

# STAY ONBOARD

SUOMALAISTEN MERENKULKIJOIDEN PYSYMINEN JA LÄHTEMINEN MERITYÖSSÄ

Haavisto Sanna,  
Kallunki Valdemar,  
Kirvesniemi Tiina,  
Korpivaara Liisa,  
Lehtonen Olli,  
Oravasaari Tomi,  
Pekkola Juhani





# STAY ONBOARD

SUOMALAISTEN MERENKULKIJOIDEN PYSYMINEN JA LÄHTEMINEN MERITYÖSSÄ



**Kirjoittajat:**

Haavisto Sanna, Kallunki Valdemar, Kirvesniemi Tiina,  
Korpivaara Liisa, Lehtonen Olli, Oravasaari Tomi,  
Pekkola Juhani



**Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto**

**Copyright:**

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

**Kustantaja:**

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

**Graafinen suunnittelu ja taitto:**

Vinkeä Design Oy

**Paino:**

Tammerprint Oy, Tampere 2014

Kotka 2014

**Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja.**

**Sarja A. Nro 59**

ISBN (NID.): 978-952-306-082-1

ISBN (PDF): 978-952-306-083-8

ISSN-L: 1239-9086

ISSN: 1239-9086

# Sisältö

<b>Esipuhe</b> .....	<b>8</b>
<b>Tiivistelmä</b> .....	<b>10</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>12</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>14</b>
<b>I Suomalaisen merenkulun ja merityön erityispiirteet</b> .....	<b>16</b>
1.1 Tarkastelun lähtökohdat ja tehtävä.....	16
1.2 Merenkulku osana suomalaista yhteiskuntaa ja kansainvälistä kilpailua.....	16
1.2.1 Merenkulun merkitys Suomessa.....	17
1.2.2 Merenkulun liiketoiminnan tila.....	20
1.2.3 Merimiesten eläkejärjestelmä.....	23
1.2.4 Merenkulkualan koulutus ja ammattitaitovaatimukset.....	24
1.2.5 Alan opiskelu.....	27
1.3 Merityön erityispiirteet.....	28
1.3.1 Laiva työympäristönä.....	29
1.3.2 Työaika laivalla.....	29
1.4 Merenkulkijoiden työhyvinvoinnin tukeminen.....	30
1.4.1 Työhyvinvoinnin edistämisen perusta ja merkitys merityössä.....	32
1.4.2 Tukipalvelut merenkulkijan hyvinvoinnin edistäjinä.....	34
1.4.2.1 Merimiespalvelutoimisto (MEPA).....	34
1.4.2.2 Suomen merimieskirkko.....	35
1.4.2.2 Merimieseläkekassa MEK.....	36
1.4.2.4 Vakuutusyhtiöt.....	36
1.4.2.5 Työmarkkinajärjestöt.....	37
1.4.2.6 Yhteistyösapuolten potentiaali.....	38
<b>2 Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>39</b>
2.1 Aineisto ja menetelmät.....	39
2.2 Tutkimusaineistojen luotettavuus.....	40
2.3 Tutkimusaineiston kuvaus.....	41

<b>3 Merenkulun rakenteita ja dynamiikkaa</b> .....	<b>44</b>
3.1 Henkilöstöstrategia ja neuvottelutoiminta sekä työn organisointi ja kehittäminen.....	44
3.2 Merenkulkijoiden työmarkkina-asema ja laivatyön piirteitä.....	54
3.3. Työkyky ja terveys.....	64
3.4 Johtaminen ja työyhteisön toiminta.....	75
3.5 Mikä vetää, pitää ja työntää merityössä?.....	80
3.5.1 Merityöhön hakeutumista kuvaavat tekijät.....	81
3.5.2 Merityössä viihtyminen.....	82
3.5.3 Merimiehien pysyvyys työssä ja siihen liittyvät tekijät.....	87
3.5.3.1 Työssä pysyvyyttä selittävät osatekijät kvantiiliregressiomallissa.....	93
3.5.3.2 Työssä pysyvyyttä selittävät tekijät yleistetystä additiivisesta mallista.....	95
3.5.3.3 Alustyyppin merkitys työssä pysymiseen.....	98
3.5.4 Merityöstä työntävät tekijät.....	98
3.5.5 Pitkän aikavälin työskentely.....	100
3.5.6 Mitkä tekijät erottelevat työhön jääviä ja siitä poistuvia merenkulkijoita.....	101
3.6 Iän vaikutus työn ja työolosuhteiden arviointiin.....	103
3.7. Merityössä jatkamisen ja siitä lähtemisen arviointia.....	103
3.7.1. Kyky ja mahdollisuus työn jatkamiseen.....	106
3.7.2 Perhe.....	107
3.7.3 Työn sisältö.....	109
3.7.4 Kaksi laajan työkyvyn ja työhyvinvoinnin mallia.....	110
3.8 Rakenteelliset, ehdollistavat ja välittömät syyt merityön jatkamiseen tai sen päättämiseen.....	112

<b>4 Työura merellä elämäkulun näkökulmasta</b>	<b>115</b>
4.1 Elämäkulun teorioiden suppea esittely	116
4.2 Merityöhön vetävät seikat osana elämäkulkua	118
4.3 Merityön vetovoiman erot sukupuolten välillä	124
4.4 Onko iällä väliä?	126
4.5 Erot laivatyyppien välillä	128
4.6 Merityössä pitävät tekijät	130
4.7 Tekisinkö toisin?	135
4.8 Mitkä tekijät vetävät pois mereltä?	137
4.9 Pohdintaa	145
<b>5 Johtopäätökset</b>	<b>146</b>
5.1 Toimintakulttuuri	146
5.2 Työhyvinvointi	147
5.3 Merityöhön hakeutuminen ja siinä pysyminen	148
5.4. Kestävä merenkulku	151
<b>6 Suositukset</b>	<b>155</b>
6.1 Yleisiä suosituksia	155
6.2 Suosituksia merenkulkijoiden terveyden ja työkyvyn sekä työterveyshuollon kehittämiseksi	156
6.3 Suositukset työn ja perheen yhteensovittamiseksi	159
6.4 Suositukset urakehityksen tukemiselle eri ikäryhmissä	160
6.5 Merenkulkualan henkilöstöjohtamisen kehittäminen	164
6.6 Suositukset koulutukselle	165
<b>Merenkulun tietyt ammattinimikkeet ja erikoistermejä</b>	<b>169</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>171</b>
<b>Liite I</b>	<b>178</b>

# Esipuhe

Stay onboard -hankkeen lähtökohtana oli huoli suomalaisen merenkulkualan houkuttelevuudesta työnantajana. Merenkulkijoiden ikääntyminen näyttäytyi tulevaisuuden kannalta huolestuttavana kehityskulkuna, vaikka samaan aikaan alan taloustilanteeseen vaikutti vuonna 2008 alkanut taantuma. Hankkeen päätehtäväksi määritettiin merityöhön vetävien ja siitä poistuvien tekijöiden tutkiminen. Kyseisen tehtävän kanssa yhtä tärkeäksi tavoitteeksi nähtiin merenkulkijoiden hyvinvointia tukevien toimintatapojen ja menetelmien kehittäminen. Painotus oli asiaan vaikuttavien sosiaalisten ja terveydellisten tekijöiden tarkastelu merityön erityispiirteet huomioiden.

Merityön houkuttelevuuden ja merenkulkijoiden työssäjaksamisen ajankohtaisuus merenkulkualan kannalta on kasvanut entisestään hankkeen aikana. Sekä työllisten tarpeen että työssäjaksamisen merkityksen odotetaan kasvavan. Työssäjaksamisen merkitystä korostaa valmisteilla oleva merimieseläkelaki, joka nostaa erityisesti miehistön mutta myös päällystön eläkeikää. Työn kysynnän odotetaan myös olevan kasvussa. Opetushallituksen vuoden 2011 koulutustarpeita koskevassa ennakoitiraportissa liikenne- ja logistiikka-alan suurimman työvoimatarpeen kasvun ennakoidaan olevan vesiliikennetyöntekijöiden ja -päällystön luokassa (Hanhivaara ym. 2011). Vuoden 2014 tilanteen perusteella työn kysyntä näyttää kasvavan tätäkin voimakkaammin. Merkittäviä tekijöitä tältä kannalta ovat olleet tonnistoveron uudistaminen ja sekamiehistön salliminen, joiden myötä Suomen lipun alle on siirtynyt kymmeniä laivoja aikaisempien ulosliputusten sijasta. Lisäksi merenkulkualan suhdanneodotukset ovat olleet viimeisen kahden vuoden aikana aikaisempaa myönteisempiä. Toisaalta vuoden 2015 alussa voimaan tuleva rikkidirektiivi lisää alaa koskevia kustannuspaineita.

Stay Onboard -hanke tarkastelee työhyvinvoinnin, johtamiskulttuurin ja työn organisoinnin välisiä yhteyksiä. Kohteena ovat suomalaiset merenkulkijat sekä laivatyöstä mantereelle tai muihin tehtäviin hakeutuneet henkilöt. Tiedon ja tahdon avulla työvoimavuotoa on mahdollista vähentää, työuria pidentää ja lisätä alan vetovoimaa, jos mahdollisuuksia hyödynnetään. Alalta poistuma merkitsee kohonneita kustannuksia ja menetettyjä koulutus- ja kokemuspansoksia. Merenkulkualan erityiset työajat asettavat paitsi henkilöstön jaksamisen myös heidän sosiaaliset suhteensa koetteelle. Hanke arvioi työolosuhteiden objektiivista ja subjektiivista tilaa ja etsii suosituksia ja ratkaisuja työn laadun parantamiseksi siten, että työntekijöiden työssä jaksaminen paranee ja työuran jatkaminen on entistä houkuttelevampaa ja toisaalta mahdollista. Hankeraportti tarjoaa tietoa merityön houkuttelevuuteen ja merenkulkijoiden hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi tarjotaan suosituksia toimenpiteiksi, joilla alan houkuttelevuutta ja työntekijöiden työhyvinvointia voidaan parantaa. Raportin ohella hanke on tuottanut myös artikkeleita, joista osa julkaistaan hankkeen päättymisen jälkeen.



Stay onboard -hankkeen toteutuksen ovat mahdollistaneet kumppanit, joihin on kuullut sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Varustamot ry, Merimieseläkekassa, Merimiespalvelutoimisto, Kotkan kaupunki, Trafi, Työterveyslaitos sekä merenkulun etujärjestöt. Hankkeen päärahoitus on saatu sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoimasta valtakunnallisesta ESR-rahoituksesta. Lisäksi Merimieseläkekassa ja Merenkulun säätiö ovat rahoittaneet hanketta. Kyselyn toteutuksen mahdollisti yhteistyö merimieseläkekassan ja merimiespalvelutoimiston kanssa. Kiitokset kaikille hankkeeseen osallistuneille.

Kaikesta tässä raportissa kirjoitetuista tosiasiaväittämistä ja suosituksista vastaavat tutkijat yksin. Tämä koskee myös mukaan otettuja haastattelulausuntoja.

*Kotka 6.12.2014*

Valdemar Kallunki  
Painoalapäällikkö, dosentti  
Hyvinvointi- ja liiketoimintapalvelut  
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

# Tiivistelmä

Merikuljetukset ovat pääsääntöisesti avoimessa kilpailussa ja rahtien hinnat vaihtelevat suhdanteiden mukana. Suomalaisten alusten osuus maan viennistä on 19 % ja tuonnista 41 %. Pitkällä aikavälillä merikuljetusten määrä on kasvanut. Vuosina 2000–2013 merimiesten määrä ja henkilötövuodet ovat vähentyneet 20 %. Poistuma merityöstä koskee voimakkaammin naisia kuin miehiä. Vuonna 2013 merimieseläkekassan piirissä oli 7 959 merenkulkijaa ja yhteenlaskettu vuosityöaika oli 5 678 henkilötövuotta.

Merenkulkijoiden keski-ikä on 42 vuotta ja keskimääräinen eläkeikä on 59,2 vuotta. Vanhuuseläkkeelle jäädään keskimäärin 61,7 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 52,3 vuoden ikäisenä. Vuosina 2000–2013 vanhuuseläkeikä kohosi kaksi ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen ikä runsaan vuoden. Merimieseläkelakia ollaan muuttamassa siten, että se siirtymäaikojen jälkeen vastaisi enemmän TyEL-eläkejärjestelmää, jolloin alimmat mahdolliset eläkeiät nousevat.

Laiva on työympäristönä tavallista työpaikkaa haastavampi. Laivalla työskennellään toisiaan hankalissa olosuhteissa. Merenkulkijoiden terveystä ja fyysistä kuntoa arvioidaan, kun merikelpoisuudesta päätetään. Merenkulkijoiden terveys ja työkyky ovat keskimääräistä paremmat. Työterveyshuollon lisäksi alalla on useita organisaatioita, jotka tukevat merenkulkijoiden hyvinvointia.

Merenkulun liiketoimintaa leimaa tuotannon standardinomaisuus, joka rajoittaa työn organisointia sekä tuote- ja palveluinnovaatioiden tuottamista. Teknisten muutosten seurauksena henkilökunnan määrä laivoilla on vähentynyt. Merenkulkijoiden yleinen työmarkkina-asema vastaa Suomen palkansaajien tavanomaista tasoa. Työpaikkakiusaamisen ja ristiriitojen taso laivoilla on tavallista suurempi. Merenkulkijat ovat yleensä tyytyväisiä uravalintaansa, ja ¾ aikoo pysyä työssään lähitulevaisuudessa.

Merenkulkutyöhön hakeudutaan usein periodityön eli työn ja vapaa-ajan välisen suhteen vuoksi. Hakeutumisen motiiveja yleisellä tasolla ovat luotettava työpaikka, ammattitaito ja työn sisältö. Kansi- ja konepäällystöstä hakeutuu työhön tyypillisesti urakehityksen ja työn sisällön perusteella. Talousosaston ja muulle henkilöstölle tyypillisiä motiiveja ovat palkkaus, työnsaannin varmuus. Viihtyvyys työssä perustuu periodityöhön, työvuorojärjestelyihin, työn mielekkyyteen, työn turvallisuuteen ja sosiaalisiin suhteisiin.

Pitkän työuran edellytyksiä ovat työnantajan suotuista taloudellinen tila, kuuluminen päällystöön, työkyky, palautuminen ja henkilöstön kehittämistoimet. Työkyvyn ja palautumisen ohella vapaa-aika, sosiaaliset suhteet ja sopeutuminen sekä johtamisen laatu vaikuttavat työssä pysymiseen. Perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin, vuorotyö, eläketurva ja työn mielekkyys ovat tekijöitä, jotka voimakkaimmin erottelevat työssä pysyvien ja siitä lähtevien joukkoja. Sama tekijä saattaa olla yhdelle houkutin ja työn motiivi, toiselle vaiva ja rasite. Sopeutumiseen merityössä vaikuttavat työntekijän tavoit-

teiden ja työolosuhteiden lisäksi johtamisen laatu ja mahdolliset työn kehittämistoimet. Työssä jatkaminen perheen kannalta riippuu myös lasten ja puolison tavoitteista. Monet hyvin laivallakin viihtyvät siirtyvät maatyöhön osana työuraansa. Yksilön ja työn suhde muuttuu joustavammaksi. Merenkulkijan elämänpolkuun vaikuttavat useat seikat, joten kaikille samanlaista merityön elämänpolkua ei voida löytää. Sen sijaan voidaan nähdä useita jännitteitä, joiden tuloksena merenkulkija tekee yksilölliset päätöksensä uran aloittamisesta, uralla pysymisestä ja uran päättämisestä.

