmassa asemassa olevat ihmiset eivät ajaudu toisen kerroksen väeksi, vaan Suomi on tasa-arvoinen sivistysyhteiskunta tulevaisuudessakin kaikille, jossa tienaamallaan palkalla tulee toimeen. Ainakaan työssäkäyvä kansa ei halua maastamme Yhdysvaltoja, jossa köyhimmat paiskivat kahta–kolmea duunia. Valitettavasti ilmiö on nähtävissä myös Suomessa, jossa pienipalkkaisimmat ja pätkätyöläiset joutuvat tänä päivänä tekemään useita eri töitä. Kuilu hyvinvoivien ja niiden, jotka yrittävät vain selviytyä, on kasvanut.

Lähihoitaja, lastenhoitaja, rekkakuski ja posteljooni, merimiestä unohtamatta!

Meneillään olevassa työtaistelussa ja sen tukitoimissa ei olekaan kyse vain kuljetusalan työntekijöiden työehtojen puolustamisesta, vaan kaikkien työntekijöiden – ja etenkin pienimmillä palkoilla olevien ihmisten – toimeentulon turvaamisesta. Se koskettaa posteljoonin, rekkakuskin, sähkömiehen ja elintarviketyöläisen lisäksi myös sairaanhoitajia ja lastenhoitajia, jotka lukeutuvat pienipalkkaisimpien työntekijöiden joukkoon. Suomessa on lukuisia ammatteja, joissa palkkojen ei voi sanoa olevan häävin. Lista

Jatkuu seuraavalla sivulla ➤



pienipalkkaisten ihmisten ammateista on pitkä – ja usein nämä ihmiset ovat niitä, jotka ylläpitävät yhteiskuntamme palveluita: jakavat kirjeet, postin ja ruoan vanhuksille, hoitavat lapsia ja sairaita.

Myös kuljetusalan väki käy omaa taisteluaan

Rekkaliikenteessä kabotaasin poisto on tuonut Suomen tieliikenteeseen ulkomaalaisia kuljettajia, joiden työehdot ovat olemattomat. Niiden valvonta on vaikeaa. Merenkulussa taistellaan ”sekamiehitystä” vastaan, eli työnantajat pyrkivät korvaamaan osan EU-miehistöstä (eli pääsääntöisesti suomalaiset merimiehet) EU:n ulkopuolisella miehityksellä. Globalisaatio on ajanut maailman nopeaan vauhtiin, jossa suuret syövät pienet. Sitä vastaan taistelevat suomalaiset yritykset. Tilanne ei siis ole helppo ja monilla aloilla on yritetty työnantajan ja työntekijöiden yhteisvoimin miettiä ratkaisuja, miten pärjäämme tulevaisuuden kilpailussa. On siis olemassa myös rehtejä työnantajia, jotka kärsivät nyt meneillään olevasta työehtojen halpuuttamisesta.

Työnantajat yrittävät käyttää hajaannusta hyväkseen: epidemia voi levitä

Niinpä ei voidakaan sallia, että kauppaa käy-

dään työntekijöiden työehdoilla. On tehtävä loppu sille, että kaikista pienimmistä palkoista yritetään leikata vielä lisää. Taistelemme nyt oikeudenmukaisen Suomen puolesta: kenenkään palkkoja ei alenneta. Mikäli nyt meneillään olevalle työnantajien röyhkeydelle ja juonittelulle ei tehdä loppua, ilmiö voi laajeta ja koskea meistä jokaista. Jokaista työntekijää Suomen maassa. Monilla aloilla onkin ollut jo viitteitä valitettavasti tästä ilmiöstä – tai ainakin on nähtävissä oven raosta, että se on tuloillaan.

Työnantajat yrittävätkin nyt tietoisesti hyödyntää ammattiliitoissa olevaa ”hajaannusta” ja käydä kauppaa siitä, kenen kanssa saavat neuvoteltua halvimman työehtosopimuksen. Valtakunnan viisaat oikeusoppineet totesivat, että käynnissä olevaan tes-shoppailuun ei voi juridisesti kovin mitään – mutta onneksi on olemassa maalaisjärki, jonka käyttö on aina sallittua:

Työehtosopimusten solminen on ennen kaikkea kaupankäyntiä: toiset myyvät ja toiset ostavat. Kaupan voi tehdä tai jättää tekemättä. Siinä välissä ovat sitten kaupan ehdot: mitä myydään ja mihin hintaan. Aina voi myös sanoa ei. Postin pääluottamusmies **Leo Hara** totesi SAK:n edustajiston kokouksessa 21.11.2019, että ”työehtosopimuksia ei solmita sopimisen ilosta, vaan niitä pitää solmia ihmisiä varten.”

Toistaiseksi paikallisesta flunssasta voi laajeta epidemia, minkä vuoksi työehtoshoppailu sai SAK:n edustajistossa tuomion useiden liittojen esiintuomissa puheenvuoroissa: kyseiselle pelille pitää tehdä loppu.

Trump halusi ostaa Grönlannin, mutta hänelle sanottiin: ei

Posti ja muut yritykset perustelevat ratkaisujaan vetoamalla digitalisaatioon. On totta, että se muuttaa maailmaa, mutta niin jäniksen selässä ei kuitenkaan olla, etteikö asioita ei voisi pohtia ajan kanssa. Vuosi tai kaksi sinne tänne ei muuta maailmaa, kun katsoo taaksepäin ihmisen muutaman tuhannen vuoden kehityskulun tällä tähdellä. Sen sijaan liian nopeasti ja harkitsemattomasti (tai sitten Postin hallituksen harkinnassa) tehty työehtojen heikennys voi luoda työntekijöiden asemaan lähtemättömiä jälkiä, joita ei saada enää ne menetettyä takaisin. Sen tähden kuljetusliitot ja muut tukensa osoittaneet ammattiliitot eivät tule sallimaan työehtojen heikennyksiä.

Isojen ei tarvitse antaa pompotella, vaan järjenkäyttö on kaupankäynnissä sallittu. Kaikkea ei tarvitse siis myydä tai ostaa. Yhdysvaltain presidentti **Donald Trump** halusi ostaa Grönlannin, mutta hänelle sanottiin ei. 🇺🇸

Työehdoilla kikkailu
ei ole työelämässä
mikään uusi juttu.



Video on katsottavissa osoitteessa:
tyoehtoshoppailu.fi



Työehtoshoppailu – mitä se tarkoittaa?

#TYÖEHTOSHOPPAILU

Halpuutettu työ

Mikä on työehtosopimus?

Työehtosopimuksessa sovitaan palkoista ja kaikista niistä lisistä, jotka tulevat peruspalkan päälle, eli esimerkiksi ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntailisista.

Työehtosopimuksessa sovitaan myös lomarahosta, sairastajan palkoista, työterveyshuollosta, luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista.

Työehtosopimuksella sovitaan oikeastaan kaikesta siitä, mitä työpaikalla tapahtuu tai työsuhteeseen liittyy.

Ketkä neuvottelevat työehtosopimuksen?

Yleisimmin työehtosopimuksen tekee ammattiliitto työntekijöiden edustajana ja työnantajaliitto työnantajan edustajana.

Joidenkin isojen työnantajien kohdalla voi olla mahdollista, että he sopivat työehtosopimuksen suoraan ammattiliiton kanssa.

Lähtökohtaisesti on kuitenkin niin, että ammattiliitto sopii työehtosopimuksen työntekijöiden puolesta ja työnantajaliitto työnantajan puolesta.

Mitä on työehtoshoppailu?

Parhaiten työehtosopimuksen merkityksen pystyisi kertomaan työntekijä, joka ei ole minkään työehtosopimuksen piirissä tai jonka osalta työehtosopimus on vaihdettu. Eli henkilö, joka on joutunut työehtoshoppailun kohteeksi.

Tällöin työntekijään on noudatettu ensin jotakin työehtosopimusta ja jonain hetkenä työnantaja on päättänyt vaihtaa noudatettavan työehtosopimuksen toiseen:

Työnantaja on liittynyt toiseen työantajaliittoon ja ottanut toisen työehtosopimuksen käyttöön. Sen myötä työntekijän työehdot ovat heikentyneet hieman tai hyvin paljon.

TYÖEHTOSHOPPAILU (työehtosopimusshoppailu, sopimusshoppailu, TES-shoppailu) tarkoittaa työntekijöiden siirtämistä halvemman työehtosopimuksen piiriin, jotta työnantaja saa kustannussäästöjä tai kilpailuetua.

Yritykset vaihtavat työnantajaliittoa päästäkseen toisen, työntekijän näkökulmasta heikomman työehtosopimuksen piiriin, kun katsovat yrityksen toimialan muuttuneen.

Työehtoshoppailu iskee pienipalkkaisimpiin

Valitettavasti työntekijät, jotka tienaaavat yrityksessä vähiten tai ne, joilla on kaikista pienimmät palkat, joutuvat työehtoshoppailun kohteeksi. Aina löytyy joku, joka ajattelee että pienipalkkaisimpien ihmisten palkat ovat liian suuria. Yleensä tämä on yrityksen johto, omistajat tai hallitus, joka tekee päätöksen siitä, että näiden ihmisten työehdot shoppaillaan.

Ikävin esimerkki tästä on työehtoshoppailutilanne, jossa pienipalkkaisimpien ihmisten palkat on laskettu esimerkiksi 30 prosenttia, niin vuoden–kahden päästä nähdään tilanne, jossa kyseisessä yrityksessä johdon palkka on noussut 30 prosenttia.

Kuka hyötyy tes-shoppailusta?

Työehtoshoppailusta hyötyy yleensä vain yrityksen johto, omistaja ja mahdollisesti hallitus. Työntekijät eivät ole koskaan vielä hyötynyt siitä. Näemme harvoin sellaisia tilanteita, joissa yritys vaihtaa työehtosopimuksen kalliimpaan, koska omistaja ei yleensä hyödy siitä yhtään mitään.

Työehtoshoppailu ei saisi olla mahdollista, mutta nykyinen järjestelmä sallii sen. Me haluamme, että järjestelmään tulee muutos.

Heidi Nieminen
puheenjohtaja
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU



Kuva: Getty Images

Denna artikel fick inte plats i tidningen på svenska men kan läsas på Sjömans-Unionens hemsida, smu.fi > SE

15 vuotta TYÖEHTOSHOPPAILUA

TEKSTI TIMO KÄRKÄINEN KUVA KARI HULKKO

Postin sopimuskiistassa pitkään työtaisteluun joutunut *Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU* on määritellyt, että työehtoshoppailu tarkoittaa työtekijöiden siirtämistä halvemman työehtosopimuksen piiriin, jotta työnantaja saa kustannussäästöä tai kilpailuetua.

Työehtoshoppailusta on uutisoitu ainakin vuodesta 2005 lähtien. Tuolloin se sai

julkisuutta muun muassa SAK:n sisällä ammattiliittojen itsensä välisinä niin sanotuin rajariitoina. SAK joutui tuolloin ensimmäistä kertaa laatimaan pelisääntöjä ja suosituksia ammattiliittojen jäsenten siirtämiselle tilanteissa, joissa työnantaja vaihtaa työnantajaliittoa ja sen myötä työehtosopimusta.

Ensimmäisiä tapauksia oli silloisen *Kemianliiton* taistelu Nokialle kännykänkuo-

ria valmistaneen *Foxconnin* shoppailua vastaan vuoden 2005 alussa. Yritys oli vaihtanut työnantajaliittoa *Kemianteollisuus ry*:stä *Teknologiateollisuus ry*:hyn vuonna 2004.

Uuden sopimuskauden alkaessa vuoden 2005 alussa Foxconn pyrki vaihtamaan yrityksessä noudatettavan työehtosopimuksen Kemianliiton tekemästä muovituoteteollisuuden sopimuksesta teknologia-



teollisuuden sopimukseen, joka oli sille halvempi.

Kemianliitto katsoi, että yrityksessä oli yhä noudatettava muovituoteollisuuden työehtosopimusta, koska valtaosa tuotannosta oli tätä alaa. Kyse oli 600:sta liiton jäsenestä ja satojen eurojen pudotuksesta kuukausiansioihin.

Liitto ryhtyi parin viikon lakkoon. Foxconn taipui soveltamaan muovituoteollisuuden työehtosopimusta runsaaksi vuodeksi eteenpäin. Foxconnin toiminta Suomessa hiipui kuitenkin muutamassa vuodessa.

Vuonna 2005 työehtoshoppailua vastaan lakkoili lisäksi ainakin *Sähköliitto*, koska liiton mukaan talotekniikkayritys *Are Oy* oli vaihtanut työnantajaliittoa yrittäen yksipuolisesti alkaa soveltaa toista, työntekijöille huonompaa työehtosopimusta.

Toimihenkilöt törmäsivät shoppailuun vuonna 2009

STTK:laisen Toimihenkilöunionin TU (nykyinen *Ammattiliitto Pro*) pitkä lakko teleoperaattori *DNA*:ssa vuodenvaihteessa 2009 – 2010 lieene ensimmäisiä kertoja, kun toimihenkilöjärjestö joutui työtaisteluun työehtoshoppailun vuoksi.

Lakkoilu alkoi joulukuussa ja päättyi vasta tammikuun lopussa. TU sai yhdeksän työtuomioistuimen tuomiota laittomista lakoista.

Kyse oli vajaan 200 toimihenkilön lakosta ja *DNA*:n ulkoistamista asiakaspalvelunsa palveluneuvojista. TU vaati, että ulkoistettuihin toimihenkilöihin sovellettaisiin edelleen liiton ICT-alan sopimusta, jonka se oli solminut *Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto Tiklin* kanssa. Työnantaja halusi heidät halvempaan puhelinpalveluiden ja yhteispalvelukeskusten sopimukseen, jonka oli solminut *Palvelualojen ammattiliitto PAM*.

TU:n tuolloinen puheenjohtaja **Antti Rinne** tiivisti kiistan sanoen, että puhelinoperaattori halusi siirtää osan henkilöstöstä 30 prosenttia halvemman työehtosopimuksen piiriin, jolloin toimihenkilön kuukausiansiot saattoivat pudota alle köyhyysrajan.

”Vaikka lakko on tuomarien ja työnantajien silmissä laiton, niin tavallisten työssäkäyvien ihmisten silmissä se on moraalisesti oikeutettu”, Rinne sanoi.

JHL taisteli neljä vuotta halpuutusta vastaan armeijan ruokahuollossa

SAK:lainen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto *JHL* on joutunut taistelemaan työehtoshoppailua vastaan kymmenkunta vuotta. Ne ovat liittyneet valtion ja kuntien ulkoistamisiin ja yhtiöittämisiin.

Näyttävimpiä kiistoja oli *Leijona Catering* 2010 –luvun alussa. Se alkoi, kun armeijan ravitsemispalvelut yhtiöitettiin valtio-omisteiseksi yhtiöksi vuonna 2012.

Työntekijät siirtyivät uuden yhtiön palvelukseen vanhoina työntekijöinä. Kyse oli vajaan 500 työntekijän työehtojen halpuutuksesta. Heistä 80 prosenttia oli naisia.

Kun yhtiö aloitti vuoden 2012 alussa, se päätti soveltaa majoitus- ja ravitsemisalan työehtosopimusta siihenastisen *JHL*:n solmiman sopimuksen sijaan. Tämä tarkoitti *JHL*:n mukaan yhtiöön siirtyneiden työntekijöiden palkkojen, lisien ja korvausten heikentymistä sekä vuosilomien lyhentymistä. Palkat alenivat jopa 400 eurolla kuukaudessa.

JHL lakkoili ja vetosi valtion omistajaohjauksesta vastaavaan ministeriin ja puolustusministeriin.

Henkilöstöä ei siirretty halvempaan sopimukseen heti, vaan he saivat neljän vuoden suoja-ajan, jona palkkoja ei saanut alentaa eikä etuihin koskea.