Merenkulkualalla toteutetaan eläkejärjestelmän muutosta, jonka tavoitteena on nostaa säädettyä eläkeikää. Jotta toteutuva eläkeikä voisi yleisesti lähestyä säädettyä eläkeikää, on eläkejärjestelmän käyttöönottoon liitettävä työelämän laatua ja tuottavuutta samanaikaisesti parantava kehittämisspolitiikka. Voimaannuttavaa tasapainoa työn ja perhe-elämän välillä ja urakehitystä on syytä edistää osana työssä jatkamista. Toimialalla on tarvetta työyhteisöjen toiminnan sekä johtamisen arviointiin ja kehittämiseen. Tukiorganisaatioiden synergisemmalla ja työmarkkinaosapuolten syvemmällä yhteistoiminnalla sekä alan vahvuuksien arvioinnilla ja brändäyksellä olisi myönteisiä vaikutuksia liiketoimintaan ja työntekijöiden hyvinvointiin.

*Avainsanat: työhyvinvointi, työssä pysyminen, merityö, työterveys, johtaminen, työyhteisö*

# Sammanfattning

Det råder huvudsakligen fri konkurrens i sjötransporter och fraktpriser varierar efter konjunkturen. De finländska fartygens andel av landets export är 19% och av import 41%. På lång sikt har mängden av sjötransporterna ökat. Åren 2000-2013 har antalet sjömän och årsverken minskat med 20%. Åldersavgångar i sjöarbetet gäller kraftigare bland kvinnor än bland män. År 2013 fanns det 7 959 sjöfarare i sjömanspensionskassans krets och den sammanlagda årsarbetstiden var 5 678 årsverken.

Sjömännens medelålder är 42 år och genomsnittliga pensionsålder är 59,2 år. Man går i ålderspension i genomsnitt vid 61,7 års ålder och i invalidpension vid 52,3 års ålder. Åren 2000-2013 steg ålderspensionsåldern med två år och invalidpensionsåldern med drygt ett år. Man håller på att ändra sjömanspensionslagen så att den efter övergångsperioden mera skulle motsvara ArPL-systemet då de lägsta möjliga pensionsåldrarna stiger.

Ett fartyg som arbetsmiljö är mera utmanande än en vanlig arbetsplats. Man arbetar ibland i svåra förhållanden. Sjömännens hälsa och fysisk kondition värderas när man bestämmer om sjöduglighet. Sjömännens hälsa och arbetsförmåga är bättre än i genomsnitt. Utöver företagshälsovården finns det talrika branschorganisationer som stöder sjömännens välmående.

Sjöfartens affärsverksamhet präglas av att produktionen är standardaktig vilket begränsar att organisera arbetet och att producera produkt- och tjänsteinnovationer. Till följd av tekniska förändringar har antalet anställda ombord blivit färre. Sjömännens allmänna arbetsmarknadssituation motsvarar den vanliga nivån bland finländska löntagare. Nivån av mobbning och konflikter ombord är högre än normal. Sjömännen är vanligtvis nöjda med sitt val av karriär och  $\frac{3}{4}$  tänker stanna kvar på arbetet i närmaste framtid.

Man söker sig ofta till sjöfartsjobbet p.g.a. periodarbetet dvs. förhållandet mellan arbete och fritid. Allmänna motiv till att söka sig till arbetet är pålitlig arbetsplats, yrkeskunskap och arbetsinnehåll. För däck- och maskinbefäl är det typiskt att söka sig till arbetet utgående från karriärutveckling och arbetsinnehåll. Typiska motiv för intendenturavdelningen och annan personal är lön och trygg anställning. Att man trivs på jobbet går ut på periodarbete, arbetsskiftsorganisering, meningsfullhet i arbetet, arbetssäkerhet och sociala förhållanden.

Förutsättningar för en lång karriär är arbetsgivarens gynnsamma ekonomiska situation, att man hör till befälet, arbetsförmåga, återhämtning och personalens utvecklingsåtgärder. Vid sidan av arbetsförmåga och återhämtning påverkar fritid, sociala förhållanden och anpassning samt ledningskvalitet till att man stannar kvar på arbetet. Att familje- och nära förhållandena blir i land, skiftarbete, pensionsskydd och arbetets meningsfullhet hör till de faktorer som tydligast avskiljer de massor som stannar kvar på arbetet från dem som lämnar sin anställning. En viss faktor kan till en vara lockelse och motivation

till jobbet, till en annan möda och besvär. Utöver den anställdas mål och arbetsförhållanden påverkar ledningskvaliteten och möjliga arbetsutvecklingsåtgärder på att anpassa sig till sjöjobbet. Med tanke på familjen beror det på barnens och makens eller makans mål om man tänker fortsätta jobba. Flera av dem som trivs bra även ombord flyttar sig till jobb i land som en del av sin karriär. Förhållandet mellan individen och arbetet blir mer flexibelt. Sjömannens livsgång påverkas av flera orsaker så det är omöjligt att hitta en sjöfartsstig som är likadan för alla. Däremot kan man se flera spänningar till följd av vilka sjömannen fattar sina individuella beslut om att börja karriären, att stanna kvar på arbetet och att sluta karriären.

På sjöfartsbranschen håller man på att genomföra en förändring av pensionssystemet. Förändringen har som mål att höja den föreskrivna pensionsåldern. För att den verkliga pensionsåldern kunde allmänt närma sig den föreskrivna pensionsåldern ska man i samband med att anlägga det nya pensionssystemet också samtidigt foga utvecklingspolitik som förbättrar arbetslivets kvalitet och produktivitet. Det finns skäl att befrämja kraftgivande balans mellan jobbet och familjelivet och karriären som en del av att fortsätta jobba. På branschen finns det behov att bedöma och utveckla arbetsgemenskapens verksamhet och ledning. Det skulle ha positiva verkningar om sjöfartens stödorganisationer och arbetsmarknadsparterna hade djupare samarbete samt om man bedömde branschens styrkor och byggde ett starkt varumärke.

*Nyckelord: välmående, stanna kvar, sjöarbete, företagshälsövård, ledning, gemenskap*

# Abstract

Generally, seaborne trade is open to competition, and freight rates vary depending on the economic situation. Finnish vessels account for 19% of the country's export and 41% of the import. In the long term, the amount of sea transportation has increased. However, during 2000–2013, the number of seafarers and man-years has decreased. In particular, women are retiring from seafaring professions. In 2013, the Seafarer's Pension Fund covered 7,959 seafarers adding up to 5,678 man-years.

The average age of seafarers is 42 years, and the average age for retirement is 59.2 years. The average age for retirement due to old age is 61.7 years, and the average age for retirement due to disability is 52.3 years. During 2000–2013, the age for retirement due to old age increased by two years, and the age for retirement due to disability increased by a little more than one year. The Seafarer's Pension Act will be modified to better comply with the Employees Pension Act (TyEL), thus the earliest ages for retirement will be raised.

A ship can be considered an exceptionally challenging workplace that is occasionally exposed to adverse conditions. The seafarers' health and physical capability is examined in order to determine their suitability for onboard work. On average, seafarers are healthier and have better working capacity than the rest of the population. In addition to Occupational Health Service, there are also other organizations supporting seafarers' well-being.

A high level of standardization is typical of maritime industries and restricts the organization of work and production of equipment and service innovations. Due to technological development, ships employ fewer people. The position of seafarers in the Finnish labour market is similar to that of other employees. Onboard ships, however, bullying is more common, and the level of conflicts is higher. Notwithstanding this, seafarers are satisfied with their career choice, and 75% of them are going to continue in their jobs for the foreseeable future.

The periodical nature of work, that is the rotation of work and freetime, is often the reason people aim at work at sea. Other reasons are job security, content of work and professional skills. The deck and engine room officers are typically motivated by the career development prospects and the content of work. The catering department and other personnel are usually motivated by wages and job security. Job satisfaction is based on the periodical nature of work, organization of shifts, meaningfulness of work, occupational safety, and social relationships.

The requirements for a long career include the favourable financial condition of the employer, the employee's standing in an officer position, maintenance of one's working capacity, sufficient rest time, and personnel development activities. In addition to the maintenance of one's working capacity and sufficient rest time, the amount of freetime, social relationships, adaptation to working conditions, and the quality of manage-

ment affect the decision to stay on the job. The factors that mostly determine whether a person is going to stay on the job or leave are family and other close relationships, shift work, pension security, and the meaningfulness of work. One man's motivation is another man's burden. The working conditions and personal objectives determine how well the employee will adapt to offshore work, and the quality of management and personnel development activities also greatly affect job satisfaction. Sometimes offshore work is impossible due to the needs of one's partner and children. It is not uncommon to transfer to a shore-based job even though one is satisfied with onboard work. The relation between an individual and his/her work is becoming more flexible. The life-courses of individual seafarers vary, and a common course of offshore work cannot be found. Instead, the decision concerning the start, continuation and end of one's career is affected by several varying factors.

In the shipping industry, a pension system change is being carried out, the aim of which is to raise the legal retirement age. In order to diminish the gap between real and legal retirement age, the introduction of the pension reform should be combined with development policy, which would improve the quality of working life and productivity at the same time. In order to enhance employees' well-being, it is recommended to support a positive balance between work and family and career development. In maritime industries, there is clearly a need to evaluate and improve the workplace and management practices. Also, more synergetic and profound cooperation between the supporting and labour market organizations as well as estimation of the intangible assets and branding the strengths would have a positive influence on the business and well-being of ships' crews.

*Work at Sea, Wellbeing at Work, Occupational Health, Occupational Health Care, Staying at Work, Leadership, Working Community*

# I Suomalaisen merenkulun ja merityön erityispiirteet

Merenkulkua leimaa kansainvälisyys, joskin eri liikennemuotoihin kohdistuu toisistaan poikkeavaa kilpailua. Selkeimmin kansainväliseen kilpailuun sijoittuvat Euroopan sisäinen rahtiliikenne ja kaukoliikenne, kun taas matkustaja- ja sisävesiliikenne on riippuvaisempi kotimarkkinoiden kysynnästä. Merenkulun kansainvälisyys on vaikuttanut merkittävästi myös sen sääntelyyn, sillä alan sääntely perustuu kansainvälisiin sopimuksiin. Raportin taustaksi kuvaamme merenkulkualan erityispiirteet osana kansallisia ja kansainvälisiä työmarkkinoita. Lisäksi tarjoamme kuvan merityön erityispiirteistä laivalla tehtävänä työnä.

Alan asemoituminen kotimaisilla työmarkkinoilla ja kansainvälisessä kilpailussa luovat perustan, joka määrittää merkittävästi suomalaisen merityön tulevaisuutta. Kyseiset tekijät ovat jännitteisessä suhteessa toisiinsa, sillä kansainvälinen kilpailu voi toimia kiristävänä kilpailussa merityön kehittämisen rajoittajana. Samalla merityön pitäisi olla kilpailukykyinen työolosuhteeltaan ja palkaltaan myös maatehtäville. Merityön ja maatehtävien välinen kilpailu toteutuu selvimmin konepäällystön ja talousosaston tehtävissä, joiden osaaminen soveltuu usein suorimmin erilaisiin maatehtäviin. Merityössä pysymiseen vaikuttavana tekijänä kuvataan tässä myös työterveydenhuollon ja eri merenkulun toimijoiden antamaa tukea merenkulkijoille.

## ***1.1 Tarkastelun lähtökohdat ja tehtävä***

Hankkeen tehtävä jakaantuu kahteen osaan: 1) uutta tietoa tutkimuksellisesti tuottavaan osaan ja 2) sitä soveltavaan kehittämistä tukevaan osaan. Tutkimuksellisessa osion tehtävänä on tuottaa tietoa merityöhön suuntautumiseen ja siinä pysymiseen vaikuttavista tekijöistä. Asiaa tarkastellaan merityön erityispiirteiden, merenkulkijoiden hyvinvoinnin, työkyvyn ja sosiaalisten tekijöiden kautta. Tutkimuksellinen osa tuottaa tiedon, jonka pohjalta raportin lopussa esitetään toimenpidesuosituksia. Suositusten tavoitteena on löytää uusia keinoja tukea merenkulun houkuttelevuutta työmarkkinoilla ja kilpailukykyä kansainvälisesti.

## ***1.2 Merenkulku osana suomalaista yhteiskuntaa ja kansainvälistä kilpailua***

Suomalaiseen meriklusteriin kuuluvat merenkulun ohella satamatoiminnot ja laivanrakennusteollisuus. Merenkulkuala työllistää Suomessa sisävesiliikenne huomioituna kaikkiaan noin 10 000 henkeä, kun koko meriklusterin piirissä työskentelee 43 000 henkeä. Merenkulun välillinen taloudellinen merkitys on suuri, sillä Suomen viennistä hoidetaan noin 90 prosenttia meriteitse. Merenkulun ja meriklusterin eräs haaste on kilpailukykyyn säilyttäminen ja ammattitaitoisen sekä työkykyisen työvoiman saatavuuden turvaaminen.



Suomalaiseen merityöhön ovat viime vuosikymmeninä vaikuttaneet yleisesti merenkulussa, viennissä, teknologiassa ja työn organisoinnissa toteutuneet muutokset. Suomalaisten alusten osuus Suomen ja ulkomaiden välisestä tavaraliikenteestä on laskenut 80-luvun alun 50 prosentista noin 30 prosenttiin. Matkustajaliikenteen kasvu on koskenut erityisesti Viron liikennettä (Liikennevirasto 2013). 1980-luvulla tapahtui suomalaisten säiliö- ja kuivalastialusten määrän ja bruttovetoisuuden supistuminen, joskin kuivalastialusten volyymit palautuivat merkittävästi jo 1990-luvulla. Yleisin alustyyppi Suomen kauppalaivastossa on nykyisin matkustaja-alus. (Suomen merenkulun turvallisuuden vuosikatsaus 2013.) Merityötä koskeva poistuma on viime vuosikymmeninä koskenut voimakkaammin naisia (32 %) kuin miehiä (21 %) (Suomen merenkulun turvallisuuden vuosikatsaus 2013).

Volyymien tasolla ulkomaan merikuljetukset ovat kasvaneet 1980-luvulta asti lähes johdonmukaisesti. Selkeimmän poikkeuksen kasvutrendistä muodostaa 2008 alkanut lama, jonka jälkeen merikuljetukset eivät ole yltäneet edeltäneelle 100 miljoonan tonnin ylittäneelle tasolle. (Liikennevirasto 2013.) Vuonna 2012 Suomen ulkomaankaupan meriliikenteessä kuljetettiin tavaraa 93 miljoonaa tonnia. Merikuljetukset vähenivät lähes kuudella prosentilla vuodesta 2011. Tuonti väheni 10 prosenttia mutta vienti kasvoi 0,5 prosenttia. Suomalaisten alusten osuus viennistä oli 19 prosenttia ja tuonnista 41 prosenttia. Osuus kasvoi edellisvuoteen verrattuna. Suomen satamien ja ulkomaiden välillä liikkui 18 miljoonaa matkustajaa. Ruotsin osuus on 9,1 miljoonaa ja Viron 7,6 miljoonaa matkustajaa. Vuonna 2012 Merimieseläkekassan toimintapiiriin kuului 44 varustamo ja alusten määrä oli 149. (Merimieseläkekassa 2013, 5–6.)

### 1.2.1 Merenkulun merkitys Suomessa

Vuonna 2013 merimieseläkekassassa oli vakuutettuna 7 959 merenkulkijaa. Yhteenlaskettu työsuhde aika MEL-vakuutetussa työssä oli 5 678 henkilötyövuotta. Merenkulkualan ikärakenteen erityispiirteinä on miehistön osalta ikäjakauman painottuminen sen ääripäihin: työssä on vähän 1965–1980 syntyneitä. Syynä tähän on se, että 1980-luvulla ja 1990-luvun alussa merenkulkijoiden työllistyminen oli vaikeaa ulosliputusten vuoksi. Vastaava ilmiö on selvästi lievempi päällystöllä. (STM 2014; Merimieseläkekassa 2014.) Tehtyjen henkilövuosien osalta nuoret ikäryhmät ovatkin merimiesammattien suurin ryhmä, sillä vuonna 2013 eniten henkilötyövuotia tekivät 20–39-vuotiaat (44 %), seuraavaksi eniten 50–64-vuotiaat (30 %), ja 40–49-vuotiaat (23 %). Yli 64-vuotiaiden ja alle 20-vuotiaiden osuus tehdyistä työtunneista oli yhden prosentin luokkaa. (Merimiestilasto 2013, 11.)

Tilastokeskuksen tietojen perusteella vuoteen 2000 verrattuna aluksilla työskennelleiden merimiesten määrä ja henkilötyövuodet ovat vähentyneet vuoteen 2013 mennessä noin 20 prosenttia. Viime vuosina aluksilla työskentelevien merimiesten määrä on kuitenkin ollut hienoisessa kasvussa. Pääosin aluksilla työskentelee suomalaisia. Tilastokeskuksen luvuista voidaan laskea, että eniten ulkomaalaiset tekivät työtä koneosastolla (17 %) ja kansipuolella (15 %), talousosastolla ulkomaalaisten työn osuus oli selvästi pienempi (6 %). (Merimiestilasto 2013, 11.)

Suomalaisen merenkulkualan poistuma eläkkeelle tulee olemaan merkittävä erityisesti miehistön osalta lähivuosina. Alan henkilöstön keski-ikä, 42 vuotta, ei sinänsä ole korkea (taulukko 1). Keski-ikä on sama kuin yksityisen sektorin työntekijöiden keski-ikä Suomessa vuonna 2011 (Tilastokeskus 2012). Erityisesti merenkulkualan miehistön poistuma tulee

Taulukko 1. Merenkulualan henkilöstön keski-ikä ja desiilit henkilöstöryhmittäin (STM 2014)

ammatti-ryhmä	sukupuoli	keskiarvo	10 %	25 %	mediaani 50 %	75 %	90 %
miehistö	miehet	41,0	24,0	30,0	42,0	51,0	56,0
	naiset	42,4	24,0	31,0	45,0	52,0	59,0
	kaikki	41,6	24,0	30,0	44,0	52,0	57,0
päällystö	miehet	44,1	29,0	34,0	45,0	54,0	59,0
	naiset	33,5	26,0	27,0	32,0	38,0	45,0
	kaikki	43,8	29,0	34,0	44,0	53,0	59,0
kaikki	miehet	42,1	26,0	32,0	43,0	52,0	57,0
	naiset	42,2	24,0	30,0	45,0	52,0	59,0
	kaikki	42,1	25,0	31,0	44,0	52,0	58,0

kuitenkin olemaan lähitulevaisuudessa keskimääräistä voimakkaampi. Neljännes miehistöstä tulee seuraavan kolmen vuoden aikana saavuttamaan alimman mahdollisen eli 55-vuoden eläkeiän. Alennetun eläkeiän piirissä ovat kuitenkin vain ne miehistön jäsenet, jotka ovat palvelleet yli 27 vuotta merityössä. Päällystön yläneljänneksen ikä on miehistöä jossakin määrin korkeampi ja lähestyy myös alinta päällystön eläkeikää, 60 vuotta.

Työurien pidentyminen merenkulussa on linjassa Suomen yleisen kehityksen kanssa. Merenkulkijoiden keskimääräinen eläköitymisikä vuonna 2012 oli 59,2 vuotta. Vanhuuseläkkeelle merimiehet ja -naiset jäivät keskimäärin 61,7 vuoden iässä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 52,3 vuoden ikäisinä. Verrattuna vuoteen 2000 vanhuuseläkeikä kohosi kaksi vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen ikä runsaan vuoden. Eläkkeitä maksettiin 8 592 henkilölle. (Merimieseläkekassa 2013, 6-7). Vuosina 2000–2008 työllisyysaste kohosi 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä 14,9 % (ks. Alasoini 2011, 16).

Ikääntyneen neljänneksen suhteellisen korkea osuus merenkulkijoista lisää alan työntekijöiden kysyntää lähitulevaisuudessa. Merimiesten tarvetta korostaa myös suomalaisen kauppalaivaston kasvu viime vuosina (kuva 1). Laivaston määrää ja työn kysyntää on lisännyt talouden taantumasta huolimatta tonnistoveron uusiminen ja sekamiehistön salliminen. Kyseiset muutokset ovat kasvattaneet Suomen lipun alle kuuluvien laivojen määrää myös liputusten kautta. Vuonna 2012 Suomen lipun alla olevien laivojen määrä oli runsaat 1 200 (Trafi 2013c). Tämän määrän on arvioitu nousseen erityisesti viimeisen kahden vuoden aikana (Yle 2014). Vuoden 2011 ennusteen mukaan vesiliikennetyöntekijöiden ja -päällystön määrä lisääntyisi vuoteen 2025 mennessä 400 työntekijällä (Hanhivaara ym. 2011). Nykyisen tilanteen perusteella merenkulkijoiden tarve tulee olemaan tätä suurempi.

Merenkulun toimintaympäristöön ja siten myös merenkulkijoiden asemaan vaikuttaa yhä enemmän kansainvälinen kilpailu. Vähimmäisnormit työehtoille takaa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) vuonna 2006 hyväksymä merityösopimus, johon myös Euroopan unioni (merityödirektiivi 2009/13/EY) ja Suomi (HE 125/2011) ovat soveltaneet oman sääntelynsä. Merenkulkijat ovat kuitenkin aikaisempaa selvemmin jakautuneet kahteen luokkaan, kansallisiin ja kansainvälisiin, joista edelliselle suunnataan vaativimmat/vastuullisimmat päällystötehtävät ja jälkimmäisille suorittavat tehtävät (Tsamourgelis 2009; ks. myös Chin 2008). Toimialan kansainvälisenä huolena on sekä päällystön saatavuus että laatu (Leggate 2004).

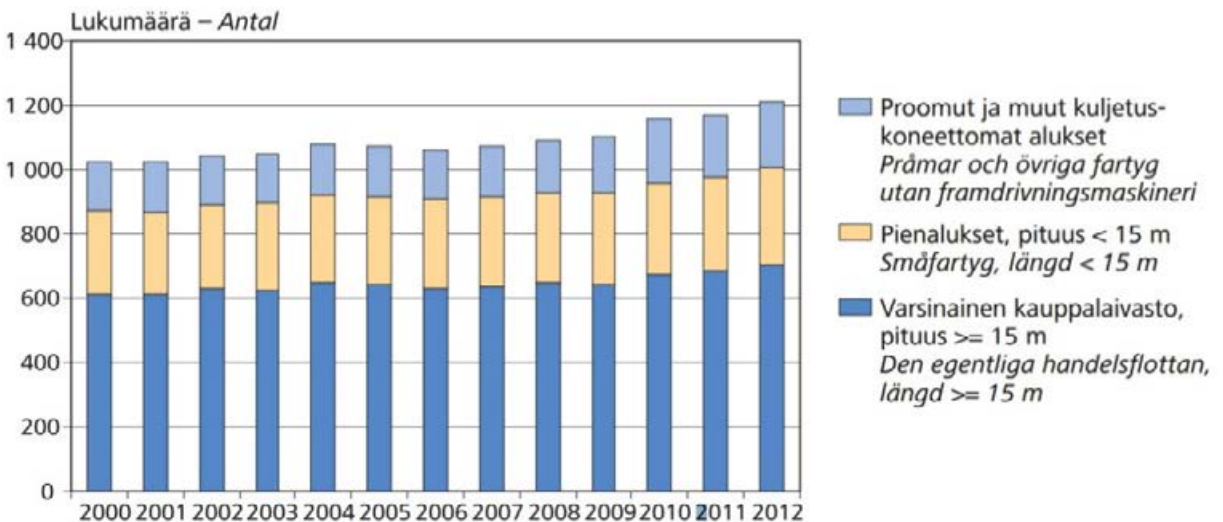
Kansiosasto eli päällystö- ja miehistötehtävät ovat merkittävien merenkulun työllistäjiä. Vuoden 2013 kesäkuun lopussa aluksilla työskenteli 3 648 merimiestä ja saman vuoden lopussa aluksilla työskenteli 2 816 merimiestä. Näistä henkilötyövuosista tehtiin kansiosastolla yhteensä 1 849 henkilövuotta, josta noin puolet päällystötason tehtävissä ja puolet miehistötehtävissä. Koneosastolla henkilötyövuosia kertyi 1 164, josta hieman reilut puolet päällystössä ja loput miehistötason tehtävissä. Talousosastolla tehtiin 1 429 henkityövuotta, joista valtaosa oli ravintolahenkilökunnan tehtävissä ja loput hotelli-, myymälä-, tai muun palveluhenkilökunnan tehtävissä. Naisten tekemien henkilötyövuosien osuus kansipuolen tehtävissä oli noin 6 prosenttia, konepuolen tehtävissä noin 2 prosenttia ja talouspuolen tehtävissä noin 53 prosenttia. (Merimiestilasto 2013; Merimiestilasto 2013, 5–7.)

Alan osaamisen ja johtajuuden kehittäminen on keskeinen keino vahvistaa alan kilpailukykyä kansainvälisesti (Surugiu & Dragomir 2010). Brittiläisten tilastojen perusteella merenkulku on turvallisuudeltaan kohonneen riskin ala, myös verrattuna muihin kuljetusalan toimialoihin (Bloor ym. 2000, 335). Tutkimuksessa, jossa myös Suomi oli mukana, viikkotuntien lisääntyminen kasvatti loukkaantumisen riskejä, mikä korostui nuorilla ja miehistöllä (Jensen ym. 2003). Toimialan työhyvinvointiin liittyviä erityispiirteitä tunnistamalla, niihin suunnatuilla interventioilla ja uutta tutkimustietoa hyödyntävällä johtamisella voidaan tukea alan kilpailukykyä, työntekijöiden hyvinvointia ja toiminnan turvallisuutta.

Alan nykytilanne korostaa merenkulun työhyvinvointiin keskittyvän tutkimus- ja kehittämishankkeen tarvetta. Muiden toimialojen työhyvinvointiin liittyvien tulosten soveltuvuus merenkulkuun on rajoitettua, sillä toimialalle kuuluvat pitkät työjaksot laivalla sekä merenkäynnin ja valvontatyön erityispiirteet (ks. Lundh ym. 2011; Haward ym. 2009). Yksi merkittävimmistä stressitekijöistä merenkulkijoilla on pitkät työjaksot erossa perheestä, jolla on vaikutuksia sekä perheen että työntekijän hyvinvointiin (Thomas ym. 2003).

Kaakkois-Suomi on merkittävä merenkulun ammattilaisten ja logistiikan osaajien työllistäjä. Kotkan ja Haminan seudulla toimiala työllistää tällä hetkellä noin 6 000

Kuva 1. Suomessa rekisteröity kauppalaivasto 2000–2012



henkilöä. Merenkulkualan paikallisen erityisosaamisen lisäksi hanke tukee Kymenlaakson ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan kehittämistä sekä alan opetuksen osaamisen syventämistä. Keskeiset yhteistyökumppanit ovat varustamoelinkeino, klusteriyritykset, satamat, ammatti- ja työnantajajärjestöt, viranomaiset, alan oppilaitokset ja tutkimusyhteisöt. Tutkimustulokset ovat hyödynnettävissä koko EU:n alueella, koska alan työvoimaan liittyvät haasteet ovat yhteisiä.

## 1.2.2 Merenkulun liiketoiminnan tila

Merenkulun liiketoiminnan tilannetta arvioitaessa on tärkeää tiedostaa merenkulkualan syklinen luonne. Merenkulun syklit johtuvat ensisijaisesti maailmantalouden sykleistä, josta johtuu vaihtelevassa määrin kysyntää merikuljetuksille. Kun maailmantalous taantuu, tarvitaan esimerkiksi tehtaissa vähemmän raakamateriaalia, myös energiankulutus vähenee, joten samalla polttoaineiden tarve vähenee. Kysynnän laskusta seuraa että myös merikuljetusten kysyntä vähenee. Kun maailmantalous lähtee kasvuun, tarvitaan jälleen muun muassa raaka-aineita ja polttoaineita, joten merikuljetusten kysyntä kasvaa. Syklejä vahvistaa laivojen pitkä rakennusaika. Kun merirahtien hinnat lähtevät nousuun, nousevat myös käytettyjen alusten hinnat nopeasti, sillä uusien alusten toimituksessa kestää 18 kuukaudesta jopa kolmeen vuoteen. Laivojen määrä kasvaa pitkällä viiveellä verrattuna siihen, miten nopeasti kysyntä kasvaa. Siksi maailman talouden lähtiessä nousuun merirahtien hinnat nousevat nopeasti, koska kuljetuskapasiteetin määrä kasvaa huomattavasti hitaammin kuin kysyntä. (Stopford 2010.)

Usein varustamot tilaavat uusia laivoja syklin huipulla, jolloin rahtien hinnat ovat huipulla ja talouden hyvä vire näyttää jatkuvan. Uusia laivoja suositetaan, koska noususuhdanteessa hyvä kannattavuus yleensä nostaa nopeasti käytettyjen alusten markkinahintoja. Pitkän toimitusajan takia uudet laivat toimitetaan usein silloin, kun talouden suhdanne on jo kääntynyt laskuun. Toimitettujen laivojen myötä

kasvanut kuljetuskapasiteetti painaa taantumassa rahtihintoja entisestään alaspäin ja syventää laskusuhdannetta. Rahtihintojen kääntyessä laskuun myös alusten arvo voi tippua nopeasti merkittävässä määrin. Tämä taas heikentää varustamoiden tasetta, jos alusten arvonalenema alaskirjataan. Mikäli taas liian moni varustamo tilaa laivoja syklin pohjalla, tasaisesti kasvava kuljetuskapasiteetti pitää rahtihinnat pidempään alhaalla eikä rahtihintoihin välttämättä muodostu merkittäviä nousupaineita. (Martin 2010.)