Suoja-aika päättyi vuonna 2016. *Leijona Catering*issa alettiin noudattaa majoitus- ja ravitsemisalan sopimusta. Henkilöstön palkat laskivat.

Arkean shoppailu jakaa Turun vihreät

Postin valtakunnallisen työehtoshoppailukiistan katveessa on käyty paikallista Turun kaupungin *Arkea Oy*:n shoppailukiistaa. *Arkea* syntyi vuonna 2012, kun Turku yhtiöitti ruoka-, siivous- ja kiinteistönhoitopalvelunsa.

JHL on lakkoillut jo toistamiseen tänä syksynä riidassa. Sen mukaan sopimus-

shoppailu tiputtaisi entisestään pienipalkkaisten työntekijöiden kokonaisansioita noin 15–30 prosenttia. *JHL*:n osalta kyse on 600 jäsenen työehdoista.

Tähän asti *Arkeassa* on noudatettu *JHL*:n solmimaa *Avaintyönantajat Avainta ry*:n sopimusta, mutta työehtosopimukset vaihtuvat matkailu- ja ravintolapalvelut *Ma-Ran* työehtosopimukseen ja *Kiinteistötyönantajien KITA ry*:n työehtosopimukseen ensi huhtikuussa.

”Työehtoshoppailulla ja työehtoja heikentämällä yritetään saada mahdollisimman paljon voittoa. Me emme tällaista menettelyä hyväksy, emme kuntaomisteisessa *Arkeassa* emmekä valtion omistamassa *Postissa*”, *JHL*:n puheenjohtaja **Päivi Niem-Laine** sanoo.

”*Arkea* toimii markkinoilla ja töistä kilpaillaan muiden alan yritysten kanssa, joissa noudatetaan *MaRan* ja *Kitan* työehtosopimuksia”, *Arkean* toimitusjohtaja **Tuija Rompasaari-Salmi** puolustautuu.

Turun arkeasoppaa maustaa, että shoppailu on siunattu poliitikkojen miehittämissä kaupunginhallituksen konsernijaostossa. Se sai jaoston porvarien ja vihreiden tuen, vasemmisto ja perussuomalaiset vastustivat.

Turussa Vihreiden *Arkea* –linjaa on noussut vastustamaan Vihreän liiton perustajiin kuuluva politiikan tutkija **Rauli Mickelsson**.

Mickelsson arvostelee julkisessa facebook –profiilissaan, että ”yhteiskunnan eliittiin ryhmittäytyvät vihreillä ei ole tajua samaistua pienempipalkkaisiin keittiötyöläisiin, vaikka he esimerkiksi puoluekokouksissaan puhuvat sydämeenkäyvästi heikompiosaisista”.

Mickelsson pitää työehtoshoppailua vastenmielisenä. Kaupunginhallituksen konsernijaostoa johtava vihreiden **Jukka Vornanen** vastaa hänelle facebookissa, että *Arkea* joutuu kilpailemaan muiden yritysten kanssa:

”Kilpailijoilla on käytössä alan yleiset tesseit, *Arkealla* kunnallisia työehtoja myötäilevä tes. Mikäli kilpailutuksissa ei pärjätä ja yhtiö tekee tappiota, ei yhtiössä voida pitää työntekijöitä, joille ei ole töitä.” ➡

”Hanskat tippui”

Kalevi Sorsa –säätio
sorsafoundation.fi

Hanskat tippui –tietokirjaa saa Kalevi Sorsa –säätöstä kirjana tai sen voi ladata PDF:nä suoraan säätion sivuilta osoitteesta:

https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2019/11/Hanskat-tippui_web.pdf

”

Lakko-oikeus on kaikissa länsimaissa tunnustettu palkansaajaväestön oikeus.

Ekonomisti **Antti Koskelan** tietokirjassa ”*Hanskat tippui – lakkojen historia ja vaikutus yhteiskunnassa*” kuvataan lakkoilun merkitystä palkansaajaväestölle.

Kirjan keskeinen väite on, että lakko-oikeus on tärkein luokkayhteiskuntaa torjuva väline. Palkansaajaväestön juridiset oikeudet, kuten lakko, ovat sidoksissa palkansaajien taloudelliseen asemaan ja yhteiskunnalliseen rooliin.

Jos lakko-oikeutta rajoitetaan, tuloerot lähtevät helposti kasvuun ja palkansaajien muut ehdot, kuten työterveys tai työsuojelu helposti heikkenemään. Lakko-oikeus on nimittäin keskeisin vipuvarsi palkansaajien aseman turvaamisessa työmarkkinoilla.

Lakko-oikeus on kaikissa länsimaissa tunnustettu palkansaajaväestön oikeus. Monissa maissa lakko-oikeus tunnustetaan vähintään epäsuorasti jopa perustus-

laissa. Lisäksi lakko-oikeus ja järjestäytymisvapaus on YK:n alaisilla kansainvälisillä sopimuksilla turvattu. Puheet lakko-oikeuden rajoittamisesta johdaisivat Suomen kummalliseen vertailuryhmään.

Suomi on 2000-luvulla ollut kansainvälisesti vertaillen keskimääräisen lakkoherkkä maa. Pohjoismaisessa kontekstissa Tanska on lakkoherkin, Ruotsi kaikkein säysein ja Suomi ja Norja keskikastia. Yleinen väite Suomen erityisestä lakkoherkkyydestä ei pidä siis paikkaansa.

1970-luvulla väite on pitänyt paikkansa, silloin Suomi oli maailman lakkoherkkimpien maiden joukossa. Sitten lakkojen määrä on pudonnut noin kymmenesosaan. Lakkojen vuoksi menetetyt työpäivät vastaavat vuosittain prosenttia tai paria sairauspäivien määrästä.

Kirjassa käsitellään myös lakkojen kustannusvaikutuksia. Tyypillisesti työnantajat liioittelevat lakkojen kustannuksia ja palkansaajat vähättelevät niitä. Totuus on usein puolivälissä. Työnantajat käyttävät usein menetetyn tuotannon arvoa, vaikka osa siitä voidaan kirjata takaisin esimerkiksi ylitöitä teettämällä tai myymällä tavaraa varastosta.

Kustannusten arvioinnissa otetaan huomioon myös kukaan toiminnan kannattavuutta. Jos menetetty tuotanto on 100 000 euroa, mutta sillä saatava voitto olisi ollut 6 000 euroa, niin lakon aiheuttama tappio on 6 000 euroa. Firmat eivät maksimoi tuotantoaan, vaan voittoa.

Usein kysytään, onko lakkoilusta ollut koskaan mitään hyötyä. Lakkoilun saavutuksia on laidasta laitaan, esimerkiksi naisten äänioikeudesta lomarahoihin. Lomarahathan saatiin Metalliliiton seitsemän viikon lakon seurauksena vuoden 1971 jälkeen. Tupojen myötä lomarahat yleistyivät muillekin ammattiryhmille. Naisten äänioikeuteen taas liittyi keskeisesti vuoden 1905 suurlakko, jonka myötä myös työläiset ja naiset saivat äänioikeuden.

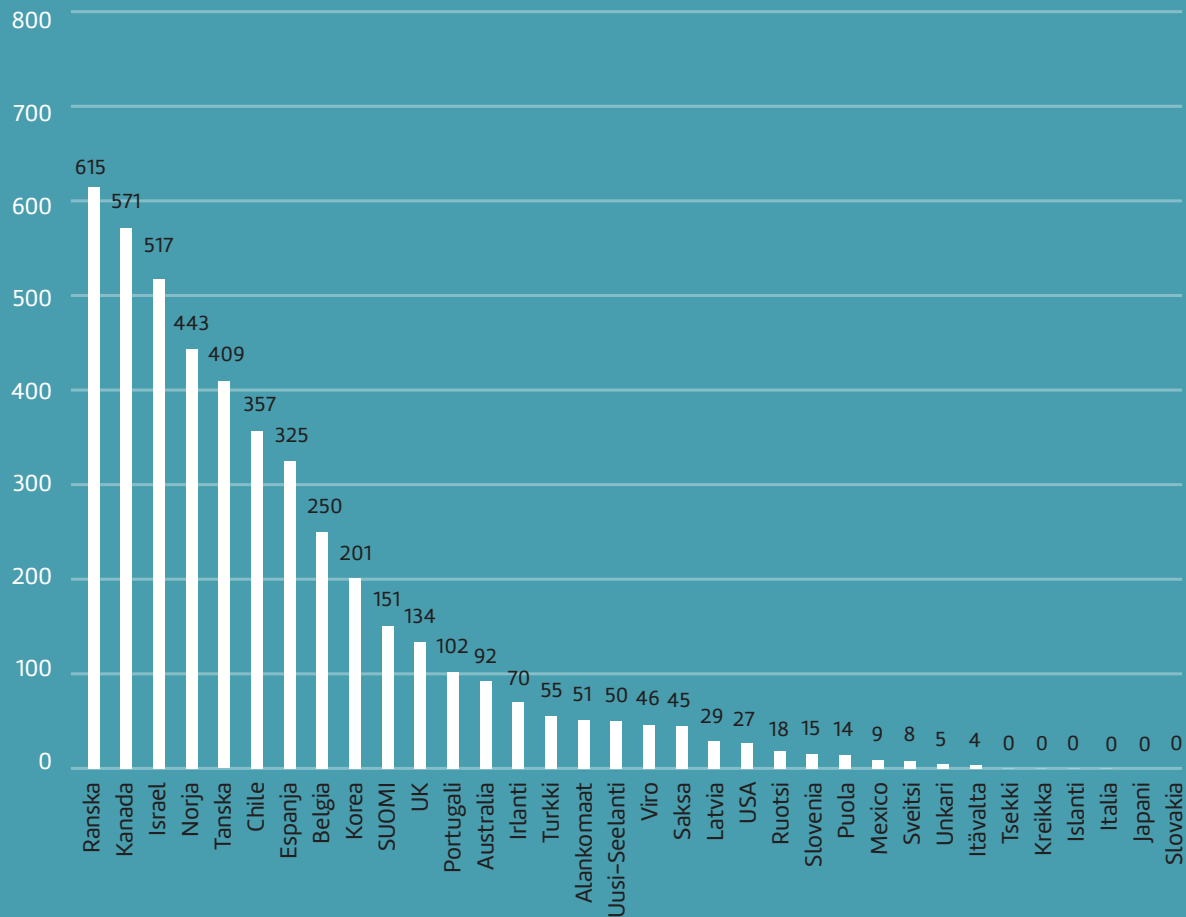
Kirjassa tarkastellaan myös työtaisteluiden muotojen kehittymistä yhteiskunnan siirtyessä teollisuusyhteiskunnasta kohti digitalisoituvaa palveluyhteiskuntaa. Mitkä ovat lakkoilun kansainväliset trendit?

”Hanskat tippui” toimii yleisenä katsauksena lakkoilun kansainväliseen sääntelyyn, työtaisteluiden kustannusten arviointiin ja eri maiden lakkoherkkyyksien vertailuun. Kirjan on kustantanut Kalevi Sorsa –säätio.

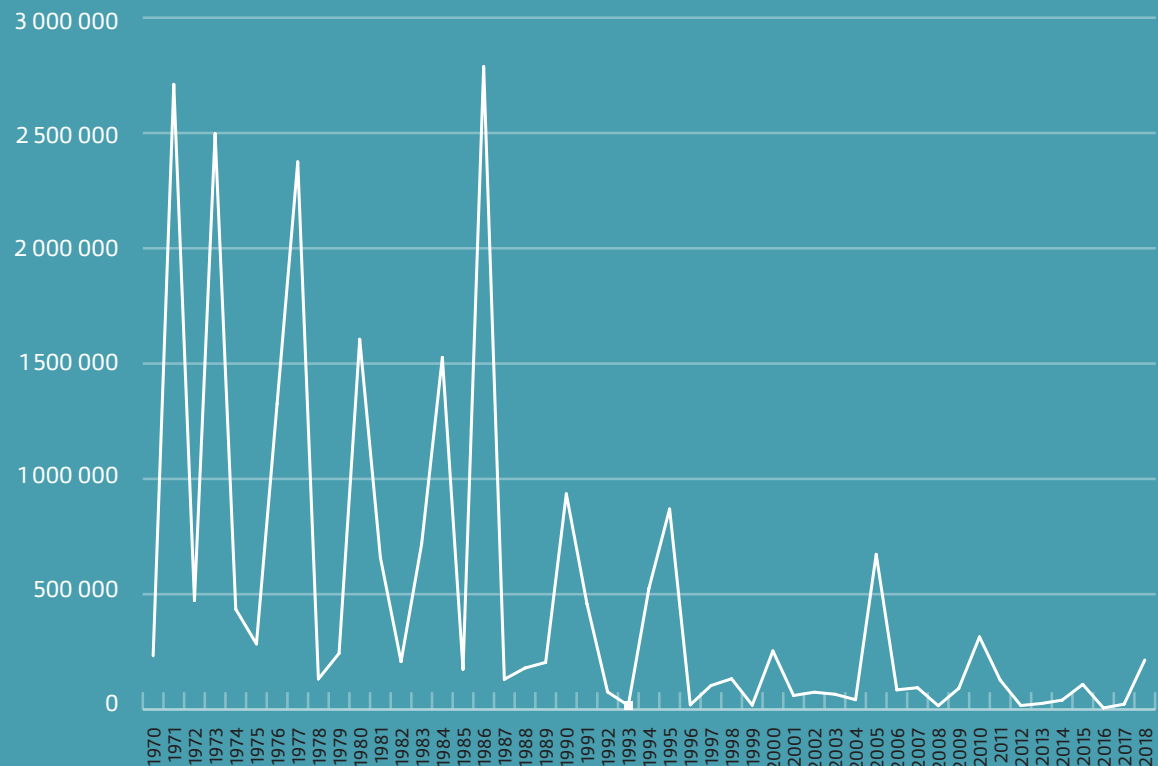


Antti Koskela toimii ekonomistina keskusjärjestö STTK:ssa.

Työtaisteluiden vuoksi menetetyt työpäivät per 1000 palkansaajaa 34 maassa, 2010–2015, liukuva vuosittainen keskiarvo (Lähde: OECD)



Työtaisteluissa menetetyt työpäivät vuosina 1970–2018 Suomessa (Lähde: Tilastokeskus)



MERITYÖN SANASTOA, osa 2

Merityö ja sitä koskeva lainsäädäntö ja työehtosopimukset vilisevät erilaisia käsitteitä ja termejä. Osa niistä on puhtaasti alakohtaisia ja koskevat vain vesillä työskentelyä, osa samoja kuin maatyössä. Aukeamalle on kerätty sanoja, jotka käytännössä tuntuvat aiheuttavan eniten sekaannusta ja kysymyksiä. Riippuen asiayhteydestä käsitteillä voi olla erilainen sisältö. Määritelmät on pyritty muotoilemaan lyhyesti ja ytimekkäästi ja paikoin jopa juridisia mutkia suoristaen. Edellisessä Merimies-lehdessä julkaistiin sanaston ensimmäinen osa.