Alusten kustannukset Suomen ja ulkomaisen välisessä liikenteessä koostuivat pääosin polttoaineesta ja pääomakuluista. Vuoden 2006 polttoaineen hinnoilla arvioituna polttoaineen osuus päiväkustannuksista vaihteli konttialusten 54 %:sta matkustaja-autolaittojen 30 %:iin. Pääomakulujen osuus vaihteli konttialusten n. 27 %:n ja matkustaja-autolaittojen n. 45 %:n välillä. Miehistykustannuksien osuus vaihtelee matkustaja-alusten n. 4 % ja kuivabulk-alusten n. 20 %:n välillä. (Laivapolttoaineen rikkipitoisuus vuonna 2015; Kuva 2.)

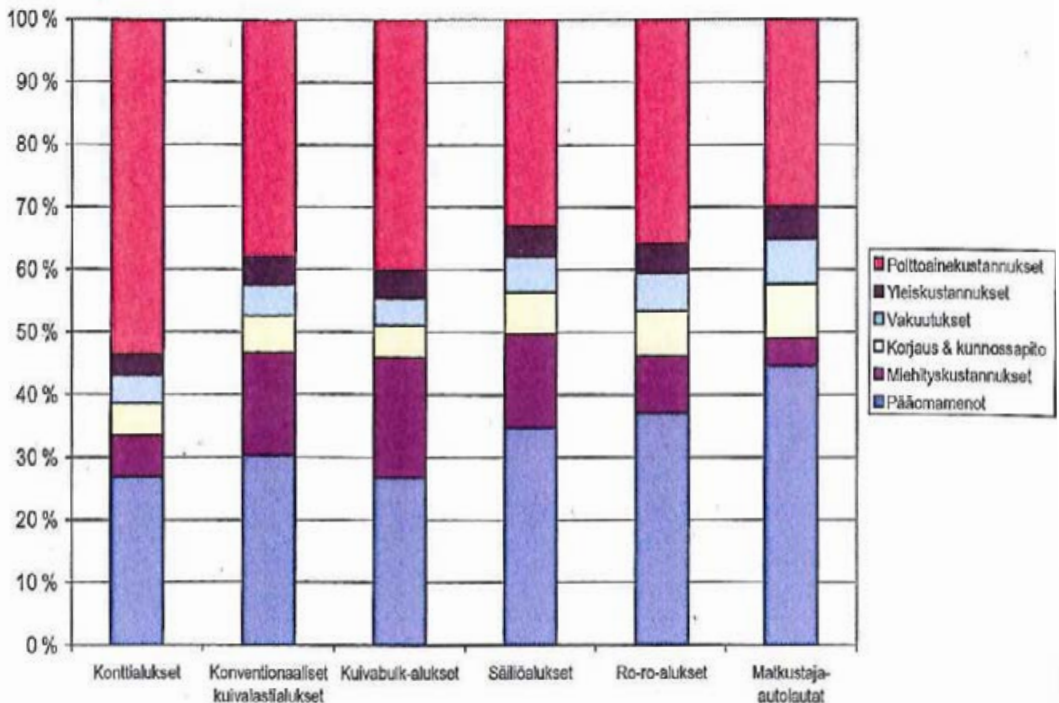
Stopfordin mukaan kuivarahtien hinnoissa on ajanjaksolla vuodesta 1872 vuoteen 2008 havaittavissa 15 sykliä. Vuosina 1947–2008 markkinasyklin pituus on ollut keskimäärin 7,8 vuotta. Viimeisen viidenkymmenen vuoden kuivarahtien hintojen perusteella voidaan arvioida markkinasyklin liikkuvan 2,1–10,3 vuoden välillä. (Stopford 2010) Vuodesta 1985 julkaista perusraaka-aineiden rahtihintoja kuvaava Baltic Dry Index saavutti huippunsa toukokuussa 2008, kun sen arvo oli noin 12 000 pistettä. Saman vuoden joulukuun alkupäiviin mennessä indeksi oli pudonnut 94 prosenttia ja sen arvo oli vajaa 700 pistettä.

Tällöin monen spot-markkinoilla toimivan aluksen operointikustannukset ylittävät kuljetamisesta maksettavan hinnan. Lokakuussa 2014 indeksin arvo oli noin 1 100 pistettä.

Suomen merenkulkualan tilannetta kuvaa Shortsea Promotion Centre Finlandin toteuttama Varustamobarometri. Tuorein julkaisu barometrista on vuodelta 2013 ja sitä varten toteutettu kyselyaineisto on kerätty saman vuoden syyskuussa. Kysely kohdennettiin 30 varustamolle, joista 16 vastasi määräaikaan mennessä. Kyselyyn vastanneet kuuluivat varustamojen ylimpään liikkeenjohtoon. Vastaajista 56 prosenttia arvioi suhdannetilanteen heikentyneen jonkin verran tai huomattavasti edellisvuodesta. Kuitenkin vuoden 2012 tilanteeseen verrattuna suhdannetilanne on hieman parantunut, sillä tuolloin 69 prosenttia vastaajista arvioi suhdannetilanteen heikentyneen. Tulevaisuuteen suhtauduttiin kuitenkin positiivisesti, sillä 44 prosenttia uskoi suhdannetilanteen parantuvan jonkin verran, kun vain 13 prosenttia uskoi kehityksen olevan jonkin verran huonompi. (Alhosalo 2013, 11–14.)

Barometrissä kysyttiin, miten varustamot arvioivat investointien Suomen ja ulkomaiden välisessä liikenteessä operoiviin aluksiin kehittyvän. Vastaajista 37 prosenttia ennusti investointien kasvua ja vastaajista 31 prosenttia arvioi investointien määrän vähenevän. Varustamobarometrin toteutushistorian aikana on vuodesta 2009 lähtien ollut nähtävissä suuntaus, että varustamoja, joissa merihenkilöstön määrä on laskenut, on enemmän kuin varustamoja, joissa merihenkilöstön määrä on noussut. Varustamoista 67 prosenttia arvioi merihenkilöstön määrän pysyvän ennallaan seuraavan 12 kuukauden aikana. Vastaajista 25 prosenttia uskoo henkilöstömäärän laskevan jonkin verran ja 8 prosenttia uskoo henkilöstömäärän nousevan jonkin verran. (Alhosalo 2013, 21–25.)

Kuva 2. Kuljetuskomponenttien suhteelliset osuudet



Talouden yleisen epävarmuuden nimesi vastaajista 63 prosenttia merkittävimäksi kasvun ja kehittymisen esteeksi. Huono rahtihintojen kehitys sekä kilpailun lisääntyminen olivat joka toisen vastaajan mielestä merkittäviä kasvua uhkaavia esteitä. Vajaa neljäkymmentä prosenttia vastaajista nimesi kasvun esteiksi ympäristöasioihin liittyvät säädösvaativatimet, kysynnän riittämättömyyden, bunkkerin (laivan polttoaineen) hinnannousun sekä vaikeudet rekrytoida meripuolelle osaavia työntekijöitä. (Alhosalo 2013, 27.)

Liikenneviraston ulkomaan meriliikennetilaston (2013) mukaan merikuljetusten määrä on vuodesta 1970 lähtien lähes kolminkertaistunut 33 miljoonasta tonnista 93 miljoonaan tonniin. Samaan aikaan suomalaisilla aluksilla kuljetettu määrä on laskenut 50 prosentista 30 prosenttiin. Viime vuosina suomalaisilla aluksilla kuljetetun viennin ja tuonnin yhteenlaskettu osuus on kuitenkin ollut pienessä kasvussa. (Alhosalo 2013, 29.) Suomalaisilla aluksilla tehtyjen henkilötyövuosien määrä on 2000-luvun alusta laskenut noin 8500 henkilötyövuodesta noin 6800 henkilötyövuoteen. Laskun pohja oli vuonna 2010, jolloin tehtiin noin 6300 henkilötyövuotta, tämän jälkeen määrä on ollut hienoisessa nousussa. (Merimiestilasto 2013; Merimiestilasto 2013, 5.) Suomalaisen kauppalaivaston koko on kuitenkin pysynyt melko samansuuruisena. Vuonna 2014 suomalaisilla varustamoilla oli yhteensä 339 Suomeen tai ulkomaille rekisteröityä alusta, ja vuonna 2013 vastaava määrä oli 340 alusta. Viime vuosina kauppalaivaston koko on hieman pienentynyt vuodesta 2011, jolloin aluksia oli 354 kappaletta. Vuonna 2013 Suomeen rekisteröityjä aluksia oli 302 kappaletta ja ulkomaille rekisteröityjä 38 kappaletta. \* (Trafi 2013)

Asteittain voimaan tulevalla alusten käyttämän polttoaineen rikkipitoisuuden alentamisella on merkittävä vaikutus suomalaisen merenkulun kustannusrakenteeseen. Kansainvälinen merenkulkujärjestö IMO hyväksyi 9.10.2008 MARPOL 73/78 -yleissopimukseen, jolla rajoitetaan alusliikenteen typpioksidin- ja rikkidioksidipäästöjä. Aluksissa käytettävän polttoaineen korkein sallittu rikkipitoisuus laskee maailmanlaajuisesti 1.1.2012 alkaen 4,5 prosentista 3,5 prosenttiin ja 1.1.2020 alkaen 0,5 prosenttiin. Suomea koskee läheisimmin rikkipäästöjen erityisalue (SECA-alue), johon kuuluvat Englannin kanaali, Pohjanmeri ja Itämeri. Tällä alueella korkein sallittu rikkipitoisuus laskee 1.7.2010 alkaen 1,5 prosentista 1,0 prosenttiin ja 1.1.2015 alkaen 0,1 prosenttiin. (Jokilehto 2011.) EU:n alueella toimivaltainen viranomainen on Euroopan komissio, joka on IMO:n päätöstä noudattaen antanut nk. rikkidirektiivin (2012/33/EU). Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan.

Alhaista rikkirajaa perustellaan terveydelle haitallisten pienhiukkasten määrän vähentämisellä. Liikenne- ja viestintäministeriön laatiman selvityksen mukaan 0,1 prosentin rikkipitoisuuden polttoaine olisi arvioidun minimi- ja maksimihinnannousun perusteella 73–85 prosenttia kalliimpaa verrattuna 1,5 prosentin rikkipitoisuuden polttoaineeseen (Rahtihintojen arvioidaan nousevan tämän seurauksena 30–50 prosenttia. Kustannusvaikutukset vientiteollisuudelle olisivat noin 600 miljoonaa euroa tämänhetkisen öljyn hintatason mukaan. (Suomen Varustamot)

Hallitus on esittänyt väliaikaista lakia väylämaksujen alentamiseksi ja rataveron poistamiseksi, jolla kompensoitaisiin vähärikkisen polttoaineen aiheuttamia lisäkustan-

\* Lastialuksista ovat mukana kantavuudeltaan yli 400 dwt:n sekä matkustaja-aluksista bruttovetoisuudeltaan yli 400 olevat alukset, kun taas Suomen alusrekisteristä on otettu mukaan lastialuksista bruttovetoisuudeltaan 100 ja sitä suuremmat alukset ja matkustaja-aluksista bruttovetoisuudeltaan vähintään 500 olevat alukset.

nuksia merenkululle ja rautatieliikenteelle. Väylämaksut on tarkoitettu puolittaa vuosiksi 2015–2017. Muutokset liittyvät vuoden 2015 budjettiesitykseen. (Väylämaksut puoliteetaan ja ratavero poistetaan vuosiksi 2015–2017.)

Syksyn 2014 aikana on varustamoilta tullut useita uutisia kapasiteetin leikkaamisesta. Varustamot ovat myyneet uusia ja henkilöstöä on vähennetty. Syyksi vähennyksiin on ilmoitettu markkinoiden ylikapasiteetti, heikko kannattavuus sekä ympäristölainsäädännön tulevat muutokset eli käytännössä rikkidirektiivin vaatimukset.

### 1.2.3 Merimiesten eläkejärjestelmä

Merimiesten eläkejärjestelmässä on tähän asti huomioitu selvästi alan erityisluonne ja siihen kuuluvat terveydelliset rasitukset. Sekä miehistön että päällystön eläkejärjestelmään on mahdollistanut pitkään palvelleiden merimiesten aikaisen eläköitymisen. Tämä on voinut toimia sekä alalle houkuttelevana että siellä pitävänä tekijänä. Merimieseläkelakiin valmisteilla olevan muutoksen kautta tämä alan vetovoimatekijä tulee lähitulevaisuudessa poistumaan.

EU:n lainsäädännön mukaisesti merimiehet eläkevakuutetaan pääsääntöisesti sen EU-maan lainsäädännön mukaan, jonka maan lippua alus käyttää. Jos työntekijän ja työnantajan kotipaikka sijaitsee samassa EU-maassa, mutta työntekijä työskentelee toisen EU-maan lipun alla purjehtivalla aluksella, työntekijä vakuutetaan asuinmaansa eläkelainsäädännön mukaisesti. (Merimieseläkekassa, s. 3.)

Nykyisessä lainsäädännössä eläkeikä jaetaan yleiseen ja ansaittuun eläkeikään. Yleinen eläkeikä tarkoittaa ikää, jolloin työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle riippumatta meripalvelun pituudesta. Laivan päällystön ja miehistön yleinen eläkeikä on 63–68 vuotta. Ansaittu eläkeikä on yleistä eläkeikää matalampi, mutta sen saadakseen on täytettävä tietyt edellytykset. Eläkkeelle jääminen ansaitussa eläkeiässä edellyttää että työntekijällä on tietty määrä meripalvelua, työntekijä on meripalvelussa eläkeiän saavuttaessaan ja että työntekijälle on viimeisen kolmen vuoden aikana kertynyt eläkkeeseen oikeuttavaa aikaa vähintään 18 kuukautta. Päällystöön kuuluva voi siirtyä vanhuuseläkkeelle ansaitussa eläkeiässä aikaisintaan 60 vuoden ikäisenä. Tämä edellyttää kuitenkin vähintään 360 kuukautta meripalvelua. Miehistöön kuuluva voi siirtyä vanhuuseläkkeellä ansaitussa eläkeiässä aikaisintaan 55 vuoden ikäisenä. Tämä edellyttää kuitenkin vähintään 420 kuukauden meripalvelua. Halutessaan merimies voi siirtyä varhennetulle vanhuuseläkkeelle enintään 12 kuukautta ennen ansaitsemaansa eläkeikää, aikaisintaan kuitenkin 55-vuotiaana. Eläkkeen varhentaminen kuitenkin pienentää maksettavan eläkkeen määrää. Jos merimies siirtyy maihin töihin ennen eläkeikänsä täyttymistä, hän menettää oikeutensa siirtyä eläkkeelle ansaitussa eläkeiässä. Periaatteessa myös työttömäksi joutuminen katkaisee oikeuden siirtyä eläkkeelle ansaitussa eläkeiässä, mutta tietyt edellytykset täyttämällä merimies säilyttää kuitenkin oikeuden ansaittuun eläkeikään. Merimies voi siirtyä osa-aikaeläkkeelle 58–67-vuotiaana. Ikäraajat vaihtelevat merimiehen syntymävuoden mukaan. (Merimieseläkekassa, s. 16–18.)

Pitkäaikaistyöttömällä ennen vuotta 1950 syntyneillä ja 60 vuotta täyttäneillä merimiehillä on mahdollisuus jäädä myös työttömyyseläkkeelle tietyin edellytyksin. Vuonna 1950 ja sen jälkeen syntyneillä ei ole oikeutta työttömyyseläkkeeseen vaan sen sijaan he voivat saada työttömyyspäivärahaa. Perhe-eläke voidaan myöntää tietyin edellytyksin kuolleen merenkulkijan leskelle leskeneläkkeenä tai lapseneläkkeenä alle 18-vuotiaille

lapsille. Leskeneläkkeen myöntäminen edellyttää aina avioliittoa tai rekisteröityä parisuhdetta. (Merimieseläkekassa, s. 20–21.)

Merimieseläkelakia ollaan parhaillaan uudistamassa. Merimieseläkejärjestelmää kehittävä työryhmä on luovuttanut ehdotuksensa sosiaali- ja terveysministeriölle ja ehdotuksesta pyydettiin lausunnot 22.8.2014 mennessä. Lausuntokierroksen jälkeen sosiaali- ja terveysministeriössä valmistellaan esitys uudeksi merimieseläkelakiksi. Lakiesitys on tarkoitus saattaa voimaan 1.1.2016. (Miten MEL-työryhmän esitys etenee laiksi? 2014.)

Työryhmä asetettiin selvittämään, miten merimieseläkejärjestelmän mukaisia etuuksia ja rahoitusta voidaan muuttaa siten, että etuudet ja rahoitus vastaavat nykyistä paremmin TyEL-eläkejärjestelmän etuuksia ja rahoitusta. Ehdotuksissa tuli ottaa huomioon myös merimieseläkejärjestelmän nykyiset ja tulevat vastuut. Tavoitteena on pitkällä aikavälillä vähentää merimieseläkejärjestelmän kustannuksia ja niihin kohdistuvaa valtionosuutta. Merihenkilöstön näkökulmasta suurin muutos uudistuksessa olisi se, että merenkulkijoiden alennetuista eläkeikäjärjestelyistä luovuttaisiin siirtymäajan jälkeen ja siirryttäisiin samaan eläkeikään kuin muillakin aloilla. Jos alennettua eläkeikää koskevat järjestelyt lakkautettaisiin asteittain, samalla luovuttaisiin erityisistä eläkkeen karttumaprosenteista. Merenkulkijoiden maksama työeläkevakuutusmaksu laskisi yleisen työeläkejärjestelmän tasolle. Eläkeikää koskevat muutokset tulisivat voimaan vasta vuonna 2021. (Miten MEL-työryhmän esitys etenee laiksi? 2014, 6–7.)

Merenkulkijoiden jaksamisen merkitystä korostaa tulevaisuudessa valmisteilla oleva merimieseläkelain uudistus, joka nostaa sekä miehistön että päällystön eläkeikää alinta mahdollista eläkeikää. Jo nykyisellään molempien ryhmien eläkeikä on sama kuin muilla ammattiryhmillä. (STM 2014.) Valmistellussa mallissa eläkeiän alennukseen oikeuttava järjestelmä poistuisi vuoden 2021 alusta, mikä nostaisi merkittävästi erityisesti miehistön eläkeikää (Albatrossi 2–3/2014). Taulukossa 2 on esitetty eläkeiän nousu palvelusajan ja ammattiryhmän mukaan. Korkeimmillaan eläkeikä nousisi 63 vuoteen nykyisen suunnitelman mukaan. Korkeampi eläkeikä asettaa uusia vaatimuksia kunnan ylläpitämiseen fyysisesti raskaassa työssä.

Uudistuksessa on tarkoitus ottaa käyttöön myös työkyvyttömyyseläkkeiden omavastuumalli. Ehdotetussa mallissa varustamon työntekijöille myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet vaikuttaisivat työnantajan maksamaan MEL-vakuutusmaksuun. Mitä vanhempia työntekijöitä varustamossa on, sitä enemmän sille sallittaisiin työkyvyttömyyseläkkeitä. Mikäli työkyvyttömyyseläkkeiden toteutunut määrä on teoreettista arviota suurempi, joutuisi varustamo maksamaan lisämaksua. Vastaavasti silloin kun toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on teoreettista arviota pienempi, myönnettäisiin varustamolle maksua pienentävä hyvitys. Omavastuumalli otettaisiin käyttöön vuoden 2016 alusta, mutta tosiasialliset vaikutukset maksuun toteutuisivat vasta vuodesta 2018 alkaen. (Miten MEL-työryhmän esitys etenee laiksi? 2014; Liite 1.)

#### 1.2.4 Merenkulkualan koulutus ja ammattitaitovaatimukset

Merenkulkualan koulutusta säätelevät kansainväliset sopimukset. Merenkulkualan lainsäädäntötyö tapahtuu Yhdistyneiden kansakuntien alaisuudessa toimivassa IMO:ssa (International Maritime Organization). Merenkulkualan koulutusta koskevat asiat käsitellään HTW (Human Element, Training and Watchkeeping) alakomiteassa. Merenkulkualan koulutusvaatimukset on kirjattu STCW yleissopimukseen (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers). Sopimuksen ensimmäinen versio



hyväksyttiin IMO:n kokouksessa vuonna 1978 ja siihen tehtiin merkittäviä täydennyksiä vuonna 1995. Vuonna 2010 vahvistettiin niin sanotut Manilan säädökset, joissa tehtiin muun muassa teknisen kehityksen edellyttämiä muutoksia. Merenkulun kansainväliselle sääntelylle on tyypillistä, että uusien säädösten voimaantuloon liittyy pitkä siirtymäaika.

STCW-yleissopimuksen piiriin kuuluvaa merenkulkualan tutkintoihin tai niiden osiin liittyvää koulutusta voi järjestää vain oppilaitos, jonka antaman koulutuksen ulkopuolinen toimivaltainen viranomainen tai sen valtuuttama toimija on arvioinut ja hyväksynyt. Säädösten mukaan koulutusta tulee arvioida viiden vuoden välein. Suomessa viimeisin koulutuksen arviointi toteutettiin vuosina 2011–2012. Opetus- ja kulttuuriministeriö velvoitti arvioinnin suunnittelun ja toteuttamisen Korkeakoulujen arviointineuvoston ja Koulutuksen arviointineuvoston tehtäväksi. Tehtävää varten asetettiin arviointineuvostot, jotka toimivat läheisessä yhteistyössä Trafín kanssa. Käytännön arviointityön suorittivat kokeneet merenkulkualan, koulutuksen ja pedagogiikan sekä arvioinnin asiantuntijat. Lisäksi arvioinnissa oli mukana opiskelijaedustaja. (Trafi 2013d)

Merenkulkualan koulutuksen voi Suomessa suorittaa ammattiopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Merenkulkualan ammatillisia oppilaitoksia on Suomessa neljä: Etelä-

Taulukko 2. Valmisteilla olevan merimieseläkelain vaikutus miehistön ja päällystön eläkeikään eri ikäryhmissä palvelusajan mukaan

Ikä 31.12.2015	MEL-palvelu 31.12.2015	Nykyinen laki	Ehdotus
<b>Miehistö</b>			
55 v	35 v	55v	55 v
55 v	30 v	57 v 6 kk	57 v 6 kk
55 v	25 v	60 v	60 v
55 v	20 v	62 v 6 kk	63 v
50 v	30 v	55 v	55 v
50 v	25 v	57 v 6 kk	60 v
50 v	20 v	60 v	63 v
45 v	30 v	55 v	55 v
45 v	25 v	55 v	60 v
45 v	20 v	57 v 6 kk	63 v
40 v	25 v	55 v	60 v
40 v	20 v	55 v	63 v
35 v	20 v	55 v	63 v
<b>Päällystö</b>			
55 v	25 v	60 v	60 v
55 v	20 v	62 v 6 kk	63 v
50 v	25 v	60 v	60 v
50 v	25 v	60 v	60 v
50 v	15 v	62 v 6 kk	63 v
45 v	20 v	60 v	63 v

Kymenlaakson ammattiopisto, WinNova Länsirannikon Koulutus Oy, Axxell Utbildning (Aboa Mare) ja Ålands sjömansskola. Merenkulun ammattikorkeakoulutasoista opetusta annetaan samoin neljässä yksikössä; Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Yrkehögskolan Novia (Aboa Mare) ja Högskolan på Åland. Lisäksi merivoimissa on mahdollisuus saa vahtiperämies- ja vahtikonemestari-tasoinen koulutus. Merenkulun turvallisuuskoulutusta antavat lisäksi Meriturva sekä Ålands sjösäkerhetscentrum. Merenkulkualan täydennyskoulutusta antaa Turun yliopiston yhteydessä toimiva merenkulkualan koulutus- ja tutkimuskeskus. (Anttila & Salmenhaara, 2011, 55.)

Koulutukseen hyväksymisen ja laivalla työskentelemisen edellytyksenä on merimieslääkärintodistus. Lain mukaan ensimmäinen merimieslääkärintarkastus on suoritettava merimiesterveyskeskuksessa. Todistus on voimassa kaksi vuotta, ja sen voi uusua Valviran valtuuttama merimieslääkäri. Tarkastuksessa varmistetaan, että henkilö on fyysiseltä ja psyykkiseltä terveydeltään sopiva tehtävään, eikä hänellä ole sellaista vikaa, vammaa tai sairautta, joka estää tai selvästi vaikeuttaa työtä. Samoin varmistetaan, että henkilön näkö- ja kuulokyky sekä värinäkö täyttävät asetetut vaatimukset. Henkilö ei myöskään saa sairastaa tautia, jonka voidaan olettaa pahenevan työssä tai vaarantavan muiden aluksella työskentelevien turvallisuuden taikka merenkulun turvallisuuden. (Laki laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171.)

Vahtimiestason koulutus on perusvaatimus kansi- ja konepuolen eri tehtäviin. Talouspuolen koulutuksissa edellytetään turvallisuuskoulutuksen (basic safety training) suorittamista ja omaan alaan liittyviä erityisopintoja. Perusopinnot jälkeen alkaa erikoistuminen. Kansi- ja konekorjauksen koulutusohjelmasta erikoistutaan korjaajaksi. Sähkökäytön koulutusohjelmasta erikoistutaan laivasähköasentajaksi. Kansipäällystön koulutusohjelmasta valmistutaan vahtiperämieheksi. Konepäällystön koulutusohjelmasta valmistutaan vahtikonemestariksi. Pelkkä koulutus ei oikeuta pätevyyskirjaan, vaan lisäksi edellytetään tietty määrä työkokemusta tai ohjattua työharjoittelua. (Anttila & Salmenhaara, 2011, 55.) Ammattioppilaitoksissa on mahdollisuus suorittaa kansipuolella opinnot vahtiperämieheksi asti ja konepuolella vahtikonemestariksi asti. Ammattikorkeakouluissa opinnot sisältävät samat STCW-opinnot kuin ammattikoulussa, mutta näiden lisäksi voi suorittaa myös merikapteenilta ja konepäälliköltä vaadittavat opinnot. Kansainvälisten säädösten vaatimien opintojen lisäksi koulutukseen on sisällytetty suomalaisen ammattikorkeakoulututkinnon vaatimat yleisopinnot. Merikapteenin ja merenkulkualan insinöörin opintoja tarjotaan ammattikorkeakoulussa myös joustavina aikuisopinnoina. Merikapteenin aikuisopintoihin pohjakoulutusvaatimuksena on perämiehen tai vahtiperämiehen tutkinto. Merenkulkualan insinöörin aikuisopintoihin on pohjakoulutusvaatimuksena vahtikonemestarin tutkinto tai konemestarin opintosuunnan tutkinto ja voimassa oleva vähintään vahtikonemestarin pätevyyskirja.

Koska pätevyyskirjoihin edellytetään tietty määrä merityökokemusta, aloittavat sekä ammattikoulusta että ammattikorkeakoulusta valmistuneet laivoilla yleensä samoissa tehtävissä. Koulutuksen erona on se, että tarvittavan merityökokemuksen kartuttua ammattikorkeakoulusta valmistuneelle voidaan myöntää suoraan kansipuolella joko yliperämiehen tai kapteenin pätevyyskirja tai vastaavasti konepuolella konemestarin tai ylikonemestarin pätevyyskirja. Ammattikoulusta valmistunut joutuu täydentämään koulutustaan, ennen kuin hänelle voidaan myöntää vahtiperämiehen tai vahtikonemestarin pätevyyskirjaa ylempiä pätevyyskirjoja.

Nykyisten säädösten mukaan vahtimiehen pätevyyskirjaan edellytetään kaksi kuukautta ohjattua työharjoittelua joko koulualuksessa tai kansainvälisessä liikenteessä olevan aluk-

sen kansiosastossa. Vahtimiehen pätevyyskirja voi olla kansi- tai konepuolen tehtäviin tai molempiin. Sekä kansi- että konepuolen vahtimiehen tehtäviin oikeuttava pätevyyskirja (YT-kirja) edellyttää kaksi kuukautta työharjoittelua sekä kannella että koneessa. Vahtiperämiehen ja vahtikonemestarin pätevyyskirjoihin edellytetään 12 kuukautta ohjattua työharjoittelua tietyt vaatimukset täyttävällä aluksella. Yliperämiehen ja konemestarin pätevyyskirjoihin edellytetään 12 kuukautta meripalvelua aluksen perämiehenä tai vastaavasti vahtikonemestarina. Merikapteenin pätevyyskirjana edellytetään vähintään 36 kuukautta meripalvelua perämiehenä tai 24 kuukautta meripalvelua perämiehenä, jos tästä ajasta on toiminut vähintään 12 kuukautta yliperämiehenä. Ylikonemestarin pätevyyskirjana edellytetään vähintään 36 kuukautta meripalvelua vahtikonemestarina tai 24 kuukautta meripalvelua vahtikonemestarina, jos tästä ajasta on toiminut vähintään 12 kuukautta ensimmäisenä konemestarina. Merikapteenin tai ylikonemestarin pätevyyskirjoihin on siis edellytyksenä vähintäänkin 36 kuukautta meripalvelua, jonka kerryttäminen tavanomaisella 1:1 vuorottelulla kestää vähintään kuusi vuotta. Yleensä tosiasiallinen aika meripalveluvaatimuksen täyttymiseen on pidempi, sillä yleneminen vaativampaan tehtävään harvemmin tapahtuu heti, kun henkilö saavuttaa tehtävään vaadittavan pätevyyskirjan edellytykset. Talouspuolella vaaditaan tietty määrä harjoittelua laivalla sekä perusturvallisuuskoulutus.

### 1.2.5 Alan opiskelu

Merenkulkualan koulutukseen hakeutuvien määrä on ollut laskussa. Merenkulkualalla myös opintonsa keskeyttäneiden osuus on suuri. Useat opintonsa keskeyttäneet kuitenkin suorittavat osatutkinnon ja saavuttavat vahtimiehen pätevyuden. Osa kesken opintojen työelämään siirtyneistä palaa takaisin opiskelemaan myöhemmin tai pätevyitä lisää työkokemuksen ja näyttötutkintojen myötä. (Uola 2012, 46–47.) Merenkulun koulutuksen maineeseen vaikuttavat vahingollisesti yleinen epävarmuus merenkulkualan tulevaisuudesta, uutisoinnin laivojen ulosliputuksista, halpatyövoiman käyttö, öljyvahingot, karilleajot, yhteen törmäykset ja merirosvous. Markkinoinnissa on kuitenkin tärkeää antaa realistinen kuva alasta. Opiskelijapalautteiden osalta vaikuttaa siltä, että opinnot antavat käytännön työtä ihanteellisemmän kuvan merenkulkualan ammateista. (Uola 2012, 50.) Meriammatteihin hakeutuminen on vähentynyt myös maailmanlaajuisessa mittakaavassa. Merenkulun uhkana on nostettu esille ammatillisen osaamisen siirtyminen pois Suomesta ja osaamisen katoaminen. Kansallinen vahva osaaminen on kuitenkin tärkeää myös huoltovarmuuden näkökulmasta. (Suomen meriliikennestrategia 2014–2022, 43–45.)