VUOSILOMA

työsi lomanmääräytymiskausi:

kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä tai hänelle kertynyt työssäolon veroisia päiviä vähintään 14 päivää

työssäolo- tai sen veroinen päivä:

a) päivä, jona työntekijä on työssä aluksella
b) päivä, jona työntekijä vuorottelun mukaisella vapaalla tai vastikelomalla
c) päivä, jona työntekijä on vuosilomalla
d) merimiesten vuosilomalain 3 §:n luettelossa mainittu päivä, jona työntekijä on estynyt suorittamasta työtään esim. työkyvyttömyys, kuntoutus, lomautus, perhevapaa, lääkärintarkastus, koulutus jne.

lomanmääräytymiskausi:

kuuden peräkkäisen kalenterikuukauden ajanjakso, jonka jälkeen kauden aikana kertyneet lomapäivät erääntyvät pidettäväksi. Kausi ei ole sidottu kalenteriin, ellei toisin ole sovittu. Työsuhteen alussa ensimmäisen lomanmääräytymiskausi muodostuu kuudesta täydestä lomanmääräytymiskuukaudesta

lomapalkka:

palkka, joka lasketaan kertomalla työntekijän keskimääräinen päiväpalkka pidettävien lomapäivien ja lomaan liittyvien muiden vapaapäivien määrällä. Keskimääräinen päiväpalkka määritetään jakamalla työntekijän kuukausipalkka jakajalla 30 ja kertomalla saatu tulos kertoimella 1,18

lomakorvaus:

kertyneestä lomasta / vuosilomapalkan sijaan maksettava korvaus, joka maksetaan työntekijälle, joka on lomanmääräytymiskauden aikana niin harvoin ja vähän

työssä, ettei hänelle kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai täyttä lomanmääräytymiskautta eli työsuhteen päättyessä maksettava korvaus ansaitusta, mutta pitämättömästä lomasta. Lomakorvaus määräytyy joko vuosilomapalkan mukaan, jolloin työntekijälle maksetaan vuosilomapalkkaa vastaava määrä tai prosenttiperusteisena, jolloin työntekijälle maksetaan lomakorvauksena 11%

lomaraha:

työehtosopimukseen perustuva etuus, joka on yleensä 50 % vuosilomapalkasta ja maksetaan lomapalkan yhteydessä, ellei toisin ole sovittu

vuosilomakirjanpito:

työnantajan vastuulla oleva ja säilytettävä asiakirjakokoelma, jota käy ilmi työntekijöiden vuosilomat, maksetut vuosilomapalkat ja lomakorvaukset ja josta voidaan todeta työsuhteiden alkamis- ja päättymisajankohdat, työntöön keskeytykset, loman ajankohdat, palkkojen ja korvauksen suuruus ja määräytymisperusteet

olla toimessa henkilö, jolla ei ole toimeen oikeuttavaa pätevyyttä. Edellytyksenä on, että henkilöllä on riittävä kokemus ja käytännön osaaminen toimen turvalliseksi hoitamiseksi. Traficom voi myöntää erivapauden, jos menettely ei aiheuta vaaraa ihmishengelle, omaisuudelle eikä ympäristölle. Erivapaus on voimassa enintään 6 kuukautta

”katsastustodistus”:

todistus, jossa määritellään aluksen liikennealueen mukainen/edellyttämä varustus ja aluksella olevien henkilöiden enimmäismäärä sekä erikseen matkustajien enimmäismäärä aluksella. Katsastustodistuksen mukainen liikennealue ei määrittele sitä, sovelletaanko aluksella merityöaikalakia vai lakia työajasta kotimaanliikenteen aluksissa

hälytysluettelo:

luettelo, josta käy ilmi kunkin miehistön jäsenen tehtävä erilaisissa hätätilanteissa. Sen tulee olla esillä vähintään aluksen komentosillalla, konevalvomossa ja miehistön majoitustiloissa

ALUS & TURVALLISUUS

miehitystodistus:

liikenne- ja viestintävirasto Traficom antama todistus aluksen vähimmäismiehityksestä ja pätevyyksistä tietyllä liikennealueella sekä tietyllä matkustajamäärällä

erivapaus:

pakottavista syistä liikenne- ja viestintävirasto Traficom voi myöntää kansi- tai konepäälliköiden pätevyyskirjojen osalta laivanisännän kirjallisesta hakemuksesta erivapauden, jonka mukaan aluksella voi

TERVEYS & HYVINVOINTI

merityönantajan laaja

huolenpitovelvollisuus:

oikeudellinen (tulkinta)periaate, joka perustuu merityölainsäädäntöön. Merityönantajalla on merityön erikoispiirteiden johdosta maatyönantajaan verrattuna laajempi velvollisuus huolehtia merenkulkijan ylläpidosta, terveydestä, sairaanhoidosta, kotimatkoista ja toimeentulosta

työterveyshuoltoja –sopimus:

työnantajalla on työterveyshuoltolakiin perustuva velvollisuus järjestää työntekijöilleen vähintään työterveyshuoltolain mukainen, työntekijälle maksuton työterveyshuolto, jonka painopiste on työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä, työhyvinvoinnin sekä työn tekemisen olosuhteet huomioon ottavassa työsuojelussa. Työterveyshuoltopalveluista, niiden sisällöstä ja paikkakunnasta tehdään kirjallinen sopimus työterveyshuoltopalvelujen tuottajan kanssa

merimieslääkäri:

lääkäri, jolla on erityinen koulutus ja rekisteröity pätevyys (ylläpidettävä, voimassa 5 vuotta kerrallaan) arvioida merenkulkijan merityökelpoisuutta ja antaa merimieslääkärintodistuksia, yleensä erikoistunut työterveyslääkäri

merityökelpoisuus:

merenkulkijalta vaadittava riittävä fyysinen ja henkinen toiminta- ja työkyky. Alus-työskentelyn edellytys, joka osoitetaan joko voimassa olevassa merimieslääkärintodistuksella tai Traficomin myöntämällä poikkeusluvalla

merimieslääkärintodistus:

merimieslääkärin alku- tai uusintatarkastuksen jälkeen erityiselle lomakkeelle laatima todistus merenkulkijan terveyden tilasta ja toiminta- ja työkyvystä omassa ammatissaan, 2 vuotta voimassa, alus-työskentelyn edellytys

poikkeuslupa:

Liikenne- ja viestintävirasto Traficomin antama päätös, jossa merenkulkijalle annetaan terveydentilan tai työkyvyn puutteellisuudesta huolimatta lupa työskennellä toimeissaan aluksella. Ennen päätöksen antamista Traficom pyytää lausunnon Työterveyslaitokselta

hoitoonohjaus:

työehtosopimukseen perustuva työnantajan velvollisuus ohjata päihdeongelmainen työntekijä terveydenhoitoammattilaisten järjestämään hoitoon, jossa selvitetään ongelman taustoja ja annetaan tarpeen mukaan katkaisu- ja lääkehoitoa sekä keskusteluapua hoitosuunnitelman mukaisesti

YHTEISTOIMINTA

yhteistoiminta:

a) yhteistoimintalain mukainen jatkuva vuorovaikutus, jossa työnantajan ja työntekijöiden edustajat yhdessä käsittelevät yritystä, työpaikkaa, työn organisointia ja työvoimaa koskevia asioita. Perustuu avoimuuteen, tietojen antamiseen, neuvotteluvetoisuuteen ja sopimuksiin yhteistoiminnan hengessä. Mukaan kuuluu myös yhteistoiminta kansainvälisellä ja konsernitasolla sekä myös henkilöstön edustus yhteisön hallinnossa

b) työturvallisuuslain ja työsuojelun valvontalain mukainen jatkuva vuorovaikutus, jossa työnantajan ja työntekijöiden edustajat yhdessä käsittelevät työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia asioita kuten vaara- ja haittaselvitykset, työkyvyn ylläpitäminen, turvallisuuden parantaminen

yhteistoimintamenettely:

nk. YT:t, yhteistoimintalain mukainen määräaikoihin (esim. 14 päivää tai 6 viikkoa) sidottu velvoittava neuvottelumenettely, jonka aikana käsitellään työnantajan esityksiä esimerkiksi työn uudelleen organisoimiseksi tai työvoiman vähentämiseksi, niiden henkilöstövaikutuksia ja vaihtoehtoja, aikataulua, työntekijöille tarjottavaa muutosturvaa

henkilöstöryhmä:

perinteisesti työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt, merenkulussa 1) päällystö kansi, 2) päällystö kone ja 3) miehistö. Se, mihin henkilöstöryhmään kuuluu, määrittäyty toimen ja työtehtävien, ei ammattiliiton jäsenyyden mukaan

henkilöstön edustaja:

laissa määritellyn etusijan mukaisesti yhteistoiminnassa työehtosopimuksen mukainen luottamusmies edustaa myös niitä henkilöstöryhmän jäseniä, jotka eivät ole ammattiliiton jäseniä. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, voi henkilöstön edustajana toimia vaaleilla valittu luottamusvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja. Työsuojelun yhteistoiminnassa henkilöstöä edustaa työsuojeluvaltuutettu

esimies:

työnantajan edustaja työsuhteessa ja sellainen henkilö aluksella tai yrityksessä,

jolla on alaisia ja näihin kohdistuva direktio- eli työnjohto-oikeus. Lainsäädännöstä ei löydy esimiehen määritelmää

TYÖSUOJELU

työsuojelupäällikkö:

työsuojelupäällikkö edustaa työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa. Työnantaja voi toimia itse työsuojelupäällikkönä tai nimetä tähän tehtävään esim. aluksen päällikön

työsuojeluvaltuutettu:

työpaikan työntekijöiden edustaja työsuojelun yhteistoiminnassa. Valittava aluksella, jolla työskentelee vähintään 5 laivaväkeen kuuluvaa tai työpaikalla, jossa työskentelee vähintään 10 työntekijää

työsuojelutoimikunta:

toimielin, joka on perustettava työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamista varten alukselle, jossa työskentelee vähintään 5 laivaväkeen kuuluvaa sekä työpaikalle, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Jäseniä ovat ainakin työnantajan edustaja ja työsuojeluvaltuutetut. Käsittelee aina ainakin laajakantoiset ja yleisesti työpaikkaa koskevat työturvallisuusasiat

työsuojelun toimintaohjelma:

työpaikan toimenpideohjelma, jota seurataan ja päivitetään olosuhteiden muuttuessa ja jossa asetetaan tavoitteet työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden jatkuvaksi parantamiseksi sekä työkykyä ylläpitävälle ja edistävälle toiminnalle

työterveyshuollon toimintaohjelma:

työnantaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja laatima suunnitelma, joka perustuu työpaikkaselvitykseen ja siinä todettuihin terveysriskeihin ja johon kirjattujen tavoitteiden ja tarpeiden pohjalta seurataan mm. työolojen kuormittavuutta ja altistumista, parannetaan työpaikan terveellisyttä ja ylläpidetään työntekijöiden työkykyä. Käsiteltävä työsuojelun yhteistoiminnassa joko työsuojelutoimikunnassa tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Voi olla osa työsuojelun toimintaohjelmaa



YHTEISTYÖSSÄ
KUNNOSSA
KAIKEN IKÄÄ
-OHJELMAN
KANSSA.

Hyvä liikkuvuus arjen avuksi

Hyvä liikkuvuus ei tarkoita spagaatiin venymistä tai siltaan taipumista, vaan arjen toimista selviämistä helposti ja ilman kipua. Liikkuvuuden ylläpidosta on hyötyä niin työssä kuin harrastuksissakin.

TEKSTI TERHI TAIKAVAARA KUVAT GETTY IMAGES

Kenkien laittaminen jalkaan, kahvikupin kurkottaminen ylähyllyltä ja varpaankynsien leikkaaminen kuulostavat kovin arkisilta asioilta. Ne voivat kuitenkin käydä hankaliksi, jos liikkuvuus on heikkoa tai nivelissä on kipuja. Liikkuvuuden ylläpitäminen auttaa ensisijaisesti tavallisia arjen toimintoja.

– Liikkuvuutta on tutkittu paljon, ja se vaikuttaa kaikkeen – työn lisäksi esimerkiksi liikunnan harrastamiseen. Huono liikkuvuus ja kireydet vaikeuttavat lihasvoiman harjoittamista, sillä riittävä voimantuotto ei välttämättä onnistu, jos liikeradat jäävät vajaksi. Kestävyyssiikunnassakin täytyy soveltaa sellaisia lajeja, joihin oma liikkuvuus riittää, sanoo ohjelmakoordinaattori **Tanja Onatsu** Kunnossa kaiken ikää -ohjelmasta.

Ikääntyessä elastisuus vähenee

Liikkuvuus koostuu selkärangan ja nivelten liikkuvuudesta sekä lihasten ja niveltä ympäröivien kudosten venyvyydestä. Liikkuvuus on yksilöllistä, ja siihen vaikuttavat monet asiat, kuten perinnölliset ja hormonaaliset tekijät, ikä, nivelten ja jänteiden

kunto sekä myös ulkoiset tekijät, kuten mahdolliset vammat nivelissä. Myös liikuntatottumukset vaikuttavat.

– Iän myötä liikkuvuuden harjoittamisen tarve vain lisääntyy. Ikääntyessä esimerkiksi kollageenin tuotanto vähenee ja sidekudosten ja jänteiden elastisuus pienenee. Lisäksi naisilla hormonaaliset muutokset vaihdevuosien aikaan voivat aiheuttaa nivelten jäykkyyttä ja näin vaikuttaa liikkuvuuteen, Onatsu toteaa.

Liikkuvuuden ylläpitämiseen kannattaa panostaa, sillä menetetyt liikkuvuuden palauttaminen on huomattavasti hankalampaa kuin esimerkiksi heikentyneen lihasvoiman kehittäminen. Iän myötä nivelissä ja lihaksissa tapahtuu joka tapauksessa muutoksia, joten vastarinta kannattaa aloittaa ajoissa säännöllisellä liikkuvuusharjoittelulla.

– Harjoittelua ei ole koskaan liian myöhäistä aloittaa. Siihen kannattaa kuitenkin suhtautua kärsivällisesti, sillä tulokset eivät välttämättä näy parissa viikossa.

Liikkuvuuden harjoittamiseen on hyvä hakea ammattilaisen apua. Etenkin jos olo

tuntuu kivuliaalta tai kovin kankealta, motivaatiota voi olla työstä löytää. Esimerkiksi työfysioterapeutin antamat ohjeet voivat toimia hyvänä alkusysäyksenä. Osaava fysioterapeutti pystyy myös huomioimaan kokonaistilanteen ja antamaan oikeanlaisia harjoitteita, jotta kuormitus ei kohdistu väärin paikkoihin.

Tarpeen työssä kuin työssä

Liikkuvuusharjoituksissa tärkeintä on säännöllisyyden lisäksi monipuolisuus. Jos työstä tulee yksipuolista kuormitusta, kannattaa kysyä ammatilliselta ohjeita tilanteen tasapainottamiseen. Yhdessä työfysioterapeutin kanssa voi myös miettiä, miten työtapoja voisi muuttaa, jotta lihakset ja nivelet eivät kuormittuisi väärällä tavalla.

Fyysisesti raskasta työtä tekevän on hyvä muistaa venytellä erityisesti isoja lihasryhmiä, kuten pakara- ja jalkalihaksia sekä selkäl lihaksia. Istumatyössä jännittyvät eniten ylävartalon lihakset, kuten niska-hartiaseutu sekä jaloista lonkankoukistajat ja takareidet.

– Lyhyitä liikkuvuusharjoitteita on hyvä tehdä usean kerran päivässä työpäivän lo-

massa. Istumatyössä kannattaa nousta välillä ylös ja venytellä vaikkapa lonkankoukistajia ja takareisiä, tehdä ylävartalolle kiertoarjoituksia sekä venyttää hiukan hartioita ja niskalihaksia. Näin elvytetään myös verenkiertoa lihaksissa ja nivelissä, Onatsu vinkkaa.

Monelle venyttelystä saattavat ensimmäisenä tulla mieleen pitkät venytykset hankalissa asennoissa. Työpäivän ohessa tehtävät venytykset voivat kuitenkin olla pumppaavia, niin sanottuja dynaamisia venytyksiä. Silloin venytykseen ei jäädä, vaan liikkeen ääriasennossa vain käydään ja liikettä ylläpidetään koko ajan.

– Dynaamiset venytykset ovat hyvin nivelistävällisiä. Niitä voi tehdä esimerkiksi viidestä kymmeneen kertaa. Erillisenä harjoituksena voi sitten tehdä hieman pidempiaikaisia venytyksiä, joissa lihasta venytetään noin 20–30 sekuntia.