Merenkulkualan ammattikorkeakouluissa opiskelunsa aloittaneiden alalle hakeutumisen motiiveja on selvitetty pienehköön aineistoon pohjautuvassa opinnäytetyössä. Alalle hakeutumisen selvästi keskeisin motivaattori oli pitkät yhtenäiset vapaajakso. Seuraaviksi tärkeimpänä motivaatiotekijänä koettiin alan palkkataso, työn arvostus ja työn jännittävyys. Kolmannes uusista opiskelijoista ilmoitti tullessaan vain kokeilemaan alaa tai suunnittelevansa siirtymistä toiselle alalle. Työtä varten toteutuissa asiantuntijahaastattelussa nousi esille, että opiskelijat odottavat ylenevänsä työelämässä nopeasti koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Todellisuudessa yleneminen voi kuitenkin olla hidasta varustamon hierarkian ja avoimien paikkojen rajallisen määrän takia. Odotukset palkasta saattavat olla myös yli rajoitettuja. Etenkin alemmissa päällystätehtävissä palkka ei välttämättä vastaa työn luonnetta, työmäärää ja työhön sisältyvää vastuuta. (Tarpila 2010, 23–49.)

Norjalaisten merenkulkijoiden alalle hakeutumisen motiiveja selvittäneessä tutkimuksessa opiskelijoita vetivät alalle perinteet, perheestä ja lähipiiristä saadut ammatilliset

mallit, rakkaus mereen ja luontoon, halu ihastella luontoa, halu kokea seikkailua ja ammatin sosiaalinen arvostus. Alalla pysymistä helpottivat yhteenkuuluvuuden tunne, periodityö ja ylpeys omasta ammattiosaamisesta. (Mack 2007.)

Yhtenä erityisesti suomalaisena ongelmana on ollut STCW-sopimusten pätevyysiin edellyttämän työharjoittelun järjestäminen. Vuoden 2012 aikana on Suomen Varustamot ry käynnistänyt harjoittelupaikkojen jakamista varten HarjoitteluMyllyjärjestelmän. (Valtiovarainministeriö 2012) Suomalaiset varustamot ilmoittavat harjoittelupaikkansa järjestelmään ja harjoittelupaikkaa tarvitsevat opiskelijat käyvät syöttämänsä omat tietonsa järjestelmään. Tämän jälkeen harjoittelupaikat jaetaan opiskelijoille siten, että ensimmäistä harjoitteluaan tarvitsevat opiskelijat priorisoidaan etusijalle. Koulujen loma-aikojen vuoksi harjoittelupaikkojen kysyntä ei kuitenkaan jakaudu tasaisesti pitkin vuotta, vaan tiettyinä kuukausina on enemmän halukkaita harjoittelijoita kuin avoimia harjoittelupaikkoja. Koulut maksavat harjoittelijoista varustamolle korvauksen ylläpidosta sekä pienen palkkion nimetyille harjoittelunohjaajalle. Opiskelijalle harjoittelu on yleensä palkatonta. Koska etenkin päällystön pätevyyskirjoihin vaadittava työharjoittelu on poikkeuksellisen pitkä, on esitetty, että tulisi sopia harjoitteluajalta opiskelijoille maksettavasta minimipalkasta (esim. Uola 2012, 51–42). Monissa kadettijärjestelmää soveltavissa maissa varustamot maksavat laivaharjoittelujaksolta opiskelijoille palkkaa.

Työssäoppimismahdollisuuksien epäedullisuus vähentää myös alaa kohtaan tunnettua mielenkiintoa (Uola 2012, 50). Käytännössä kansi- tai konevahtimiehen pätevyyskirjana vaadittavat 60 meripäivää ovat palkatonta harjoittelua. Mikäli opiskelija suorittaa YT-kirjat (oikeus toimia vahtimiehenä kansi- ja koneosastolla), hänen tulee olla sekä kannella että koneessa 60 päivää eli suorittaa yhteensä 120 päivää palkatonta harjoittelua. Vahtiperämiehen tai vahtikonemestarin pätevyyskirjaan vaaditaan 12 kk ohjattua harjoittelua, jonka oppilaat suorittavat palkattomana harjoitteluna tai työskentelemällä palkkatöissä laivalla vahtimiehen tehtävissä.

### **1.3 Merityön erityispiirteet**

Laivan henkilöstömäärä riippuu pitkälti laivatyypistä. Tavanomaisella rahtialuksella työskentelee kerrallaan noin 10–18 henkilöä, mutta pienempää alusta voidaan operoida alle 10 hengen miehistöllä. Matkustaja-aluksilla henkilömäärä on huomattavasti suurempi. Esimerkiksi Itämeren matkustaja-autolautoilla laivaväkeä voi olla yli 300 henkilöä. Useimmilla aluksilla kuitenkin noudatetaan vuorottelujärjestelmää. Tällöin esimerkiksi 1/1-vuorottelujärjestelmässä toimivaa alusta varten on palkattu kaksinkertainen henkilöstömäärä aluksella kerrallaan olevaan henkilöstömäärään verrattuna. Puolet vakinaisesta henkilökunnasta on aina töissä ja puolet vapaalla. (Työterveyslaitos 2014.)

Aluksen henkilökunta voidaan jakaa kansi- ja konehenkilöstöön sekä taloushenkilöstöön. Yleisesti ottaen kansihenkilöstö vastaa laivan ajamisesta, lastaamisesta, turvallisuudesta ja tietyistä kunnossapitotöistä. Konehenkilöstö vastaa laivan koneiden toiminnasta, huollosta ja konehuoneen kunnossapitotöistä sekä tietyistä korjauksista. Taloushenkilöstö vastaa laivan muonituksesta sekä matkustaja-aluksilla ravintola- ja hotellipalveluista. (Laivatyöolosuhteet 2013.) (Työterveyslaitos 2014.)

### 1.3.1 Laiva työympäristönä

Työympäristönä alus on rakenteellisesti tavanomaista työpaikkaa haastavampi: Työskentelytilat sijaitsevat eri tasoilla, ja näitä tasoja yhdistävät monentyypiset käytävät ja portaat. Monet työskentelytiloista ja kulkuväylyistä ovat ahtaita. Etenkin kannella kulkuväylät ovat usein märkiä tai talvella jäisiä. Liikkumista vaikuttaa aluksen keinuminen. Kompastumisista, liukastumisista, putoamisista sekä rakenteisiin ja laitteisiin satuttamisesta johtuvat tapaturmat ovat aluksilla työskentelevillä yleisiä. (Työterveyslaitos 2014.)

Aluksella työskennellään toisinaan hankalissa ja vaativissa olosuhteissa. Osa kansiosaston töistä edellyttää työskentelyä varsinaisten työskentelytasojen ulkopuolella, ja koneosastolla korjaus- ja huoltotyöt joudutaan usein toteuttamaan ahtaissa ja ergonomisesti vaikeissa tiloissa. Alusten koon kasvaminen sekä tekniikan ja automaation kehittäminen on kuitenkin keventänyt aiemmin fyysisesti raskasta työtä. Raskasta fyysistä kuormitusta esiintyy lähinnä joissakin huolto- ja korjaustöissä sekä poikkeustilanteissa. (Työterveyslaitos 2014)

Laivalla melua syntyy aluksen koneistoista, potkurilaitteista ja esimerkiksi ilmastointilaitteista. Talvisin jään murskautumisesta laivan runkoa vasten voi aiheutua varsin häiritsevä melu. Kuulolle haitallisia melutasoja on yleensä kuitenkin vain konehuoneessa. Alukset tärisevät tilanteesta riippuen enemmän tai vähemmän, mutta tämän ei ole osoitettu aiheuttavan elimellisiä sairauksia työntekijöille. (Työterveyslaitos 2014)

Laivatyölle on ominaista, että tehtävät on kyettävä suorittamaan säästä riippumatta. Etenkin kansiosaston töissä altistutaan sään vaikutuksille. Pohjoisilla leveysasteilla on talvisin ongelmana kylmyys, jonka jäähdyttävää vaikutusta lisää merellä usein puhaltava tuuli. Trooppisilla merialueilla liikennöivien alusten miehistö voi altistua myös korkeille lämpötiloille. (Työterveyslaitos 2014)

Laivatyössä on myös vaarana altistua kemiallisilla aineille. Vaarallisten ja haitallisten aineiden kuljetuksesta on erilliset määräykset ja näiden käsittely on pyritty laatimaan mahdollisimman suljetuksi, mutta esimerkiksi vahinkotilanteessa lastaus- ja purkaus-tehtävissä voi altistua vaarallisille aineille. Myös aluksen käyttö, huolto ja toiminnassa pitäminen edellyttävät erilaisten vaarallisten aineiden käsittelyä. (Työterveyslaitos 2014)

Miehistöjen pienenemisen vuoksi toimenkuvat aluksella ovat tulleet ammattitaidollisesti entistä vaativammiksi. Laivatyölle ominaista on, että työ- ja vapaa-aika vietetään samoissa tiloissa ja samassa seurassa. Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet voivat muodostaa aluksella merkittävän mielenterveydellisen kuormitustekijän. Aluksella tarjolla olevat virikkeet ja vapaa-ajan toimintamahdollisuudet ovat rajoitetut. Yhteydenpito aluksen ulkopuolelle perheeseen, sukulaisiin ja ystäväpiiriin vähenee tai ainakin muuttuu luonteeltaan. Nykyään useilla aluksilla on miehistön käytössä internetyhteys, joka mahdollistaa tietynlaisen yhteydenpidon myös aluksen ulkopuolelle. (Työterveyslaitos 2014)

### 1.3.2 Työaika laivalla

Koska yleensä alus toimii ympäri vuorokauden, on töitä jaettu vahtivuoroihin. Aluksen ollessa kullussa laivaa ajava kansihenkilöstö noudattaa yleensä isommilla aluksilla 4:8-vuorottelujärjestelmää tai pienemmillä aluksilla 6:6-järjestelmää. Käytännössä nämä järjestelmät tarkoittavat sitä, että laivaa ajetaan 4 tuntia ja vapaalla ollaan 8 tuntia tai vaihtoehtoisesti laivaa ajetaan 6 tuntia ja vapaalla ollaan vastaavasti myös

6 tuntia. Konehenkilöstö tekee yleensä päivätöitä ja muina aikoina aina tarvittaessa ylitöitä. Vuorottelujärjestelmään muodostavat poikkeuksen satamaan tulot ja lähdöt, jolloin tarvitaan enemmän henkilökuntaa töihin. Yleisesti ottaen laivalla henkilöstölle kertyy ylityötunteja. (Työterveyslaitos 2014)

Päivätyöntekijöitä ovat henkilöt, joiden työtä ei ole jaettu vahtivuoroihin. Päivätyöntekijän työajan tulee sijoittua meri- tai satamavuorokautena kello 6:n ja kello 18:n väliseen aikaan. Taloustyöntekijöitä ovat henkilöt, jotka huolehtivat laivaväen tai matkustajien muonituksesta tai palvelusta tai muista töistä, jotka eivät kuulu kansi- tai koneosaston tehtäviin. Matkustaja-aluksen taloustyöntekijän työaika on suunniteltava siten, että työntekijä ei joudu olemaan työssä 14 tuntia pidemmän jakson aikana vuorokaudessa. Muun kuin matkustaja-aluksen taloustyöntekijän työaika tulee sijoittaa kello 6:n ja kello 19:n välille. Satamassa ollessa pyhä- tai lauantapäivinä taloustyöntekijän työajan tulee sijoittua vain kello 6:n ja kello 15:n välille. (Merityöaikalaki 9.4.1976/296.)

Suomalaisessa ulkomaanliikenteessä olevassa aluksessa työskentelevien työajoista säädetään Merityöaikalaisissa. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. Työntekijää saa säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi pitää ylityössä enintään 16 tuntia viikossa. Ylityöt korvataan erikseen. Työntekijälle tulee antaa jokaisen 24 tunnin aikana vähintään 10 tunnin lepoaika ja jokaisen seitsemän päivän jakson aikana yhteensä vähintään 77 tunnin lepoaika. Tarvittaessa lepoaika voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon. Pakottavissa tilanteissa ylityön teettämistä ja lepoaikoja koskevista rajoituksista voidaan kuitenkin poiketa. Merityöaikalakia sovelletaan aluksen kapteeniin vain osittain silloin kun aluksella on kapteenin lisäksi toimessa vähintään kaksi työntekijää. Konepäällikköön ja yliperämieheen merityöaikalakia sovelletaan vain osittain silloin kun heidän työtään ei ole jaettu vahtivuoroihin. (Merityöaikalaki 9.4.1976/296.)

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Vahtihenkilöstölle on laadittava vahtivuoroluettelo, josta käyvät ilmi henkilön nimi ja toimi aluksella sekä vahdin alkamis- ja päättymisajat. Työ- ja vahtivuoroluettelo on laadittava tyøjaksoksi tai vähintään kahdeksi viikoksi kerrallaan. (Merityöaikalaki 9.4.1976/296.)

Työaika aluksella määräytyy työtehtävien mukaan. Aluksen päällikkö ja konepäällikkö suunnittelevat yhdessä muun päällystön ja miehistön kanssa työ- ja turvallisuuspalvelutehtävät siten, että alus on toimintavalmiina tarvittaessa, mutta samalla huomioidaan lepoajoista annetut säädökset. Työaika ei ole yksityiskohtaisesti määritelty. Paikallisesti sovitaan, mitä työaikamallia aluksella noudatetaan. (Merityöaikalaki 9.4.1976/296.)

#### **1.4 Merenkulkijoiden työhyvinvoinnin tukeminen**

Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä, ja siihen liittyviä asioita on kirjattu useaan työelämän lakiin. Työhyvinvointia edistetään työpaikalla monella eri tavalla ja monen eri toimijan yhteistyöllä. Merityösopimuslaki säätelee työsuhdetta, ja se määrittelee työsuhteen osapuolten, työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet (merityösopimuslaki 756/2011). Työsuojelu ja työsuojelun yhteistoiminta ovat osa työturvallisuuslain edellyttämää toimintaa. Tavoitteena on ehkäistä työstä, työolosuhteista ja työympäristöstä aiheutuvia fyysisen ja psyykkisen terveyden haittoja sekä ammattitautteja ja tapaturmia (työturvallisuuslaki 23.8.2002/738; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44). Työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, osallistuminen työ- ja toimintakyvyn tukemiseen uran erivai-

heissa, työympäristön terveellisyden ja turvallisuuden sekä työyhteisön toiminnan edistäminen kuuluvat työterveyshuollon lakisääteiseen tehtävään (työterveyshuoltolaki 21.12.2002/1383). Laivaväelle tehtävistä lääkärintarkastuksista säädetään erikseen laissa laivaväen lääkärintarkastuksista (17.12.2010/1171) ja sen tarkoituksena on edistää merenkulun turvallisuutta. Yhteistoimintalain tavoitteena on edistää yrityksen ja henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia menettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin tietoihin yrityksen tilasta ja suunnitelmista. Tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtä, työoloja ja asemaa yrityksessä. Lain tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä (yhteistoimintalaki 30.3.2007/334). Tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609) tarkoituksena on ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Merityöaikalaki (9.4.1976/296) ja vuosilomalaki antavat reunaehjoja työstä palautumiselle. Lisäksi esimerkiksi valtioneuvoston asetuksessa laivaväen asuinympäristöstä aluksella (825/2012) annetaan säädöksiä muun muassa asuin- ja makuutiloista, ilmanvaihdesta, lämpötilasta, valaistuksesta ja melusta sekä peseytymistiloista aluksella.

Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekäästä. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (STM 2014.) Työpaikoilla toteutetaankin monenlaista työkykyä ylläpitävää sekä työtä, työoloja ja osaamista kehittävää toimintaa. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa (Aura, Ahonen & Ilmarinen 2011) tutkimuksen mukaan panostettiin vuonna 2011 työntekijöiden hyvinvointiin 861 €/henkilö ja kokonaiskustannukset olivat 2,1 miljardia euroa vuodessa.

Työhyvinvointia (tai työtyytyväisyyttä) on mahdollista tarkastella myös työhön sitoutumisen ja asennoitumisen näkökulmasta. Yleisesti voidaan sanoa, että työhönsä tyytyväinen työntekijä on myös sitoutunut työhönsä ja työorganisaatioonsa. Työtyytyväisyyttä ja kiinnostusta työhön parantavat mahdollisuudet kehittää omaa erityisosaamista ja mahdollisuus tehdä työtä itseä kiinnostavalla tavalla. Organisaatiositoutumista on kuvattu mallina, jossa sitoutumisen ulottuvuudet ovat tunneperäinen eli affektiivinen sitoutuminen, velvollisuudentunne eli normatiivinen sitoutuminen sekä laskelmoiva eli jatkuva sitoutumisnäkökulma. Affektiivisesti sitoutunut haluaa sitoutua työorganisaatioon perustuen arvoihin ja tunteeseen, kun taas normatiivisesti sitoutunut työntekijä pitää työtä velvollisuutena ja suorittaa sen mahdollisimman hyvin ja sopimusten mukaisesti. Jatkuvasti eli laskelmoivasti sitoutunut työntekijä pohtii järkipäisesti organisaatiossa pysymisen hyötyjä suhteessa työpaikan vaihdosta koituvaan haittaan. Tutkimuksissa on havaittu, että parhaiten työssä pysyy affektiivisesti sitoutunut työntekijä. Affektiivisellä sitoutumisella on myös vahvin yhteys työn tuloksellisuuteen ja osallistumiseen. (Meyer & Allen 1997.) Työtyytyväisyydessä on kyse työhön kohdistuvasta myönteisestä asenteesta, jossa korostuvat myös tunneperäiset ulottuvuudet (Kinnunen & Feldt 2005). Hietämäki (2013) kokoaa sitoutumista yleisemmin niin, että sitoutumisessa on toisaalta kyse yleisestä asenteesta, suhtautumistavasta tai kiinnittymisestä johonkin asiaan. Toisaalta voidaan puhua organisaatioon sitoutumisesta, jolloin on olemassa psykologinen side yksilön ja työyhteisön välillä. Yksilö voi sitoutua niin ikään työhön, jolloin on kyse siitä, miten yksilö suhtautuu työhön ja työn merkitykseen elämässä. (Hietämäki 2013.)

Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan tarkastella useasta näkökulmasta. Pertti Laine (2013) toi väitöstutkimuksessaan esille, että usein tarkastelu tapahtuu psykologia-tieteen alan näkökulmasta, jolloin tarkastelussa korostuu yksilön näkökulma ja työhyvinvoinnin ongelmina stressi, työuupumus ja -pahoinvointi ja niiden työkykyvaikutukset. Tällöin työhyvinvoinnin edistämiseksi etsitään keinoja, joiden avulla yksilö sopeutuisi paremmin työelämän vaatimuksiin. Keinoiksi on usein esitetty yksilön terveiden elämäntapojen tukemista mm. liikuntaa, terveellistä ruokavaliota ja hyvää unta. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työn ja työprosessin näkökulmasta ja tällöin kehittämisen toimenpiteetkin kohdistuvat työn tekemisen edellytysten parantamiseen, työelämän laadun kehittämiseen. (Laine 2013; Pekkola 2008.)

Stay onboard -hankkeessa työhyvinvointia tarkastellaan laaja-alaisesti sekä yksilön että merityöelämän näkökulmasta. Teoreettinen tarkastelu rakentuu Marja-Liisa Mankan (2008), Juhani Ilmarisen (2014), Päivi Rauramon (2013), Pertti Laineen (2013) ja Jari Hakasen (2009) esittämille työhyvinvoinnin keskeisille tekijöille (kuva 3). Näitä tekijöitä ovat: **Yksilö itse**, hänen kokemus omasta terveydestä ja työkyvystä, osaaminen, arvot ja asenne, työn ja muun elämän yhteen sovittamisen kussakin elämän kulun vaiheessa. **Työ ja työolosuhteet, työyhteisö, johtaminen, itsensä johtaminen, esimies- ja alaistaidot, organisaatio, varustamot ja yhteiskunnalliset rakenteet** ovat myös keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta

#### 1.4.1 Työhyvinvoinnin edistämisen perusta ja merkitys merityössä

Työhyvinvointia lisäämällä on esitetty yritykselle kertyvän huomattavia säästöjä. Muun muassa työkykyjohtamisen benchmark-hankkeessa todettiin, että tekemättömän työn kustannukset ovat keskimäärin 7,1 prosenttia yritysten palkkasummasta. Työntekijää kohti nämä kustannukset ovat keskimäärin lähes 2 900 euroa. Tekemättömän työn kustannuksilla tarkoitettiin summaa, joka saatiin, kun laskettiin yhteen investoinnit työterveyshuoltoon, lakisääteiset tapaturmavakuutusmaksut, työeläkevakuutuksen työkyvyttömyysmaksut sekä sairaus- ja tapaturmapoissaolojen palkkakustannukset. Hankkeen lopputuloksena todettiin, että johtamalla tekemistä kattavalla reaaliaikaisella tiedolla sekä kohdistamalla toimintaa oikein työntekijöiden työ- ja toimintakyky paranee. Työntekijät pääsevät terveenä eläkkeelle, yritykset säästävät ja korjaavat yhteiskunnan kannattavuusvajetta. Työkykyä oikein johtamalla voitaisiin saada yrityksissä jopa 1 000 €:n säästöt yhtä työntekijää kohden – joka vuosi. (Työkykyjohtamisen benchmark-hanke 2012.)

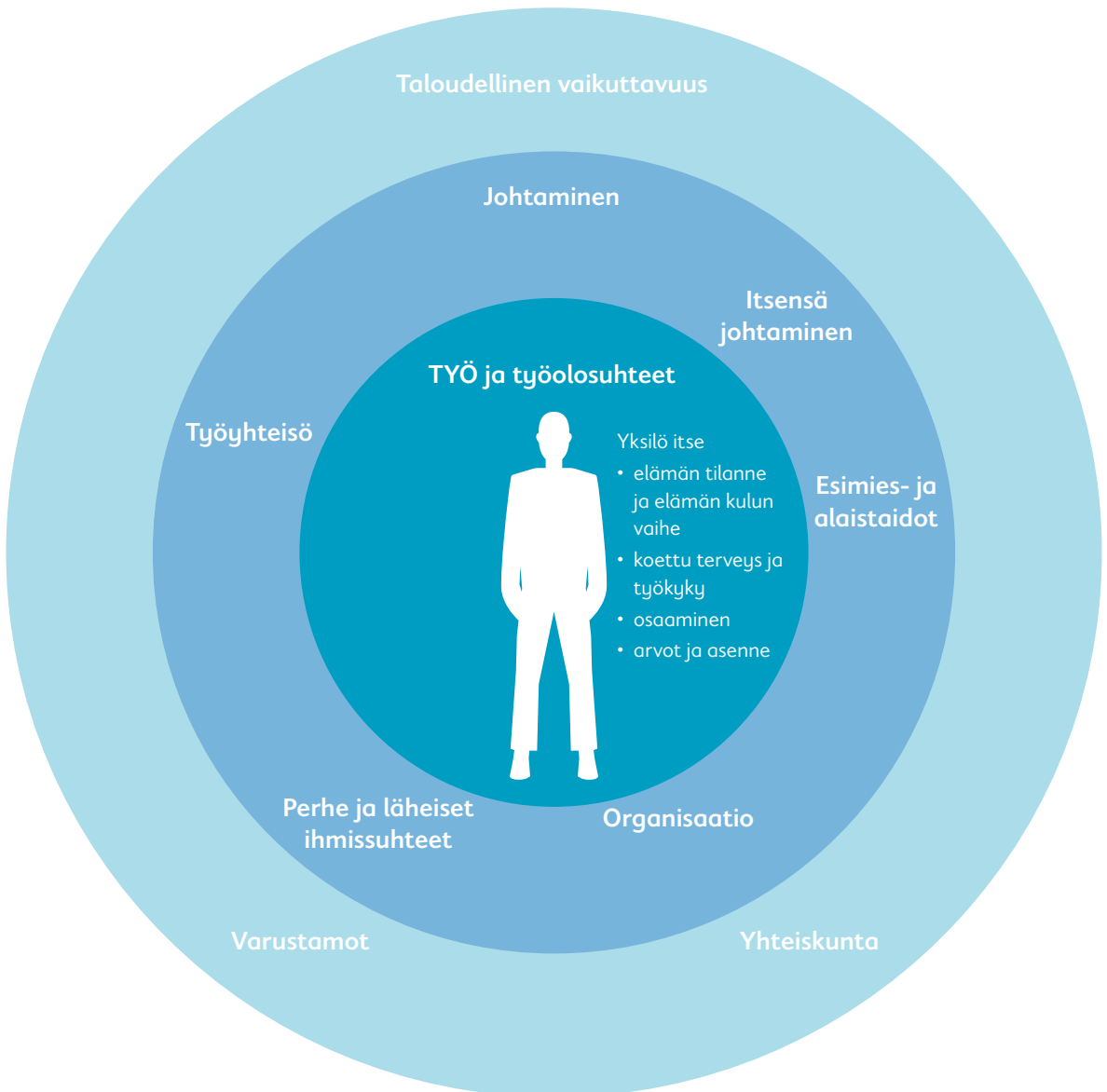
Työhyvinvoinnin puutteeseen liittyviä kustannuksia ovat muun muassa sairauspoissaolot, alentunut työkyky tai työkyvyttömyys, masennuksesta aiheutuneet kustannukset, työn tehottomuus, työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja työn heikko laatu. (Manka ym. 2011) Merimieseläkekassan vuoden 2013 vuosikertomuksen mukaan työkyvyttömyyden vuoksi eläkkeelle siirtymisikä oli keskimäärin 52,9 vuotta. Vanhuseläkkeelle siirrytään keskimäärin 59,4 vuoden iässä. (Suomen merenkulun turvallisuuden vuosikatsaus 2013.) Suomen työeläkejärjestelmän tilastotietojen mukaan (Findikaattori 2014) vuonna 2013 työkyvyttömyyden aiheuttaneiden sairauksien yleisimmät ryhmät olivat mielenterveyden häiriöt (40 %), tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (28 %), verenkierroelinten sairaudet (7 %) ja hermoston sairaudet (8 %). Kansainvälisten tutkimusten mukaan (Gevin ym. 2007; Yunmei ym. 2010; Bloomer ym. 2000) merityössä esiintyy korkea tapaturmariski, tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä sydän- ja verisuonisairauksien riskitekijöitä sekä stressiä ja väsymystä. Tutkimustietoa (Gevin ym. 2007; Hansen ym. 2011; Hjarnoe



ym. 2013) on myös siitä, että merityöntekijöillä esiintyy terveyden kannalta haitallista ylipainoa ja liikkumattomuutta. Lisäksi on tullut esille, että useat hakeutuvat merityöstä maatöihin kesken työuran, mikä puolestaan aiheuttaa koulutetun ja kokeneen työvoiman menetystä työnantajalle. Hukatut työvuodet ja koulutusresurssien käyttö aiheuttavat mittavia kustannuksia koko yhteiskunnalle.

Työhyvinvoinnin on todettu lisäävän yrityksen yhteisöllisyyttä ns. sosiaalista pääomaa, jonka syntymiseen vaikuttavat luottamus, vastavuoroisuus, yhteisölliset arvot, normit ja

Kuva 3. Stay onboard -hankkeen näkökulma merityöntekijän työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä



aktiivinen toiminta yhteiseksi hyväksi. Työhyvinvointi vahvistaa myös työntekijöiden yksilöllisiä voimavaroja ns. psykologista pääomaa, mikä ilmenee työntekijän itseluottamuksena, sitkeytenä, joustavuutena ja optimistisuutena. (Hakanen 2009; Manka & Hakala 2011.) Tutkimuksissa (mm. Nilsen ym. 2013) on tullut esille myös työyhteisön kiinteyden ja työtyytyväisyyden yhteys merityössä.

#### 1.4.2 Tukipalvelut merenkulkijan hyvinvoinnin edistäjinä

Työterveyshuollon lisäksi merenkulkualalla on useita muitakin organisaatioita, jotka ovat ottaneet tehtäväkseen ylläpitää merenkulkijoiden hyvinvointia sen eri osa-alueilla. On ilmeistä, että intressiä ja potentiaalia voitaisiin edelleen koota ja kehittää nykyistäkin paremmin vastaamaan asiakkaiden tarpeita.

##### 1.4.2.1 Merimiespalvelutoimisto (MEPA)

Merimiespalvelutoimisto on lakisääteinen toimija, joka on sijoitettu työ- ja elinkeinoministeriön yhteyteen. Merimiespalvelutoimiston tehtävänä on järjestää lakisääteinen (Merimiespalvelulaki 2007) ja vapaaehtoinen merimiespalvelutoiminta. Lakisääteiseen toimintaan kuuluvat:

- Merimiesten opinto- ja kasvatustoiminnan edistäminen
- Merimiesten liikunta- ja kulttuuritoiminnan sekä muun virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan järjestäminen ja ohjaaminen
- Merimiespalvelukeskusten perustamisen edistäminen kotimaahan ja ulkomaille
- Kirjasto- ja tietopalvelujen tarjoaminen merimiehille
- Merimiesten tiedotustoiminnan, yhteydenpidon ja viestintäpalveluiden parantaminen
- Merimiespalvelutoiminnan kehittäminen siten, että merimiesten mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaelämään paranevat.