Liikkuvuusharjoittelu osaksi arkea

Venyttely kannattaa sisällyttää arjen rutii-neihin, sillä lyhyetkin venyttelyhetket ylläpitävät toimintakykyä. Liikkuvuusharjoittelua voi yhdistää esimerkiksi tutun kävelylenkin yhteyteen tekemällä muutaman perusvenytyksen ennen ja jälkeen lenkin. Joku voi innostua venyttelemään televisiota katsolessa tai kotiaskeiden välissä. Näin harjoituksia saa ujutettua arkeen kuin huomaamatta.

– Myös paljon liikkuva kaipaa lihasten huoltoa ja palauttavaa venyttelyä, jotta voi ehkäistä vammoja ja kipeytymistä. Liikku-minen on taloudellisempaa, kun liikkuvuus on kunnossa ja keho liikkuu luonnollisesti, Tanja Onatsu muistuttaa.

Olipa sitten sohvaperuna tai himoliikkuja, on hyvä muistaa liikkuvuusharjoittelun perusasiat: Säännöllisyys ja monipuolisuus ovat valttia. Kipua ei saa tuntua, eli liikkeen tulee olla pehmeä, ei repivä.

Toki kaikki venytykset voivat tuntua aluksi hieman ikäviltä, jos venyttely on jäänyt viime aikoina vähemmälle, mutta tunte-mukset menevät melko nopeasti ohi. Sinikkyyden kannattaa, sillä liikkuvuusharjoittelussa, jos missä, kärsivällisyys palkitaan.

Miksi et aloittaisi jo tänään? ↓

TESTAA

HARTIASEUDUN LIKKUVUUS

HARTIASEUDUN LIKKUVUUTTA voi testata yksinkertaisella keppitestillä. Hartiaseudun kireys viestii yleensä myös muista kireyksistä kehossa.

Tee testi jumppakepillä tai harjan varrella, joka on noin 130 senttiä pitkä. Käytä testissä aina samaa tai samanpituista keppiä. Seiso lantion levyisessä haara-asennossa ja ota kepeistä niin leveä ote kuin pystyt. Tavoitteena on viedä keppi suorilla käsillä pään yli vartalon taakse, pakaroiden päälle. Älä vie keppiä väkisin taakse, vaan lopeta liike, kun lihakset kiristävät ja estävät puhtaan suorituksen. Jos keppi menee helposti vartalon taakse, kavenna otetta, kunnes liike ei enää onnistu. Mittaa tällöin käsien etäisyys toisistaan ja merkitse tulos ylös vertailua varten.

TESTITULOKSET:

Erinomainen

Keppi menee ympäri hartioita kapeammalla otteella.

Hyvä

Keppi menee ympäri hieman hartioita leveämmällä otteella.

Keskiuerto

Keppi menee ympäri leveimmällä otteella. Lievä kireys (tunnistat kireimmän kohdan).

Välttävä

Keppi menee ympäri leveimmällä otteella. Selvä lihaskireys.

Heikko

Keppi ei mene ympäri leveimmälläkään otteella. Selvä lihaskireys.



ROOMAN IMPERIUMIN *Raumalla*

Vapriikin komea ja kansainvälisestikin huippuharvinainen näyttely nostaa viimein antiikin maailman tärkeimmän satamakaupungin Ostian sille kuuluvaan arvoon.

TEKSTI JA KUVAT KARI PITKÄNEN



Keisari Trajanus valvoo Vapriikin näyttelykävijöitä kotkankatseellaan. Trajanuksen aikana vuosina 98–117 Ostian satamaa kehitettiin voimakkaasti ja koko valtakunta oli maantieteellisesti laajimmillaan.

Jos joku kahden tuhannen vuoden kuluttua kaivaa esiin Itämereen uponneen Rauman, Kotkan tai Hangon kaupunkien jäänteet, mitä hän voi niiden perusteella päätellä ympärillä eläneen yhteiskunnan rakenteista, tavoista, toiminnasta ja ideologiasta?

Ehkä sen, että kaupungeissa on vallinnut pitkälle erikoistunut ja hyvin kehittynyt työnjako. Rikkaat asuivat huviloissa ja omakotitaloissa, mutta kerrostalojakin rakennettiin. Työntekijät, ammattikunnat ja kor-

poraatiot toimivat hyvin järjestäytyneesti.

Pääkatujen varsille oli ripoteltu kauppa- liikkeitä, baareja, palveluja ja take-away-ravintoloita. Kaupungissa vaikutti koko joukko uskontoja, ja kulttuurielämä oli monipuolisen vilkasta. Poliisi ja palokunta pitivät järjestystä yllä.

Sataman merkitys oli keskeinen. Tavaraa virtasi sisään ja ulos maasta, ja mukana tulivat ulkomaalaiset kauppiaat, oudot tavat ja tuoreimmat vaikutteet, opit ja uskomukset. Juuri se on ollut satamakaupunkien tehtävä niin kauan kuin historiaa on kirjoi-

tettu, eikä vanhan Rooman Ostia tehnyt tässä suhteessa poikkeusta.

Tuoni vei kolmekymppisenä

Tietysti löytyy erojakin. Raumalla eivät orjat kalistele kahleitaan tai köyhistä köyhimmät raada Hangon suolatasangoilla. Julkisiin käymälöihin ei enää kokoonnuta politikoi- maan, seurustelemaan ja pyyhkimään yhteisellä vessaharjalla.

Yleinen elintaso on kuin toiselta planeetalta. Ostiasta tutkitun hautausmaa-aineis- ton perusteella naiset olivat kuolleet keski- määrin 33:n ja miehet 38 vuoden iässä. Mutta hekin toivoivat hyvää elämää, kuten me nyt ja meidän jälkeemme tulevat.

”Menneisyys oli itse asiassa aika samanlaista kuin elämä tänään iloineen ja murheineen”, historian yhtäläisyydet kiteytti näyttelyn avajaisviikonlopun seminaarissa puhunut Suomen Rooman- instituutin johtaja, Tampereelta kotoisin oleva Arja Karivieri.

Vasta toinen Ostia-näyttely

Ostia, portti Roomaan on näyttely, jollaisia Suomessa ei toteudu juuri koskaan ja maa- ilmallakin ani harvoin. Esillä on lähes 200 esinettä vauvan ”tuttipullosta” ja lääkärin pinseteistä komeisiin sarkofageihin ja mar- morisiin seinäreliefeihin. Osa alkuperäisistä ostialaisesineistä ei ole ollut koskaan esillä missään.

Edellisen ja ainoan kerran Ostiaa on esi- telty teemanäyttelyssä Genevessä vuonna 2001. Tampereen näyttely on avoinna 10. toukokuuta 2020 saakka, jonka jälkeen se



Historia herää eloon, kun harmaan-valkoinen marmori saa alkuperäisiksi arvioitua värit katon rajan kiinnitetyn projektorin piirtäminä. Reliifi kuvaa Portuksen eli nykyisen Fiumicinon satamaa.



Laiva lähestyy Ostian satamaa ja kyydissä on viljaa ja viiniä. Rooman jatkuva viljantarve piti yllä katkeamatonta tuontikauppaa Välimerellä.



Seinäreliifi kuvaa kätilöä työssään. Tuleva äiti istuu hyvin modernisti synnytystuolissa. Tämä on ainoita tunnettuja kuvauksia roomalaisista synnytyskäytännöistä.



300-luvun marmoripatsas Amorista ja Psykhestä lapsina on löydetty yhdestä Pompejin hienoimmista taloista, joka on saanut nykyisen nimensäkin patsaan mukaan.

jatkaa supistetussa muodossa Osloon.

Suomalaisen Ostia-tutkimuksen perinteet juontavat 1960-luvulle, jolloin professori **Jaakko Suolahden** tutkimusryhmä selvitti paikallisten tiilileimojen kehitystä ja historiaa.

Vapriikin näyttelyn takana ovat Vapriikin lisäksi Suomen Akatemian, Tampereen yliopisto, Suomen Rooman-instituutti sekä joukko italialaisia museoita, erityisesti *Parco Archeologico Ostia Antica*.

Näyttelyä on valmisteltu neljä vuotta, ja

sen yhteydessä ilmestyy suomeksi ja englanniksi myös uusinta Ostia-tutkimusta luotaava laaja näyttelyjulkaisu.

Viljalaivojen jatkuva jono

Ostian historiaa on tutkittu ja luodetaan Vapriikissa noin tuhannen vuoden periodilta eli 300 eaa.–700 jaa. Kukoistusaikanaan kaupunki eli ajanlaskun alun molemmin puolin ja siitä edelleen noin 200-luvulle.

Lopulta Ostia hautautui hiekkaan, ranta-viiva vetäytyi kauemmas ja kaupunki hylättiin 700-luvulle tultaessa ja Rooman jo menetettyä asemansa maailman napana.

Ostia Antican kaivausalue ja yleisölle avoin muinaispuisto löytyy melkein kävelymatkan päästä nyky-Rooman Leonardo da Vinci -lentokentältä. Taajaman nimi on nykyisin *Fiumicino*, jolla lentokenttääkin usein kutsutaan.

Enimmillään vanhassa Ostiassa arvioidaan asuneen 50 000 ihmistä. Kaupungin tärkein tuontitavara oli vilja, jota virtasi Roomaan jopa 400 000 tonnia vuodessa. Sen ajan logistiikalla ja kuljetuskalustolla sen täytyi tarkoittaa tuhansia viljalaivoja

vuodessa ja jatkuvaa jonoa kaupungin sataman redillä.

Roomaan välitettiin muitakin hyödykkeitä: arvokkaita mausteita, kankaita, norsunluuta, ylellisyystavaraa, kalaa, viiniä sekä tietenkin ajan yleismaustetta garum-kalakastiketta.

Mithra vain miehille

Nykykävijä voi Ostia-näyttelyssä vain aavisella, millaista olisi ollut joutua roomalaisen kirurgin operoitavaksi vitriinissä esillä olevilla leikkausvälineillä. Tai miten oma fysiikka kestäisi kantajana satamassa, jossa tavarat kuljettettiin paljolti käsi- ja hartavoimilla säkkeihin tai epäergonomisiin amfora-ruukkuihin pakattuina. Näin saadut vammat ja kulumat näkyvät karusti aikakaudelta tehdyissä luustoanalyyseissä.

Arkipäivän harmautta ja elämän raskautta kevensivät uskonnot, joita Ostiassa vaikutti parikymmentä. Yksi suosituimmista alaluokan ja sotilaiden keskuudessa oli persialaisperäinen Mithra-kultti, jonka koko teologiaa ei enää tarkkaan tunneta.

Ostiasta on paikallistettu ainakin 17 Mithraeumia eli tämän valon jumaluuden palvontapaikkaa. Ne ovat usein maanalaista, kapeahkoja pyhättöjä, jonne kerralla mahtui vain muutamia kymmeniä uskovaisia. Mithraeumeja ei useinkaan varta vasten rakennettu, vaan palvontapaikat saneerattiin asuintalon kellariin, varastoon tai muuhun sopivaan tilaan.

"Mithra-kultissa oli seitsemän initiaatiovaihetta, joista alin oli nimeltään Korppi ja ylin Pater eli Isä. Kultti oli sallittu ainoastaan miehille", filosofian tohtori, dosentti **Marja-Leena Hänninen** kertoi näyttelyn avajaisseminaarissa.

Näyttelyyn rakennetussa Mithraeumissa katse kiintyy heti patsaaseen, jossa Mithra surmaa härän. Katosta lankeava kirkas valo valaisee patsaan ylhäältä ja luo sille draamaattisen vaikuttavat puitteet. Samaa tehokeinoa käyttivät jo roomalaiset itsekin. 📍

Ostia, portti Roomaan. Näyttely avoinna Tampereen Vapriikissa 10.5.2020 saakka. Teemakierros Syntinen satamakaupunki (K-18) 9., 16., 23. ja 30.11 klo 18–19. Vain aikuisille.

Elä täysillä – Turva turvaa

Älä kadu elämätöntä elämää kiikkustuolissa. Kun rakkaat ihmiset ja asiat on vakuutettu, huolia ei tarvitse murehtia etukäteen. Ne tulevat, jos ovat tullakseen – ja niistä selvittää yhdessä. Kun elämä kolhaisee, on hyvä olla Turvassa.

**Liittokasko –
parasta
turvaa autollesi**

**Korvaukset
sujuvasti –
rahat tilille
parhaimmillaan
jopa päivässä**

**Alennukset
liittojen
jäsenille**

**Etuja myös
nuorille**

**Suomalaista
turvaa**

**Tavataan
verkossa,
toimistolla tai
vaikka kotonasi**

**Asioi kätevästi
verkossa
turva.fi**



**Henkikulta ja
Parikulta –
kun henkesi on
muillekin kallis**

**TaskuTurva-
sovellus
aina mukanas**

**Suomen
tyytyväisimmät
asiakkaat**
EPSI Rating
Asiakastytyytyväisyystutkimus
2019

Ammattiliittosi jäsenenä tarjoamme sinulle nämä ja lukuisia muita etuja.

Tutustu osoitteessa

turva.fi/smu



Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • www.turva.fi • puh. 01019 5110



Har Finland blivit världsmästare i själviskhet?

FFC:s tidigare ordförande **Lauri Ihalainen** sa i efterdyningarna av poststrejken att arbetsmarknaden har förlorat eller håller snabbt på att förlora förtroendet. Lauri använde det lite klichéartade begreppet förtroendesamhälle och funderade över om den allt hårdare atmosfären på arbetsmarknaden har med förtroendesamhällets försvinnande att göra. Om man får gissa, så tror jag att han syftade på de senaste årens påtagliga kursändring från arbetsgivarsidan mot mer skrupelfria vinstintressen och en ledningskultur som inte bryr sig om de anställda: allt, inklusive de anställda, kan och bör offras om det ökar företagets vinster.

Tyvärr verkar företagets verkställande ledning, som ofta inte ens har några investeringar i företaget, ha som enda mål att framhäva sin egen position inför ägarna och därigenom se till sina egna ekonomiska intressen. De så kallade professionella ledarna har blivit professionella inkasserare, vars viktigaste uppgift är att öka sina bonusar och arvoden samt att skapa sig ett rykte som tuff företagssanerare: för tuffa sanerare finns det alltid en plats i solen och i ett nytt företag, så snart deras föregående företag och dess anställda har sparats till döds.

I denna vansinniga och kortsiktiga jakt på vinster har man glömt att ett företags viktigaste tillgång är dess anställda. Om samspelet och den ömsesidiga respekten mellan arbetsgivaren och de anställda går förlorad kan företagets nedgång bli ett faktum. Utan förtroende mellan parterna är det svårt att nå uppgörelser och bygga en framtid.

Den nyligen avslutade poststrejken är ett bra exempel på vad som händer när företagets ledning utan några betänkligheter be-

stämmer sig för att skära ner på och väsentligt försämra de anställdas förmåner. Man talar om att skära ner på arbetskostnaderna och behålla konkurrenskraften, trots att det faktiskt handlar om att sänka lönerna för de anställda. Det otroliga är att Postens högsta ledning – även om vd:n hade vett att avgå redan innan konflikten – inte till denna dag har visat någon form av ånger för den arrogans och oförskämdhet den visat Postens medarbetare.

Bristen på förtroende, som Lauri Ihalainen refererade till, är ett faktum. En kultur som idealiserar framgångsrika och tuffa ledare har fått fotfäste i den finska arbetsgivarkulturen och särskilt i dess intresseorganisationer. Det är en kultur där man får poäng för att skära ner arbetskostnader och utmärkelser för att minska arbetskraften. Ingen är längre intresserad av konstruktivt samarbete med de anställda och fackorganisationerna som företräder dem: i dag är det i stället själviskhet och att se till sina egna intressen som är idealet. I den här kapplöpningen har man glömt bort ärlighet och pålitlighet, liksom det att stå bakom sina ord och handlingar. Det ser ut som om man är tvungen att dela Ihalainens oro. Har Finland gradvis blivit världsmästare i själviskhet?

Simo Zitting
ordförande

simo.zitting@smu.fi

The background of the slide is a photograph of a large passenger ferry ship sailing on a calm sea. In the foreground, there is a rocky coastline with some low-lying vegetation. The sky is overcast. The ship is white with a red stripe and has the word "FINN" visible on its side. The overall scene is a coastal maritime setting.

Passagerar- bilfärja under finsk flagg:

- Besättningen på ett passagerarfartyg består av hundratals personer, om man räknar med vaktskiftet.
- Sjöfarten sysselsätter människor i hela landet: folk ända i från norra Finland kan arbeta på fartyg.
- Rederiet köper tjänster av underleverantörsföretag. På passagerarfartyg behövs det maskiner, delar, tillbehör, proviant, tjänster och teknik. Det skapar arbete och skatteinkomster till Finland.

→ **Sysselsättningseffekten av ett passagerarfartyg sprider sig därmed till tusentals människor.**

- Passagerar-bilfärjorna är viktiga frakttransportörer och tryggar den finska försörjningsberedskapen.
- En fartygsbiljett är billigare än en flygbiljett och fartyg är ett miljövänligare sätt att resa från en plats till en annan.
- Passagerar-bilfärjor är i sitt djupaste väsen en del av den finska väginfrastrukturen: de är ett måste för att ta sig till t.ex. Åland.

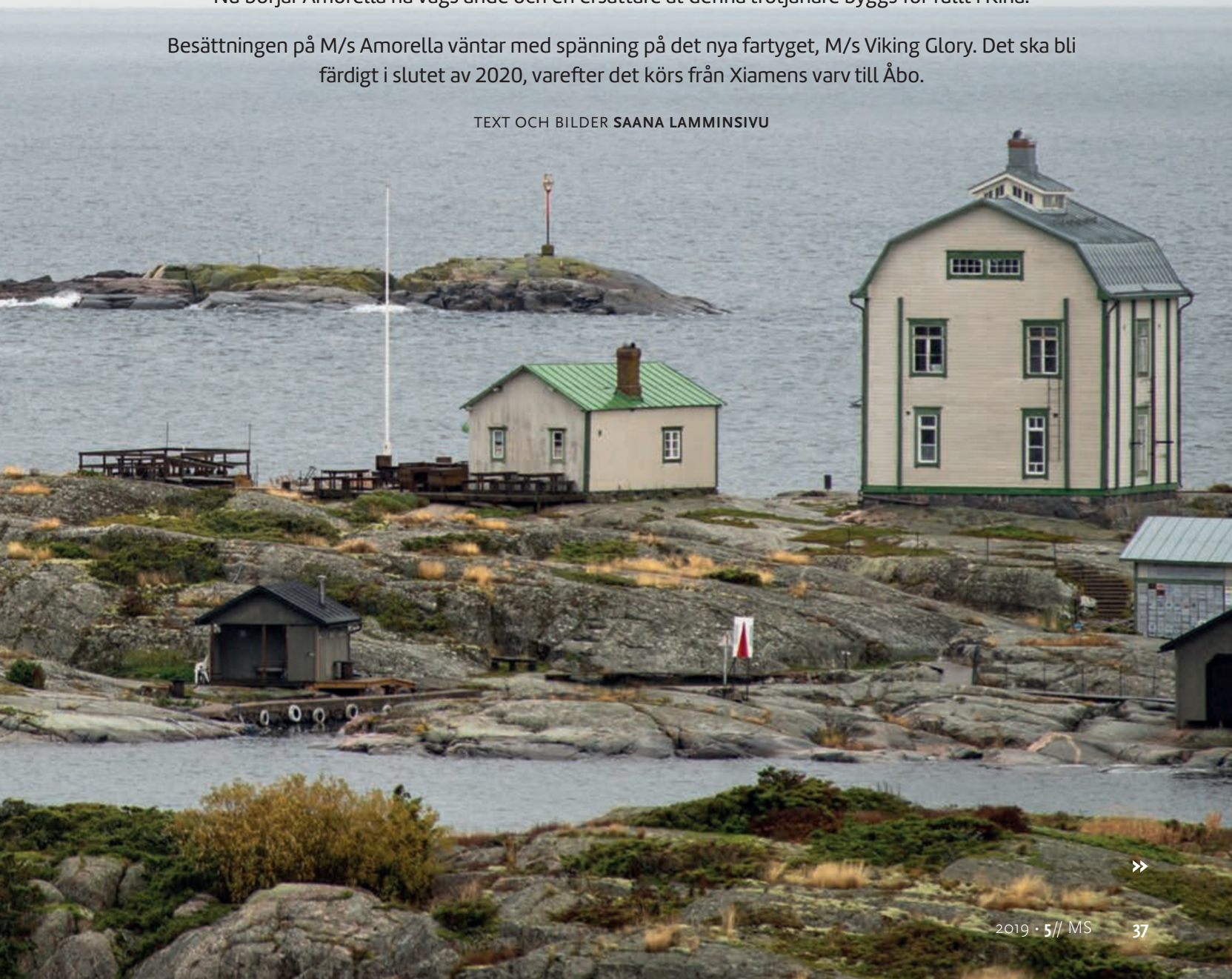
Sjöfarten erbjuder arbete runt OM I FINLAND

Viking Lines M/s Amorella har transporterat passagerare och frakt i över trettio år. Fartyget började på Åbo-linjen 1988 och har sedan dess regelbundet trafikerat rutten Åbo–Mariehamn–Stockholm.

Nu börjar Amorella nå vägs ände och en ersättare åt denna trotjänare byggs för fullt i Kina.

Besättningen på M/s Amorella väntar med spänning på det nya fartyget, M/s Viking Glory. Det ska bli färdigt i slutet av 2020, varefter det körs från Xiamens varv till Åbo.

TEXT OCH BILDER SAANA LAMMINSIVU





Pargasbon kockpraktikant Oscar Grönlund gör sin fjärde praktikdag i fartygsköket på M/s Amorella. "Detta är min första fartygspraktik", berättar han. Grönlund studerar på restauranglinjen på yrkesskolan i Pargas. Han berättar att klassen består av fyra elever, varav två hamnade på fartyg för att praktisera. Grönlund är nu inne på sitt tredje studieår och kommer snart att ta examen. Han skulle lätt kunna tänka sig att arbeta till sjöss.

kryssning minskar det säkert inte besöken hos restaurangerna eller hotellen på landsidan. En kryssning är en specialprodukt, en utlandsresa för hela familjen eller en pensionär, som finländare emellanåt har råd att unna sig."

Några av passagerarna som klev ombord på M/s Amorella i Åbo kliver av på Åland. En del av dem är lokalbor och en del besökare som reser tillbaka till Åbo med M/s Viking Grace.

I Mariehamn seglar två av Tallink Siljas fartyg emot oss: svensklagade M/s Galaxy och finsklagade M/s Baltic Princess. Speciellt för Åland är passagerar-bilfärjorna nästan det enda fordonet mellan öarna och fastlandet, om man bortser från flygplan. Flyg är en dyrare och miljöfarligare reseform än fartyg.

I M/s Amorellas maskinrum möts vi av en öbo, **Andreas Englund**. Han värdesätter arbetet under finsk flagg.

"Finland har långa sjömans-traditioner. Det är bra att rederiet investerar i ett nytt fartyg. Vi väntar med spänning på det nya fartyget", säger M/s Amorellas restaurangchef **Nanna Lahtinen** om rederiets investering.

Tron på den finska sjöfarten är stor. Passagerar-bilfärjorna är en absolut nödvändighet för vårt land. Det bästa beviset för det är sjötrafiken till Sverige: Över 90 procent av den finska exporten till Sverige transporteras till sjöss. En betydande andel av dessa transporter sker med passagerar-bilfärjor.

Besättningen är med vid planeringen av det nya fartyget

Personal från M/s Amorella är med när Viking Line planerar nybyggnationen. Nanna Lahtinen representerar restauranggruppen.

"För närvarande gör vi olika anbudsför-

frågningsrundor. Vi funderar på fartygets restaurangkapacitet och restaurangernas öppettider. Planeringsarbetet inkluderar även många praktiska saker ända från muggar och koppar, som behövs i tusental på det nya fartyget."

Trots att fartyget byggs i Kina finns det många finska underentreprenörer på varvet. Det nya fartyget har alltså redan nu medfört arbete till Finland.

Passagerar-bilfärjor är en nödvändighet för Åland

Turism- och resebranschen har offentligt påstått att passagerar-bilfärjor tar kunder från restauranger och hotell på landsidan. Besättningen på M/s Amorella, som trafikerar från Åbo till Stockholm via Mariehamn, förstår inte turism- och restaurangbranschens bitterhet gentemot sjöfarten.

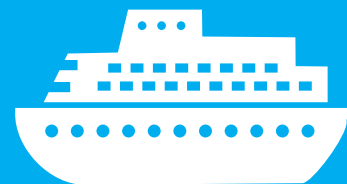
"Om en kund som bor längre bort på det finska fastlandet kommer till oss en eller några gånger om året för att åka på

M/s Viking Glory är ett av världens miljösmartaste fartyg. Utöver LNG kan fartyget i framtiden även använda biogas som bränsle. Viking Glory kommer som första fartyg i världen också att ta tillvara spillkyla från LNG och använda det till kylanläggningar och -utrymmen.

För Ålandsborna är passagerar-bilfärjorna en viktig del av hela öns funktion och infrastruktur. Fartygen transporterar folk och gods samt erbjuder arbete och genererar skatteinkomster.



Till höger Ville Ylönen och Tage Johansson



M/s Viking Glory

Viking Lines nya fartyg, M/s Viking Glory, byggs som bäst på Xiamen Shipbuilding Industry Co. Ltd:s varv i Kina. Fartyget ska vara färdigt i slutet av 2020. Därefter körs det från Xiamen till Åbo. Resan till Finland tar cirka en månad.

Viking Lines nya fartyg kommer att vara 218 meter långt och väga 63 000 ton.

Det har plats för 2 800 passagerare och har totalt 1500 meter fraktfler.

"Självklart hoppas vi att M/s Viking Glory registreras under finsk flagg", säger han direkt.

I M/s Amorellas maskinrum kommer en stor del av besättningen från Åland. Passagerarfartygen är en del av öarnas infrastruktur, en bro till och från ön. De erbjuder arbete och genererar skatteintäkter till de åländska kommunerna.

Englund lockas inte av tanken att arbeta under svensk flagg.

"Ett av de tyngsta skälen är att min pensionsålder skulle höjas med flera år under svensk flagg."

"Detta är ett så tungt arbete att man inte skulle orka göra det till 68 års ålder, vilket är pensionsåldern under svensk flagg. Jag skulle alltså inte ta ett arbete under andra flagg", konstaterar han ärligt.

Inom sjöfarten råder det för närvarande brist på kunnig arbetskraft inom flera olika uppgifter. Framför allt saknas det folk på

fartygens maskinsida. Något måste göras så att de sista som är kvar inte rymmer till ett arbete i land och så att man kan ersätta de som ska gå i pension med nya förmågor.

"Trots sin ålder är M/s Amorella i gott skick eftersom hon har tagits väl om hand. Visst går arbetet bra här, men det är bara att konstatera att vi ibland skulle behöva mer arbetskraft och att besättningen har minimerats. Vid t.ex. kolvhalning borde vi ha fler händer än vi har nu."



Sjöfarten erbjuder arbetsmöjlighet även till de som bor längre in i landet, där det inte nödvändigtvis finns andra liknande arbeten till buds.



Höstlovsfirare fyllde fartyget



Kock Jyrki Lummejoki och huvudkock Henrik Hellsten diskuterar möjligtvis om livets mening vid sidan av matlagning.

På höstlovet fylldes M/s Amorella av familjer och skolbarn. På torsdagsmorgonens avgång från Åbo till Stockholm följde 700 barn och deras föräldrar med. Totalt var det över 1 500 passagerare på kryssningen. Restaurangchef Nanna Lahtinen berättar att det är en del av fartygets koncept att i god tid utrusta det för varje passagerarkrets.

”Vi försöker reagera på kundkretsen. Det är viktigt att förutspå vilka som kommer ombord. På fartyget skräddarsyr vi tjänster och produkter för varje grupp”, förklarar hon.

I fartygsköket går det hett till då man steker hamburgare till de hungriga passagerarna. Hamburgare faller alltid barnen i smaken. Kocken **Jyrki Lummejoki** vänder på en hamburgare och lyssnar samtidigt efter nya beställningar. En kock måste kunna gö-

ra flera saker på en gång: samtidigt som han lagar en rätt måste han planera andra.

För höstlovsfirarna har man planerat även annat att småata på resan. De små detaljerna är viktiga och kan i detta fall rädda en familjs kryssning om hungern plötsligt slår till, vilket den brukar hos barn. Det har man förberett sig på i M/s Amorellas *Seaside Café*, som ligger nära barnens lektrum. Hovmästare **Merja Soisalo** är värdinna i kafé.

”Jag planerade ett sånt här litet hälsosamt mellanmål så att barnen har annat att äta än bara godis. De får sugrörssaft och en skål med gurka, morot och tomat med sig att äta på”, berättar Soisalo om hur hon förberett sig. Färgglada färska grönsaker faller tydligen också de vuxna i smaken, skrattar hon.

Seaside Café ligger i fartygets för. Där

kan man i enlighet med kaféets namn njuta av sjölandskapet som öppnar upp sig utanför fönstret. I kaféets vitrin bjuds det på vackra och läskande kakor som tillagats av fartygets egen konditor. Maten och delikatesserna som säljs på fartyget är inte dussinvara, utan detaljerat planerade och tillagade godsaker med underbara smaker och nyanser. Det torde vara anledningen till att M/s Amorella genom åren blivit populär speciellt som picknickfartyg. Passagerarna kliver ombord i Åbo på morgonen och äter en smakrik buffé eller à la carte-mat på vägen till Mariehamn.

”Vi har väldigt mycket picknickfolk som reser med oss. Det är lugnande och stämningsfyllt att äta på ett fartyg. Man kan titta på landskapen som ilar förbi och på det vackra havet.”

Sjöfarten sysselsätter människor ända uppe i norra Finland

Passagerar-bilfärjorna som seglar under finsk flagg erbjuder arbete till tusentals finländare. Man kan arbeta på ett fartyg även om man skulle bo ”ända bort i Enare”. I M/s Amorellas maskinrum hittar vi en kille från norr, **Markus Kartano**. Han kommer från Uleåborg.

Anledningen till att han är kvar på havet är den finska flaggen. Under finsk flagg får han reseersättning baserat på kollektivavtalet.

”Under svensk flagg har man ingen liknande ersättning, vilket höjer priset för att arbeta för t.ex. mig som reser från norr så mycket att det inte lönar sig att ta emot arbete under andra flagg”.



”Vi gör detta för kunderna”

FARTYGSKOCK

Simo-Pekka Laine

På ett passagerarfartyg handlar arbetet framför allt om kundservice. Det passar **Simo-Pekka Laine** perfekt. Han har arbetat som kock i M/s Amorellas kök i fem år i september.

”Jag tycker om att ha med människor att göra och om kundservice. Vi gör detta för kunderna.”

På M/s Amorella får han ha direkt kontakt med passagerarna t.ex. i buffén och kafét, dit de levererar mat på kärror och lägger upp dem till servering. Buffén är en hit på fartyget från år till år. Hungriga passagerare köar redan i god tid ända fram till rusingen bakom restaurangdörren. Kockarna kommer från köket med sina vita hattar svajande på huvudet och levererar de varma rätterna ända fram till buffébordet. Processionen är festlig, om än inte helt en se-

gerdagsparad. Kocken på passagerarfartyget är däremot gastronomikung i Finland och kunden vet det: på fartyget är maten garanterat tillagad av de bästa finska händerna.

Roterande arbetsstationer

På M/s Amorella lagas maten på sex olika arbetsstationer i fartygsköket. De är t.ex. Grill och À la carte. På en station arbetar man ett par pass, varefter man byter plats.

”Arbetskamraterna är jätteviktiga i arbetet på ett fartyg. Jag trivs bra till sjöss och har mina arbetskamrater att tacka för det. De andra kockarna här är riktigt professionella.”

Nytta av företagarbakgrund vid sjöarbete – och tvärtom

Laine berättar att han tidigare drev en egen framgångsrik familjeres restaurang i land. Arbetet var kul, men pågick ända in på natten. Därför sålde Laine sitt företag och gick

till sjöss för att vikariera i en vecka år 2014. På den vägen är han fortfarande.

”Jag har varit med i restaurangverksamheten ända sedan barndomen och det ligger i blodet hos mig. Min starka företagarbakgrund är till stor nytta även i mitt nuvarande arbete. Å andra sidan ser jag också vad jag hade kunnat göra annorlunda i min egen restaurang.”

”Ibland är det dock bra med förändring och eftersom det gått flera år sedan jag hade eget så kan jag se på saker och ting utifrån.”

Nu jobbar Laine för fullt till sjöss och är tydligt motiverad till sitt yrke. Mest tycker han om att ta fram nya recept, och arbetet som mässkock är inte heller så tokigt.

”Jag väntar med intresse på det nya fartyget och vilka slags restauranger det kommer att ha. Jag hoppas också att jag kan gå framåt i min karriär, då jag känner att jag har mycket att ge.”





TAX-FREE-FÖRSÄLJARE PIRITTA POMREN

TAX-FREE-FÖRSÄLJARE

Piritta Pomren

I hörnet av godishyllorna hörs glada röster. När man arbetar som försäljare är det viktigt att vara munter och det kan man verkligen säga om den soliga försäljaren **Piritta Pomren**.

"Jag trivs jättebra i mitt arbete", svarar hon direkt.

Arbetet i tax-free-butiken handlar om att ständigt träffa kunder. Passagerarna förväntar sig mycket av sin kryssning och för många är besöket i tax-free-butiken resans höjdpunkt – man tar tag i en varukorg och kliver värdigt in i butiken: lite godis till barnen och drycker till de vuxna.

Det är också underbart att få dofta på olika dofter. Försäljaren Piritta Pomren presenterar som bäst en parfym för ett pensionärspar. Sverigefartyget är passagerarens kosmetikabutik. Priserna är också bra och ibland kan man investera lite i sig själv och kanske köpa en parfym för några tior.

Piritta Pomren har sinne för humor och kan prata med kunderna. Många ler när de möter henne.

"Jag skulle inte byta ut detta mot något annat arbete", berättar Pomren och fortsätter:

"Vi är ett bra gäng på den här avdelningen."

Förutom skandinaviska kunder finns det även många japanska och kinesiska turister på M/s Amorella.

"Japanerna kommer från Sverige och åker med oss till Åbo eller Helsingfors för att handla eller för att fortsätta längre in i Finland. Ibland fortsätter de ända till Tyskland eller Ryssland."

Asiaterna är köpstarka och intresserade av speciellt Lumenes produkter och naturligtvis Fazers blå.

Förutom arbetet i tax-free-butiken inkluderar Pomrens arbete även olika konferensgrupper och -gäster.

"Det ger bra variation. På det här fartyget är ingen arbetsdag den andra lik."

Pomren räknar att hon nu arbetat till sjöss i 4,5 år. Innan det arbetade hon som försäljare och butikschef i land i 17 år. Pomren bor i Pargas, så havet och sjöfarten ligger nära hennes hjärta även av den anledningen.

"Det är otroligt viktigt att Viking Lines nya fartyg hamnar under finsk flagg."



CATERINGVÄRD MELINDA LUNDBERG

CATERINGVÄRD

Melinda Lundberg

Positiva Åbobon **Melinda Lundberg** tar emot kunder i bufféns lobby. Buffén är fortfarande stängd, men ett litet barn lyckas ta sig förbi den långa kön och in på restaurangsidan. Melinda slinker snabbt in och får tag i den lilla rymlingen och tar den lille till sina föräldrar. Trängseln vid dörren är redan så stor att man knappt ser över den.

"Detta är min första sjoarbetsplats, men här blir jag kvar. Jag har snart arbetat på Amorella i fyra år."

"Gänget här har blivit bra arbetskamrater och vi träffas även på fritiden."

Enligt Lundberg är sammanhållning på hennes avdelning bra. Hennes ordinarie arbetsstation är buffén, men hon arbetar även i de andra restaurangerna.

"Variationen passar mig bra", berättar hon.

Lundberg vet att det ibland kan vara svårt att hitta fast jobb i rederiet. Själv arbetade hon som fast extraanställd, tills hon lyckades få sin nuvarande fasta tjänst.

Lundberg gick till sjöss på rekommendation av sin bror, som också arbetar till sjöss.

"När man jobbar till sjöss har man långa ledigheter, bra lön och bra personalförhållanden", säger hon om arbetets goda sidor.

"Det lönar sig alltså att överväga det." 🇫🇮

FINLAND ÄR EN Ö

Finland är helt beroende av sjötransporter.

Finländska rederier har beställt 13 nya fartyg som i framtiden ska ha Finlands flagga i aktern.

Viking Line – M/S Viking Glory (blir färdigt år 2020)

Wasaline – nytt fartyg mellan Vasa och Umeå år 2021

Bore – 3 nya fartyg

Finnlines – 3 nya fartyg

Neste har beställt 2 tankfartyg från Korea.

Dessutom börjar råoljetankern M/t Mastera bli gammal och behöver en ersättare.



finländska
sjömän

7 335

av dessa på
passagerarfartyg

4 779

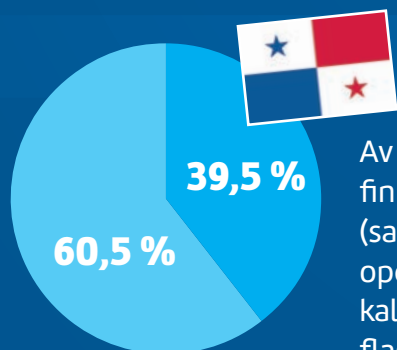
på lastfartyg

1 929



Andelen av finländska fartyg måste öka:

Utländska fartyg är sämre utrustade för isförhållanden och deras besättningar tjänar avsevärt mindre än inhemska.



Av de lastfartyg som anlöper finländska hamnar (sammanlagt 35 872 anlöp) opererar **39,5 %** under så kallade "billigflaggor", andra flaggor utgör **60,5 %**.

Sjöfart är ett yrke som gör det möjligt att bo längre borta. Det bor sjömän överallt i Finland.



Förutom anställda sysselsätter finländsk sjöfart flera olika företag runt om i Finland. Hela sjöklustret sysselsätter i Finland **över 50 000 personer.**

POSTSTRIDEN GÄLLDE alla löntagare

– facket stoppade avtalsshoppingen

Det började som en tvist om 700 paketsorterare men det fick snart dimensioner som sällan skådats i Finland, kanske aldrig. Någon kanske undrar hur 700 lågt avlönade paketsorterare kunde stoppa hela landet. Också sjömännen deltog i kampen, och det glömmar de postanställda inte i första taget.

TEXT JUHANI ARO

BILDER SAANA LAMMINSIVU, JUHA PÖYRY OCH GETTY IMAGES



SE VIDEON
PÅ YOUTUBE: [YOUTUBE.COM](https://www.youtube.com)
UPPSLAGSORD:
MERIMIES-UNIONI

Sjömans-Unionen har en egen
kanal på YouTube.





Hanteringen av Postens transporter upphörde i Nordsjö hamn 18.11.2019. På bild Södra-Finlands Hamnservice oy:s Pekka Grästen och Jari Söderberg som tar emot fartyget under sitt morgonskift.

Vill man förstå hjälper det att kunna sin historia. Vad hände och varför? Därför lönar det sig att läsa denna artikel. Saken angår alla löntagare, varken mer eller mindre. Får arbetsgivaren enligt eget förgottfinnande flytta en löntagare till ett annat avtal för att det medför mindre förmåner?

Twisten inom Posten slutade med att det får och kan man inte. Ett stort antal löntagare, framför allt inom transporter och logistik, ställde upp en enad front mot avtalsshopping. Fartygen förblev vid kajen och det var på vippen att stuveriet stoppats, likaså järnvägarna. Finnair drog in 300 flygturer.

Det började med "smidigare författningar"

Postkonflikten fick sin början då Posten år 2017 avknoppade bolaget *Posti Palvelut Oy*. Det här blev möjligt då den nya postlagen som genomdrivits av trafikminister **Anne Berner** (Centern) trädde i kraft den 15.9.2017

under regeringen **Juha Sipilä** (Centern). Sipiläs och Berners regering drev ett spetsprojekt för "avreglering" och "smidigare författningar". Det innebar att man öppnade för konkurrens också inom andra tjänster än postens. Ett sorgligt exempel på det är taxi-tjänstlagen – välbekant också för sjöbjörnar – som vände upp och ned på marknaden så grundligt att den inte återhämtat sig ännu på randen till 2020-talet.

Postkrisen som vi upplevt är en följd av samma "avreglering". Riksdagen godkände den nya postlagen, vilket väckte stark kritik. Omröstningen var jämn, rösterna föll 97–79. Kritiken haglade både från oppositionen och facket. Ljudligast var kritiken från oppositionspartierna Sannfinnländarna och *Socialdemokraterna*. Facket, Post- och logistikunionen PAU å sin sida meddelade att den anser riksdagens beslut ansvarslost och huvudlost. Enligt PAU innebär den nya postlagen i praktiken att postgången blir långsammare och tusentals arbetsplatser är i fara. Lagen uppfyller inte heller EU:s postdirektiv.



– Riksdagen har idag fattat ett beslut som blir ett skamligt kapitel i Finlands historia, just under självständighetens jubileumsår. En välfungerande postlag har ersatts med bestämmelser som avsevärt försämrar postgången, försätter medborgarna i olika ställning och förorsakar arbetslöshet för tusentals människor, skrev PAU:s ordförande **Heidi Nieminen** i sitt utskick.

Enligt PAU har det stor effekt på postgången och på arbetsplatserna om man gör postgången långsammare, om det tar en vecka för ett brev att komma fram och det delas ut post allt mer sällan i städerna.

– Den här fullserviceprodukten har garanterat att också all annan post kommer fram snabbt, till exempel tidningar, kreditkort, brev från sjukhus och myndighetsbrev som kräver svar. Om man kör ner den centrala produkten så bromsas också alla andra försändelser upp (redaktionens översättning).

Postlagen var ett måndagsexemplar

Liksom många av regeringen Juha Sipiläs lagar var postlagen ett måndagsexemplar, visade den färskaste kritiken. Men Posten grep sig genast verket an och försökte överföra alla 9 000 utdelare till det billigare kollektivavtalet under *Medieförbundet* och *Industrifacket*. Den nuvarande regeringen under **Antti Rinne** (SDP) satte i egenskap av postbolagets största ägare stopp för det.

Men Posten hann flytta de 700 paketsorterarna till det nya *Posti Palvelut Oy*, som hade anslutit sig till arbetstagar- ➤



Riksförlikningsman Vuokko Piekkala förklarar läget i postkonflikten för medierna.

organisationen Medieförbundet r f. Saken komplicerades ytterligare av att sorterarna förblev medlemmar i PAU. Medieförbundets och Industrifackets kollektivavtal var i alla fall avsevärt sämre än sorterarna hade haft tidigare. Lönerna kunde rentav halveras, och de var låga från förr.

Själva Posten hör till arbetsgivarorganisationen *Palta*, men Posti Palvelut Oy till Medieförbundet. Dess tidningsutdelare hör till Industrifacket, vilket kan låta underligt. Saken har sin naturliga förklaring: tidningsutdelarna hörde i tiden till det anrika *Bokarbetarförbundet*. De hamnade efter komplicerade förbundsfusioner i Industrifacket, som numera har också ett flertal andra kollektivavtal att förhandla om.

Som följd av överflyttningen blev det strejk. Post delades inte ut, och också viktiga brev fastnade på vägen. Posten hade haft problem med att få fram försändelserna redan före strejken. Den tynande tidnings- och tidskriftsbranschen har tagit stryk under hela den nya postlagens tid då papperstidningarna anlant hipp som happ. Det har gett prenumeranten en orsak att avstå från sin tidning, som ändå inte kommer – fastän tidningen inte kan rå för det.

Medlarens märkliga tolkning

Poststrejken bröt ut och parterna PAU och

Palta möttes som brukligt är hos riksförlikningsmannen. Men den oerfarna riksförlikningsmannen **Vuokko Piekkala** föreföll inte åstadkomma något i tvisten om de 700 sorterarna, trots att hon gav ett förslag till allmängiltigt huvudavtal. Senare framgick det att förlikningsmannen inte ens önskat behandla sorterarnas avtalstvist. Det skapade förundran. Så man hittade på att man ber fyra arbetsmarknadsveteraner skaka fram en lösning för de 700. Det var ju sorterarnas öde som var hela tvistens fokus, trots att riksförlikningsmannens tog lätt på den. PAU skulle inte gå med på någonting innan tvisten om sorterarna lösts.

Riksförlikningsmannen ledde förhandlingarna mellan PAU och Palta om huvudavtalet för de 9 000 postanställda. De fyra arbetsmarknadsveteranerna, **Lauri Ihalainen** och **Ann Selin** från arbetstagsidan samt **Lasse Laatunen** och **Jukka Ahtela** för sin del satte snabbt ihop ett separatavtal för de 700 postsorterarna inom Posti Palvelut Oy. Den ha-

de alla inklusive Posti Palvelut Oy godkänt. Men Medieförbundet ratade förslaget direkt. Så föll hela paketet och stödaktionerna började.

Det föreföll som om Medieförbundet som representerade pressens arbetsgivare sparkat sina medlemmar i skrevet, då det vägrade godkänna de fyra utredarnas förslag. Men nej. Det gällde fastmer att de stora tidningshusen redan i två år drivit sitt eget distributionsbolag *Suomi*, som har 3 000 deltidsanställda utdelare. Vid sidan om tidningar delar de också ut brev och paket. Därför ratade Medieförbundet det första kompromissförslaget. Förbundet ville röja undan en konkurrent.

Twisten om de 700 postanställda löstes till slut mellan PAU och Palta. Man kastade ut Medieförbundet och PAU och Palta slöt ett separatavtal för de 700 paketsorterarna. Lönerna försämrades inte och det blir ingen indelning av de postanställda i två kaster.

Också PAU:s och Paltas allmänbindande kollektivavtalet för 9 000 anställda blev snabbt färdigt. Till stor del baserades det på riksförlikningsman Vuokko Piekkalas första utkast. Åtminstone vad posten beträffar var julefriden räddad. Framtiden får utvisa vilka sår striden lämnat. 🍷

(Datum: fredag den 29 november 2019)



En överraskande dramatisk vändning kom den 29 november 2019, två dagar efter att avtalet slutits. Minister Sirpa Paatero som ansvarat för styrningen av statsbolagen avgick och sjukskrevs för en tid framöver.

SJÖMANS-UNIONEN UNDRADE 20.11.2019:

Har ägarstyrningsminister fått

FEL INFORMATION

om Postens mål?

– Mot slutet av poststrejken medgav Sirpa Paatero att det varit problem med informationen mellan Posten och ministern –

Nedan följer Sjömans-Unionens syn från 20.11.2019 på dödläget i postförhandlingarna, vilken också publicerades i flera medier:

Om ägarstyrningsminister Sirpa Paatero och statsminister Antti Rinne inte fått sanningsenlig information om läget måste de och landets regering vidta snabba åtgärder för att förhindra försämringar av arbetsvillkoren, sade Sjömans-Unionen 20.11.2019 om läget för poststrejken.

Kollektivavtalsförhandlingarna mellan **Posten** och **PAU** har kört fast. PAU var tvungna att avslå riksförlikningsmannens förlikningsförslag 19.11.2019, då det hade inneburit att en del av de postanställda hade flyttats till det svagare kollektivavtalet mellan **Medieförbundet** och **Industrifacket**.

Har man förstått vad tvisten egentligen handlar om i de pågående förhandlingarna? I maj 2018 beslutade Postens styrelse att Posten måste öka sin vinst. Det gynnar ägaren – staten – och Postens ledning. Postens löne- och arvodesutredning från 2018 visar att Postens ledning utöver lö-

nen även får bonusar vid 70 % rörelseresultat och 30 % omsättning för Postens paketverksamhet. Om Postens paketverksamhet växer – dvs. om de erövrar marknaden genom ett billigare kollektivavtal – får Postens ledning 30 % av tillväxten inom paketverksamheten i bonus. Det innebär extraarvoden för hundratusentals euro utöver grundlönen för Postens ledning.

Det går inte dåligt för Posten. 2018 var Postens rörelseresultat 44,8 miljoner euro. Samtidigt vill de med vilka medel som helst flytta de resultatskapande postanställda till ett sämre kollektivavtal. För en paketsorterare på Posten skulle det innebära en sänkning på 600 euro vid en lön på 2 200 euro.

Vem har gett order om att flytta Postens paketsorterare till ett sämre kollektivavtal? Är det Postens styrelse? Om så är fallet, har ägarstyrningsminister **Sirpa Paatero** fått sanningsenlig information om Postens mål?

Har hon fått höra att Postens konkurrenter tillämpar **Industrifackets** billigare kollektivavtal i paketverksamheten? Sådan osann information upprepade Postens styrelseordförande **Markku Pohjola** (20.11.2019) i MTV:s program *Huomenta Suomi*. Posten har konkurrenter inom paket- och e-handeln, men de tillämpar kollektivavtalet mellan **Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund (AKT)** och

Autoliikenteen Työntäjiliitto, som till vissa delar till och med är av högre nivå än PAU:s kollektivavtal för kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen.

Posten betalar alltså ut lång- och kortfristiga incitamentsarvoden, dvs. bonusar, till sin ledning för tillväxt och marknadserövringar. Det gynnar Posten, och genom att byta till ett billigare kollektivavtal skulle de kunna fungera som marknadsstörare och erövra marknaden. Posten har offentligt berättat att de har som mål att öka antalet arbetsplatser. Det skulle ske genom att Postens konkurrenter förlorar konkurrensen om kunderna.

Det väcker frågan om varför Posten så absolut vill försvaga arbetsvillkoren för sina paketanställda och flytta dem till ett svagare kollektivavtal. Posten och dess ledning gynnas av en marknadserövring. Det som får lida är de andra aktörerna som följer branschens schystaste arbetsvillkor.

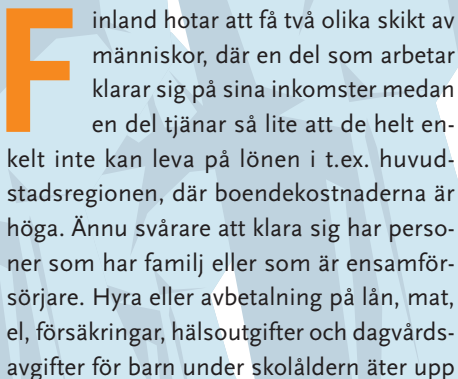
Om ägarstyrningsminister Sirpa Paatero och statsminister **Antti Rinne** inte fått sanningsenlig information om läget måste de och landets regering vidta snabba åtgärder för att förhindra försämringar av arbetsvillkoren. Det enda rätta kollektivavtalet som Posten ska följa för sina paketsorterare är PAU:s kollektivavtal för kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen. Det måste följas för att branschen och Finland ska få arbetsro. 📍



OCH DESS STÖDÅTGÄRDER

**SYFTAR TILL ATT FÖRSVARA DE ALLRA
LÄGST AVLÖNADE INOM ALLA BRANSCHER**

TEXT SAANA LAMMINSIVU BILDER SAANA LAMMINSIVU OCH GETTY IMAGES



det mesta av lönen, som inte ens räcker till om man ska vara ärlig. Digitaliseringen har skapat ett tryck på barn i skolåldern att ha en mobil, dator eller surfplatta så att de inte hamnar efter i den digitala utvecklingen. Därför måste familjerna regelbundet också investera i datateknik, vilket inte är billigt.

Alla finska familjer äter inte bra och hälsosamt och frukter är bara en dröm. Vart tionde barn, över 10 procent, hör till en låg-

inkomstfamilj. Det innebär över 110 000 barn. Det finns också familjer som nätt och jämnt klarar sig, även om de inte räknas till den så kallade fattigaste tiondelen. Vi vet att hoppande mellan olika korttidsarbeten och visstidsanställningar sliter på människans psykiska hälsa och även reflekteras på familjens välmående.

Obestämbarheten hos livet i dagens samhälle berör inte bara barnfamiljer, utan även ensamboende arbetande, som även



de utgör en stor grupp i vårt land. I Helsingfors är antalet ensamboende hushåll något mindre än hälften av hela befolkningen, dvs. vartannat hushåll består av en person. Osäkerheten i samhället påverkar också antalet ensamboende: människor kan och vågar inte förbinda sig till något eftersom de kan förlora allt – sitt arbete och i värsta fall sin hälsa. Personer under 30 år är också mycket bekymrade för hoten som klimatförändringarna medför.

Vad har allt detta att göra med de postanställdas pågående arbetskonflikt och olika fackförbunds stödåtgärder i anknytning till arbetskonflikten?

I Finland arbetar både män och kvinnor. Fram till idag har de tjänat en lön som de klarar sig på. Nu hotas löntagarna av att delas in i två läger: lyckligt lottade och dåligt lottade. Många forskare har talat om en återgång till 1700-talet, där man hörde aningen till "överklassen eller underklassen". Så verkar det till viss del vara redan nu: Finlands rikaste människor och flera ledare tjänar hundratusentals euro om året, lätt ett tjugotal gånger mer än vad en vanlig finsk löntagare tjänar om året. Andelen

lyckligt lottade har ökat och speciellt företagsledningarna får resultatbaserade bonusar, vilket i praktiken alltid innebär ett dyk ner i lägre avlönade anställdas lönekuvert. Massuppsägning av anställda är vardag, eftersom ledarna vill ha resultat på de anställdas bekostnad. Mängder av samarbetsförhandlingar har hållits de senaste åren speciellt i statliga bolag.

Samtidigt som ledarnas inkomster ökar, blir de mest lågavlönade människorna bara fattigare. Nu försöker man vidga avgrunden för dem ytterligare genom att skära ännu mer i deras låga löner: En lön på 2 200 euro kommer att minska med upp till 600 euro för postanställda. Inkomsten som blir kvar är försvinnande liten och inget man klarar sig på i huvudstadsregionen.

Blir de postanställda kunder hos Fpa?

Detta förslag drivs av Palta, som representerar arbetsgivaren i de pågående kollektivavtalsförhandlingarna. Genom att byta till ett billigare kollektivavtal skulle man spara in på arbetstagarkostnaderna. Om postutdelarnas lön sänks med hundratal euro får de utan tvekan bli kunder hos Fpa. Det

innebär en större förlust av skattemedel för samhället, men för Postens ledning innebär det en konkurrensfördel på marknaden eftersom Posten gynnas av sänkningen av de anställdas kollektivavtal.

Postens arbetsvillkor är redan nu så billiga att de till och med skrämmer Postens fåtaliga konkurrenter, som *Matkahuolto*. Kollektivavtalet som *Matkahuolto* tillämpar ligger på en mycket bättre nivå än Postens. Det statliga bolaget Posten vill helt klart ha fullt monopol på marknaden genom att sänka kollektivavtalen och erövra marknaden.

FFC och deras många medlemsförbund fördömer kollektivavtalsshoppingen

Det är klart som korvspad att det inte går att tillåta den aktuella nedsättningen av det mänskliga värdet och sänkningen av kollektivavtalen. Transportbranschens fackförbund och många andra fackförbund i FFC har redan fördömt kollektivavtalsshoppingen och vill visa sitt stöd så att människor i svagast ställning inte blir underklass, utan att Finland fortsätter att vara ett jämlikt bildningssamhälle även i framtiden för alla, där det ska gå att leva på sin lön. Det arbetande folket vill i alla fall inte göra vårt land till ett USA, där de fattigaste får slita med två eller tre jobb. Dessvärre syns detta fenomen även i Finland, där de mest lågavlönade och korttidsarbetande idag måste ha flera jobb. Klyftan mellan de välbeställda och de som bara försöker överleva växer.

Närvårdare, barnskötare, lastbilschaffis och postiljon, och så sjöman såklart!

I den pågående arbetskonflikten och dess stödåtgärder handlar det inte bara om att försvara arbetsvillkoren för anställda inom transportbranschen, utan om att trygga utkomsten för alla anställda – och framför allt lågavlönade människor. Det gäller postiljoner, lastbilschaffisar, elektriker och livsmedelsarbetare samt även sjukskötare och barnskötare, som räknas in bland de mest lågavlönade anställda. I Finland finns det många yrken där lönerna inte kan sägas vara något att hurra för. Listan över lågavlönade yrken är lång – och ofta är det ➤➤



just människorna i de yrkena som upprätthåller tjänsterna i vårt samhälle: de delar ut brev, post och mat till äldre och sköter barn och sjuka.

Anställda inom transportbranschen för också sin egen kamp

Inom lastbilstrafiken har borttagningen av cabotage medfört att vi nu har utländska förare med obefintliga arbetsvillkor i den finska vägtrafiken. De är svåra att övervaka. Inom sjöfarten kämpar man mot "blandbesättning", dvs. att arbetsgivarna försöker ersätta en del av EU-besättningen (i regel finska sjömän) med sjömän från länder utanför EU. Globaliseringen har satt spinn på världen, där de stora äter de små. Det är det som finska företag kämpar mot. Situationen är alltså inte enkel och inom många branscher har arbetsgivaren och de anställda gemensamt försökt hitta lösningar på hur vi ska klara oss i den framtida konkurrensen. Det finns alltså även ärliga arbetsgivare som lider av den pågående sänkningen av kollektivavtal.

Arbetsgivarna försöker utnyttja splittringen: epidemin kan sprida sig

Därför får vi inte tillåta att det handlas med de anställdas kollektivavtal. Vi måste sätta

stopp för försöken att skära ytterligare i de allra lägsta lönerna. Nu kämpar vi för ett rättvist Finland: inga löner ska sänkas. Om arbetsgivarens pågående fräckhet och intriger inte stoppas kan fenomenet sprida sig och beröra oss alla. Varje anställd i Finland. I många branscher har man dessvärre redan sett tecken på detta fenomen – det går i alla fall att skymta i dörröppningen.

Arbetsgivarna försöker nu medvetet utnyttja "splittringen" i fackförbunden och se vem de kan förhandla de billigaste kollektivavtalen med. Rikets visa rättslärda konstaterade att det juridiskt sett egentligen inte går att göra något alls mot den pågående kollektivavtalsshoppingen – men som tur är finns det sunt förnuft, som det alltid är tillåtet att använda.

Att teckna kollektivavtal handlar framför allt om handel: några säljer, andra köper. Man kan göra affär eller låta bli. Däremellan kommer handelsvillkoren: vad som säljs och till vilket pris. Man kan alltid också säga nej. Postens huvudförtroendeman **Leo Hara** konstaterade på FFC:s representantmöte den 21.11.2019 att "kollektivavtalen tecknas inte av glädje, utan de måste tecknas för människor".

Den tills vidare lokala influensan kan däremot utvecklas till en epidemi, och därför fördömdes kollektivavtalsshoppingen i flera tal på FFC:s representantmöte: detta spel måste stoppas.

Trump ville köpa Grönland, men fick nej

Posten och andra företag motiverar sina lösningar genom att hänvisa till digitaliseringen. Det är sant att det förändrar världen, men sådan panik är det inte att man inte kan dryfta saker och ting med tiden. Ett eller två år hit eller dit förändrar inte världen om man tittar på människans några tusen år långa utveckling på den här planeten. En alltför snabb och ogenomtänkt (eller prövad av Postens styrelse) försvagning av arbetsvillkoren kan däremot lämna outplånliga spår i de anställdas ställning. Därför kommer transportförbunden och övriga fackförbund som visat sitt stöd inte att tillåta en försvagning av arbetsvillkoren.

Man måste inte låta de stora aktörerna domdera, utan det är tillåtet att använda sitt förnuft vid handel. Man behöver alltså inte sälja eller köpa allt. USA:s president **Donald Trump** ville köpa Grönland, men fick nej. ⚓

Dribblandet med
arbetsvillkor är inget
nytt i arbetslivet.



Se videon på:
työehtoshoppailu.fi



Kollektivavtalsshopping – vad betyder det?

#KOLLEKTIVAVTALSSHOPPING Sänkt pris på arbete

Vad är ett kollektivavtal?

I ett kollektivavtal enas man om löner och alla de tillägg som tillkommer utöver grundlönen, som t.ex. tillägg för kvälls-, natt-, lördags- eller söndagsarbete.

I kollektivavtalet enas man också om semesterpenning, lön under sjukperiod, företagshälsovård, förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige.

Med ett kollektivavtal enas man egentligen om allt som sker på arbetsplatsen eller är knutet till anställningen.

Vilka förhandlar om kollektivavtalet?

Vanligast är att kollektivavtalet tecknas av fackförbundet som representant för de anställda och av arbetsgivarförbundet som representant för arbetsgivaren.

En del stora arbetsgivare kan teckna kol-

lektivavtalet direkt med fackförbundet.

I princip brukar däremot fackförbundet teckna kollektivavtalet för de anställdas räkning och arbetsgivarförbundet för arbetsgivarens räkning.

Vad är kollektivavtalsshopping?

Den som bäst skulle kunna berätta om kollektivavtalets betydelse är en anställd som inte omfattas av något kollektivavtal eller för vilken kollektivavtalet har bytts ut. Alltså en person som blivit föremål för kollektivavtalsshopping.

Då har arbetsgivaren först följt ett kollektivavtal för den anställda och vid något tillfälle beslutat att byta till ett annat kollektivavtal:

Arbetsgivaren har gått med i ett annat arbetsgivarförbund och tagit ett annat kollektivavtal i bruk. I och med det har den

anställdas arbetsvillkor försvagats något eller mycket.

Kollektivavtalsshopping slår mot de lägst avlönade

Dessvärre är det de anställda som tjänar minst i företaget eller de som har lägst lön som blir föremål för kollektivavtalsshoppingen. Det finns alltid någon som tycker att de mest lågavlönade människornas löner är för höga. De som tänker så är ofta företagets ledning, ägare eller styrelse, som fattar beslutet att handla med dessa människors arbetsvillkor.

Det tråkigaste exemplet på det är kollektivavtalsshopping där de mest lågavlönades löner har sänkts med t.ex. 30 procent. Om två-tre år får vi se att lönen för ledningen i detta företag har ökat med 30 procent.

Vem gynnas av kollektivavtalsshopping?
Det är oftast bara företagets ledning, ägare och eventuellt styrelse som gynnas av kollektivavtalsshopping. De anställda har hittills aldrig gynnats av det. Det är sällan vi ser situationer där företaget byter kollektivavtal till ett dyrare, eftersom ägaren oftast inte har någon nytta av det.

Kollektivavtalsshopping borde inte vara möjligt, men det nuvarande systemet tillåter det. Vi vill se en ändring i systemet.

Heidi Nieminen
puheenjohtaja
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU

KOLLEKTIVAVTALSSHOPPING

(avtalsshopping, KA-shopping)
innebär att de anställdas kollektivavtal byts ut till ett billigare så att arbetsgivaren får kostnadsbesparingar eller konkurrensfördelar.

Företagen byter arbetsgivarförbund för att komma åt ett annat, för den anställdas del ofta svagare, kollektivavtal då de anser att företagets verksamhetsbransch har ändrats.



Bild: Getty Images

Historik över strejker och deras betydelse för samhället

Kalevi Sorsa –fonden
sorsafoundation.fi

Historiken kan beställas från Kalevi Sorsa –fonden som bok eller laddas ner som PDF direkt på fondens webbplats:

https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2019/11/Hanskat-tippui_web.pdf

”

I alla västländer är det självklart att löntagare har rätt att strejka.

I sin fackbok *"Hanskat tippui – lakkojen historia ja vaikutus yhteiskunnassa"*, en historik över strejker och deras betydelse för samhället, beskriver nationalekonomen Antti Koskela strejkandets betydelse för löntagare.

Det centrala påståendet i boken är att strejkrätten är det viktigaste medlet mot klassamhället. Löntagarnas juridiska rättigheter, till exempel strejkrätten, har anknytning till deras ekonomiska ställning och roll i samhället.

Om strejkrätten begränsas blir inkomstskillnaderna sannolikt större, och löntagarnas övriga villkor, till exempel arbetshälsan eller arbetarskyddet, blir lätt sämre. Strejkrätten är nämligen avgörande för löntagarnas ställning på arbetsmarknaden.

I alla västländer är det självklart att löntagare har rätt att strejka. I många länder godkänns strejkrätten åtminstone indirekt till och med i grundlagen. Dessutom har

strejkrätten och organisationsfriheten garanterats i FN:s internationella konventioner. Tal om begränsning av strejkrätten skulle få Finland att hamna i en konstig kontrollgrupp.

På 2000-talet har Finland i jämförelse med andra länder varit ett medelmåttigt strejkenäget land. I nordisk kontext är danskarna mest benägna att ta till strejk, svenskarna minst och finländarna och norrmännen mitt emellan. Den allmänna uppfattningen att Finland är ett särskilt strejkenäget land stämmer alltså inte.

Men på 1970-talet var Finland faktiskt ett av världens mest strejkenägna länder. Senare har antalet strejker sjunkit till cirka en tiondedel. Antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejker motsvarar årligen en eller två procent av antalet sjukdagar.

I boken behandlas även strejkers inverkan på kostnader. Det är typiskt att arbetsgivare överdriver kostnader i samband med strejker och löntagare underskattar dem. Sanningen ligger ofta mitt emellan. Arbetsgivare använder ofta värdet av förlorad produktion fastän en del av värdet kan fås tillbaka till exempel genom övertidsarbete eller försäljning av varor från lagret.

Vid värdering av kostnader beaktas sällan verksamhetens lönsamhet. Om den förlorade produktionen är 100 000 euro men vinsten av denna skulle ha varit 6 000 euro, då har strejken medfört en förlust på 6 000 euro. Företag maximerar inte sin produktion, utan sin vinst.

Man frågar ofta om det någonsin har varit någon nytta av strejker. Strejker har lett

till en uppsjö av goda resultat, till exempel från kvinnlig rösträtt till semesterpenning. Semesterpenningen kom ju tack vare Metallarbetarförbundets sju veckor långa strejk efter 1971. I takt med inkomstuppgörelser spred sig semesterpenningen även till andra yrkesgrupper. En viktig orsak till att kvinnorna fick rösträtt var storstrejken år 1905 som ledde till att även arbetarna och kvinnorna fick rösträtt.

I boken behandlas även utvecklingen av olika stridsåtgärder i takt med att samhället övergår från industrisamhälle till digitaliserat servicesamhälle. Vilka är de internationella strejktrenderna?

Antti Koskelas bok fungerar som en allmän översikt över internationell reglering av strejker, värdering av kostnader i samband med arbetskonflikter och jämförelse mellan olika länder när det gäller benägenhet att strejka. Boken utgavs av Kalevi Sorsa-fonden.



Antti Koskela är ekonom vid centralorganisationen STTK.



Under provotid

Vi har fått många frågor om provotiden på sistone. Temat har behandlats i den här spalten 2015 (nr 2). Regler gällande provotid i sjöarbetsavtalslagen ändrades i början av 2017. Här kommer samma artikel igen uppdaterad.

TEXT SANNALEENA KALLIO

SJÖMANNEN: I mitt arbetsavtal finns det ett avtalsvillkor om provotid. Vad är provotid och hur lång är den?

JURISTEN: Paragrafen som rör provotid finns i första kapitlet i lagen om sjöarbetsavtal (5 §) (och arbetsavtalslagen 4 §). Syftet med provotid är att ge båda parter i ett arbetsavtal möjlighet att försäkra sig om att arbetet och den som utför det är lämpliga för varandra. Under provotiden kan arbetsgivaren utvärdera om arbetstagaren har rätt yrkeskunskaper och är lämplig för uppgiften och arbetsgemenskapen, medan arbetstagaren kan utvärdera om arbetet och arbetsförhållandena är som förväntat.

Provotiden ska alltid avtalas i arbetsavtalet med antingen ett uttryckligt avtalsvillkor eller med en hänvisning till kollektivavtalsvillkoret för provotid. (Sjöfartens kollektivavtal innehåller inte villkor för provotid.) Den ska alltså inte automatiskt följas med stöd av lagen. Provotid kan avtalas både i ett tills vidare gällande och i ett tidsbundet arbetsavtal.

Provotiden är *högst sex månader* lång i både tillsvidare och tidsbundna arbetsavtal. Om arbetstagaren under den avtalade provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren *rätt att förlänga provotiden med en månad* för varje period av 30 (sammanlagda) kalenderdagar, under vilka arbetstagaren varit sjuk eller skött sina barn. Om till exempel man har avtalat om provotid på sex månader och arbetstagaren är under den tid tre gånger arbetsoförmögen för två veckor (3 x 14 kalenderdagar = 42 kalenderdagar), har arbetsgivaren rätt att meddela före den avtalade provotiden har utgått att provotiden förlängs med en månad. Då blir provotiden 7 månader lång i sin helhet.

Vid *visstidsanställningar* som är *kortare än 12 månader* kan provotiden vara högst hälften av anställningens längd inklusive ovan nämnda förlängningar. Vid till exempel en fyra månader lång visstidsanställning kan de två första månaderna då utgöra provotid.

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

Användningen av provotid är inte alltid motiverad och berättigad. Vid på varandra följande eller inom kort tid tecknade tidsbegränsade arbetsavtal som rör samma tjänst eller arbetsuppgift behöver man inte inkludera något provotidsvillkor. Arbetsgivaren känner då redan till arbetstagaren och dennes färdigheter och kunskaper.

Arbetsavtalen tecknas ofta på förfyllda blanketter, där fältet för provotid redan är ifyllt. *Arbetsavtalet ska alltså alltid kontrolleras noggrant*, speciellt i de sistnämnda fallen.

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

JURISTEN: Under provotiden kan anställningsförhållandet *hävas av båda parter* enligt 1 kap. 5 § i sjöarbetsavtalslagen. Det innebär att anställningsförhållandet och därtill hörande rättigheter och skyldigheter upphör omedelbart utan uppsägningstid. Det finns ingen rätt till lön under uppsägningstiden när anställningsförhållandet upphävs istället för att sägas upp.

På grund av syftet med provotiden och dess karaktär har inte arbetsgivaren någon särskild skyldighet att motivera avslutandet av anställningsförhållandet under provotiden med annat än att åberopa provotidens giltighet. Arbetsavtalet får dock *aldrig upphävas på diskriminerande eller i övrigt osakliga grunder* eller med syfte att kringgå lagen. Om arbetstagaren misstänker detta och påstår till exempel att den osakliga grunden har med hans hälsotillstånd att göra ska arbetsgivaren visa och bevisa att det inte ligger något lagstridigt och osakligt skäl bakom, dvs. motivera avslutandet av anställningsförhållandet. Det kan vara fråga om kringgående av lagen då arbetsgivaren använder provotid för att dra nytta av visstidsarbetskraft utan att ha grundad anledning för detta såsom det förutsätts i lagen.

Frågor är välkomna:
sannaleena.kallio@smu.fi

Ammattiosastot tiedottavat / Fackavdelningarna informerar

SISÄ-SUOMI

Virkistysviikonloppu

31.1.–2.2.2020, Tallinna

Virkistysviikonloppu Tallinnassa **Tallink Spa**-hotellissa. Paikkoja rajoitetusti.

Hinta: omavastuu virkistysviikonlopusta jäseneltä 50 euroa ja avec 170 euroa.

Alustavasti ruokailut laivalla molempiin suuntiin ja aamiaiset kylpylähotellilla kuuluvat matkan hintaan sekä lisäksi lauantaina illallinen kuuluu matkan hintaan.

Muut ruokailut, kahvittelet sekä kylpylässä otettavat hoidot jokainen hoitaa omakustanteisesti.

Sitovat ilmoittautumiset 22.12.2019

mennessä Markku Rautiaiselle

p. 0400 768 414,

s-posti: markku.j.rautiainen@gmail.com

Ilmoitukset/ Annonser

IN MEMORIAM

Tony Kristian Uuro

S. 21.12.1982, Karijoki

K. 1.11.2019, Riihimäki

"Matkassasi satamaan viimeiseen,
jäävät sydämemme yksin muistoiheen".

-Nina Ramstadius

Tonya muistaen,

M/s Baltic Princessin työkaverit

ELÄKKEELLE /PÅ PENSION

Kiitos! J/m Kontion henkilökunnalle
kuluneista vuosista ja muistamisesta
jäädessäni eläkkeelle.

Ari-Pekka "Aape" Leinokari

KULTAMERKIT

Ari Malm

Eija Suortti



KULJETUSALAN
TYÖTTÖMYYSKASSA

TYÖTTÖMYYSKASSA TIEDOTTAA

TYÖTTÖMYYSKASSA PALVELEE

jouluviikolla puhelimitse ma 23.12. klo 9–12
sekä joulun jälkeisellä viikolla ma 30.12. ja
2.1. sekä 3.1. klo 9–12.

Arkipyhät vaikuttavat myös päivärahan
maksupäiviin.

Työttömyyskassa toivottaa jäsenille
rauhallista joulua!



TRANSPORTBRANSCHENS
ARBETSLÖSHETSKASSA

ARBETSLÖSHETSKASSAN INFORMERAR

ARBETSLÖSHETSKASSANS TELEFON

betjäning under julveckan må 23.12. kl 9–12
samt veckan efter jul må 30.12 och 2.1.
samt 3.1. kl 9–12. Söckenhelgdagarna
inverkar även på betalningsdagarna.

Arbetslöshetskassan önskar sina
medlemmar en fridfull jul.

SHIPPING POSTERS CALENDAR 2020

Englanninkielinen Shipping Posters (2020) –seinäkalenteri.

Tällä kerralla mukaan tulivat upeat vanhat julisteet
mm. seuraavilta varustamoilta:

White Star, Holland America, G. Sergo & Ko. (Viro), Hamburg Süd,
Messageries Maritimes, DFDS, SHO–FÅA (Suomi) jne.

Kalentereita on enää rajoitetusti saatavilla.

Tuote ei ole myynnissä kaupoissa!

Se sopii annettavaksi kaikille merihenkisille
yhteistyötahoille ja omaan käyttöön.

TIEDUSTELUT JA TILAUKSET:

peter.raudsepp@elisanet.fi



Shipping Posters Calendar 2020
Hinta 28,- (sis. alv:n).



TYÖ TERVEYS TURVALLISUUS
Työhyvinvoinnin erikoislehti

OTA TTT-LEHTI AVUKSESI, KUN

- kaipaavat tukea ja vinkkejä työhösi
- kehittäte työpaikallanne uutta
- haluat luotettavaa tietoa työterveydestä ja -turvallisuudesta.

TILAA MAKSUTON UUTISKIRJE

www.tttlehti.fi > Lehden tilaus > Tilaa uutiskirje

TILAA LEHTI TARJOUKSHINTAAN!

Kirjoita sähköpostitilaukseen tai lomakkeen lisätietoja-kenttään koodi **talvi2019** ja saat TTT-lehden kestopilauksen **tarjoushintaan**

75 €/vuosi (norm. 85 €).

www.tttlehti.fi > Lehden tilaus

Merimies-Unionin henkilökunta toivottaa kaikille
Unionin jäsenille ja yhteistyökumppaneille

*Hyvää Joulua &
Onnellista Uutta Vuotta 2020!*

Sjömans-Unionens personal önskar alla
Unionens medlemmar och samarbetspartner

God Jul & Gott Nytt År 2020!

Toimisto suljettu 23.12.2019 – 6.1.2020.
Myös Turun toimisto suljettu saman ajan.

Sjömans-Unionens kontor är stängt 23.12.2019–6.1.2020
Sjömans-Unionens Åbo kontoret är stängt 23.12.2019–6.1.2020



Posti Green

Luottamusmieskoulutus 2020

Luottamusmiesten peruskurssi 9.–12.3.2020
Luottamusmiesten täydennyskurssi 21.–22.4.2020
Luottamusmiesten jatkokurssi 1 25.–28.5.2020
Luottamusmiesten jatkokurssi 2 21.–24.9.2020
Luottamusmiesten täydennyskurssi 20.–21.10.2020

Kursseille haetaan ammattiyhdistysliikkeen kurssihakemuslomakkeella.
Lomakkeita saa myös luottamusmiehiltä sekä Merimies-Unionin toimistoilta.

Lisätietoja kurseista ja muusta koulutuksesta antaa:

Kenneth Bondas
p. 040 456 0245
kenneth.bondas (at) smu.fi

Förtroendemannautbildning 2020

Grundkurs för förtroendeman 9.–12.3.2020
Kompletteringskurs för förtroendeman 21.–22.4.2020
Luottamusmiesten jatkokurssi 1 25.–28.5.2020
Luottamusmiesten jatkokurssi 2 21.–24.9.2020
Kompletteringskurs för förtroendeman 20.–21.10.2020

Kursansökningen görs på fackföreningsrörelsens kursansökningsblankett. Ansökningsblanketter får du från förtroendeman, från Sjömans-Unionens kontor.

Vidare uppgifter om förbundets utbildningsverksamhet ges av:

Kenneth Bondas
tel. 040 456 0245
kenneth.bondas (at) smu.fi

Merimies-Unioni

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

VAIHDE
+358 (0) 9 615 2020

www.smu.fi
SÄHKÖPOSTI
etunimi.sukunimi@smu.fi

AUKIOLOAJAT
Arkinen klo 9.00–15.00

KULJETUSALAN TYÖTÖMYSSKASSA

POSTIOSIOITE
PL 65, 00531 Helsinki

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

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

TYÖTÖMYSSKASSAN
SÄHKÖINEN PALVELU
www.kuljetusalan.fi

TRANSPORTBRANSCHENS ARBETSLÖSHETSKASSA

POSTADRESS
PB 65, 00531 Helsingfors

KUNDTJÄNST
Broholmögatan 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 Minkinen
(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

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

Jäsenrekisteri- ja
jäsenpalvelusihteeri /
Sekreterare för medlemsregistret
och medlemservice
Saara Nordberg
(09) 6152 0256

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

Maariankatu 6 B, 5. krs.
20100 Turku

Mariegatan 6 b, 5:e våningen,
20100 Åbo

Vaasa / Vasa
Pitkäkatu 43, 65100 Vaasa
Storalänggatan 43, 65100 Vasa

Sjömans-Unionen

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

VÄXEL
+358 (0) 9 615 2020

www.smu.fi
E-ADRESS
förnamn.efternamn@smu.fi

ÖPPETTIDER
Vardagar kl. 9.00–15.00