Merimiespalvelutoimiston suosituin palvelu on elokuvapalvelu, jonka kautta laivoille toimitetaan elokuvia ja konsolipelejä. Vuonna 2013 vaihdettiin lähes 23 000 elokuvaa ja vaihtokertoja oli yli 1200. Laivoille tarjotaan myös kirjastopalvelua, jonka piirissä oli 136 laivaa vuonna 2013. Erilaisia kursseja järjestettiin 53 kappaletta ja niille osallistui yli 500 merenkulkijaa. MEPA järjestää kuntoliikuntapahtumia sekä ja tarjoaa merenkulkijoiden käyttöön kuntosalin Helsingissä, Turussa ja Maarienheiminassa. Vuonna 2013 liikuntasaleilla oli lähes 1300 käyttäjää. Lisäksi MEPA tukee merimiesten vapaa-ajanviettoa vuokraamalla mökkejä sekä edistää ja ylläpitää merimieskulttuuria. (Merimiespalvelutoimiston hallituksen toimintakertomus vuodelta 2013, 1–3.) Merimiespalvelutoimisto ja Merimieseläkekassa käynnistävät vuoden 2015 alusta ForMare-projektin, jonka tavoitteena on aktivoida merenkulkijoita liikkumaan ammattiryhmälle sovitettua kunto-ohjelmaa hyödyntäen (ForMare 2014).

Merimiespalvelutoimiston rahoitus toteutetaan keräämällä palvelumaksu tietyn tyyppisessä liikenteessä operoivilla aluksilla työskenteleviltä merenkulkijoilta sekä heidän työnantajiltaan. Vuonna 2014 tämän palvelumaksun suuruus oli 1/1000 merimiehelle aluksella maksetusta tulosta ja 1/1000 työnantajan merimiehelle aluksella maksamasta tulosta. Maksu on lakisääteinen, ja työnantajan tulee huolehtia myös merimiehen osuuden pidättämisestä palkasta. Lisäksi valtio rahoittaa merimiespalvelutoimistoa samansuuruisella summalla kuin merimiesten ja työnantajien maksamasta yhteissum-

masta kertyy. Lisäksi toimintaa rahoitetaan lästimaksuista. (Merimiespalvelulaki 2007.) Hallitus on kuitenkin esittänyt, että lästimaksujärjestelmä kumottaisiin vanhentuneena ja hallinnollisesti työläänä. Jatkossa lästimaksuista saatu rahoitus merimiespalvelutoiminnalle korvattaisiin suoraan työ- ja elinkeinoministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön ja sisäministeriön budjettivaroista. (Väylämaksut puolitetaan ja ratavero poistetaan vuosiksi 2015–2017.)

#### 1.4.2.2 Suomen merimieskirkko

Suomen merimieskirkolla on pitkä toimintahistoria, järjestö perustettiin vuonna 1875. Suomen Merimieskirkko ry. toimii yhteistyössä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kanssa. Merimieskirkko tekee kristillistä, sosiaalista, kulttuurillista ja diakonista työtä merenkulkijoiden, ulkomailla olevien ja olleiden suomalaisten parissa, sekä toteuttaa kansainvälistä kristillistä työtä Suomen satamissa. (Suomen Merimieskirkko - Yleisinfo.)

Merimieskirkon perustoimintoja ovat (Suomen Merimieskirkko - Perustoiminnot):

- laivakäynnit sekä kuljetuspalvelut
- muu jalkautuva työ, kuten sairaalakäynnit, vankilakäynnit, kotikäynnit, työpaikkakäynnit ja koulukäynnit
- matalan kynnyksen kohtaamispaikkojen tarjoaminen (esim. merimieskahvilat)
- kriisityö ja sielunhoitotyö
- hartauselämä ja kirkolliset toimitukset
- käytännön avustaminen ongelmatilanteissa (esim. hätämajoitus, suihku, ravinto, jatkohoitoon ohjaus)
- kommunikaatiovälineitten tarjoaminen (esim. mahdollisuus internetin käyttöön toimipisteissä)
- suomalaista identiteettiä ylläpitävät toiminnot (esim. kansalliset juhlat, suomalaiset tuotteet, sauna, kirjasto, lehdet).

Merimieskirkon toiminta jakautuu kolmeen toimikenttään: laivoille, Suomen satamiin ja ulkomaille. Laivoilla päätoimiset ja vapaaehtoiset laivakuraattorit osallistuvat laivan arkielämään merenkulkijan rinnalla työskennellen, kuunnellen ja keskustellen. Laivakuraattoreilla on myös valmius kriisityöhön. Merimieskirkko on tehnyt työtavasta sopimuksen useiden suomalaisten varustamojen kanssa. Merimiesten käytettävissä on myös neljä nettipappia, joiden kanssa voi käydä keskustelua sähköpostitse. Merimieskirkolla on toimipisteet satama-alueella Haminassa, Helsingin Vuosaarella, Turussa, Raumalla, Kokkolassa, Raahessa, Oulussa ja Kemi-Torniossa. Lisäksi on kaksi matkailu-autoon rakennettua liikkuvaa Navicar-yksikköä, joilla tehdään vierailuja itäisen Suomenlahden ja Perämeren satamissa. (Merimiespalvelutoimiston hallituksen toimintakertomus vuodelta 2013.)

Merimieskirkon toimipisteissä käydään esimerkiksi keskustelemassa henkilökohtaisesti työntekijän kanssa, käyttämässä internetiä, ostamassa puhelinkortteja ja prepaid-liittymiä, saunomassa, ruokailmassa ja pesemässä pyykkiä. Toimipisteet tarjoavat myös ilmaisia kuljetuspalveluja merimiehille. Merimieskirkolla on lisäksi toimipisteet Hampurissa, Lyypekkissä, Rotterdammassa, Antwerpenissa ja Ateenassa. Merimiespalvelukeskuksesta poiketen Merimieskirkolla on myös mittavaa vapaaehtoistoimintaa. Vuonna 2013 merimieskirkon vapaaehtoisina työskenteli yli 700 henkilöä. Merimieskirkon palveluita tarjotaan kaikille merimiehille riippumatta kansallisuudesta tai uskonnollisesta vakaumuksesta. Vuonna 2012 merimieskirkon toiminta tavoitti keskimäärin joka viidennen Suomen

satamaan saapuneen merenkulkijan. Merimiesten lisäksi merimieskirkko palvelee esimerkiksi rekkamiehiä, interreilaajia ja ulkomaille muuttaneita suomalaisia toimipisteissään. (Merimiespalvelutoimiston hallituksen toimintakertomus vuodelta 2013.)

Merimieskirkon rahoituksesta 20 prosenttia tulee evankelis-luterilaiselta kirkolta ja seurakunnilta. Raha-automaattiyhdistys rahoittaa toimintaa avustuksella 12 prosentin osuuden toimintakuluista. Loput merimieskirkon rahoituksesta tulee lahjoituksista, kolehdeista, liiketoiminnasta, jäsenmaksuista ja sijoitustoiminnan tuotoista. (Suomen Merimieskirkko - Talous.)

#### 1.4.2.2 Merimieseläkekassa MEK

Merimieseläkekassa keskeinen toimija merenkulkijoiden hyvinvoinnin ja elämänlaadun turvaamisessa, koska merimieskassalla on varallisuutta ja henkilökuntaa. Merimieseläkekassa on myös jäsentensä edunvalvoja valtiovallan suuntaan neuvoteltaessa alan eläkkeistä ja muusta sosiaalilainsäädännöstä.

Valtio rahoittaa nykyisin 1/3 merimiesten eläkkeistä ja työntekijät sekä työnantajat 1/3 kukin. Valmistella olevien suunnitelmien mukaan merimieseläkkeitä muunnetaan siirtymäaikojen jälkeen muistuttamaan nykyistä enemmän yleistä työeläkejärjestelmää. Täydellistä yhdenmukaisuutta eläkejärjestelmien välillä ei tavoitella. Valtion tuen arvioidaan jatkuvan miltei nykyisen suuruisena, MEK:n osuus kasvaa hieman. Työkyvyttömyysriskimaksu vaihtelee varustamoittain. MEK on määritellyt tavoitteekseen työkyvyttömyysriskin pienentämisen yhteistyössä muiden eläkelaitosten kanssa. (Välimäki 2014.)

Merimieseläkekassan lähtökohta on jäsenten eläketurvasta ja eläkkeitä varten kerätyistä varoista huolehtiminen niin työkyvyttömyys- kuin vanhuuseläkkeitä varten. MEK saattaa myös myöntää rahoitusta henkilöiden uudelleen koulutukseen, jos edellytyksiä jatkamiseen entisessä tehtävässä ei ole. Saavutetun eläke-edun odotus on merkittävä työssä pitävä tekijä varsinkin vanhimpien merimiesten keskuudessa.

Yleinen väestön ikääntyminen on johtanut huoltosuhteen heikkenemiseen, joka edelleen aiheuttaa julkisen talouden kriisiytymistä ja yksityisen talouden elinvoiman hiipumista. Kehitys on aiheuttanut huolta myös eläkejärjestelmän kestävydestä. Kroonista ongelmaa on ryhdytty korjaamaan työurien pidentämisellä.

Merimieseläkekassan intressi ja tavoite – sekä yleisen eläkekeskustelun, valtionosuuksien käytön että omien eläkevarojen turvaamisen vuoksi – on ollut nostaa niin työkyvyttömyys- kuin vanhuuseläkkeelle jäävien ikää. MEK rahoittaa eri laitosten työolosuhteisiin, terveyteen ja hyvinvointiin liittyvää tutkimusta ja em. asioiden kehittämistoimintaa toimialalla. Merimieseläkekassa järjestää toimialalle ja sen yhteistyökumppaneille seminaareja ja keskustelutilaisuuksia, joissa arvioidaan toimialan liiketoimintaa ja eri osapuolten toimia merenkulun kehittämiseksi.

#### 1.4.2.4 Vakuutusyhtiöt

Yksi lakisäteiden tapaturmavakuutuksen myöntäjistä on Alandia Marine, joka on kansallisesti pieni, mutta toimialan markkinajohtaja. Tapaturmien määrä on rahti-aluksilla hieman pienempi (26 / 1 000 000 työtuntia), kuin kaikilla aloilla keskimäärin (30 / 1 000 000 työtuntia) (Kytö 2014). Sen sijaan matkustaja-aluksilla tapaturmia esiin-

tyy selvästi maan keskimäärää enemmän, 80 / 1 000 000 työtuntia). Pienien varustamojen vakuutusmaksu määräytyy maan keskiarvon mukaan, mutta suurille varustamoille sovelletaan erikoistariffiointia, jossa työnantajan omat vahinkotilastot vaikuttavat vakuutusmaksuun. Harvat ja pienet tapaturmamäärät alentavat vakuutusmaksua. Tämän vakuutusyhtiö arvioi kannustavan työturvallisuuden kehittämiseen. (Lakisääteinen...) Työturvallisuustyön yhtiö arvioi osaksi vahingontorjuntatyötä. Yhtiö tekee vuosittain suurimmille asiakkailleen vahinkoanalyysin ja työturvallisuustoiminnan pohjaksi tilastoyhteenvetä. Yhtiö järjestää seminaareja ja rohkaisee tavoiteltavia asenteita palkitsee vuosittain ”Vuoden turvallisimman työpaikan”.

Tapaturmien kustannukset muodostuvat merenkulussa siten, että päivärahaa maksetaan merenkulussa 80 % tapauksista, kun yleensä päivärahaa maksetaan 54 %:ssa tapauksissa. Näin keskinäisen vakuutusyhtiön intressi on vähentää tapaturmien määrää. Alandia on nimennyt vahingontorjuntansa ”Alandia/Loss Prevention”, jota yhtiö ilmoittaa tekevänsä yhteistyössä Merimieseläkekassan kanssa. Tavoitteena on erityisesti työkyvyn ylläpito. Tämän arvioidaan johtavan vähäisempiin sairauspoissaoloihin, vähempiin tapaturmiin ja pienempään määrään ennenaikaisia eläkkeitä. (Kytö 2014.)

#### 1.4.2.5 Työmarkkinajärjestöt

Työmarkkinajärjestöjen osuus merenkulun työolosuhteisen tai liiketoiminnan aktiivisessa kehittämisessä on vähäinen. Toimialalla on käynnissä turvallisuus- ja ammatillista koulutusta. Toiminta perustuu pitkälti työssä oppimiseen. Sen sijaan työmarkkinajärjestöjen välillä ei ole monien muiden alojen tapaan yhteistoimintaa työn systemaattiseksi kehittämiseksi. Usein syynä kehittämisen painotuksen vähäisyyteen pidetään varustamoiden taloudellista tilaa, joka ei aina työntekijäjärjestöjenkään mielestä mahdollista kehittämistoimia. Työpaikkatasolla saatetaan neuvotella työhyvinvointiin liittyvistä asioista, kuten mahdollisuudesta tai oikeudesta omaan hyttiin. Näitä keskusteluita ei kuitenkaan voi luonnehtia kehittämistoiminnaksi vaan edunvalvonnaksi. Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu työntekijöiden edustuksellisen osallistumisen työpaikoilla lisäävän johdon sitoutumista työturvallisuuden parantamiseen ja psykososiaalisten riskien välttämiseen. Työmarkkinaosapuolten rooli ja yhteistoiminta psykososiaalisten haasteiden ratkaisussa vaihtelee. Useissa tapauksissa työhyvinvoinnin arvioidaan liittyvän sekä työntekijöiden että työnantajien intresseihin ja hyvän työn laadun parantavan yrityksen suorituskykyä. (Psychosocial... 2014, 49–50, 64.). Voidaan olettaa, että varsinkin lakisääteisellä työsuojelutoiminnalla on myös yleistä työhyvinvointia kohentavaa merkitystä.

SOB-tutkimuksen mukaan varustamoissa on työn laadullista kehittämistä ja sillä on myönteinen vaikutus työssä jatkamiseen. Merimieseläkekassan seminaarissa esiteltiin matkustajavarustamon työhyvinvointitoimia, joissa tavoitteena eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen työterveystoiminnan ja eri osapuolten yhteistyön keinoin. Yhteistyön osapuolina ei kuitenkaan mainita ammattijärjestöjä. Kyse on osaltaan johtamis- ja indikaattoritoiminnan varustamokohtaisesta kehittämisestä. Sen arvioidaan parantavan liiketoiminnan tulosta ja johtavan työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten ja pitkittyneiden sairauspoissaolojen vähenemiseen, tapaturmakustannusten vähenemiseen, henkilöstön parempaan vointiin, tyytyväisyyden ja motivaation sekä työn tuottavuuden lisääntymiseen. (Siljander 2014.)

#### 1.4.2.6 Yhteistyöosapuolten potentiaali

Merenkulun alueella toimii runsaasti lakisääteisiä ja vapaaehtoisia organisaatioita. Ottaen huomioon merimiesten lukumäärän näiden tukijärjestöjen määrä on suhteellisen suuri. Toiminnan haasteena on synergian kasvattaminen entisestään. Eri toimijat ovat lähestymässä toisiaan ja lisäämässä yhteistyötään.

Yhteistoiminnan kehitys ei kuitenkaan koske työmarkkinaosapuolten välisiä suhteita. Toimialalla ei esiinny merkkejä siitä, että ammattijärjestöjen tai työmarkkinaosapuolten yhteistoiminnan rooli liiketoiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämisessä olisi merkittävä tai edes muuttumassa.

Merityöhön jäämisen merkittävät haasteet liittyvät työn ja perheen yhteensovittamiseen, periodi- ja vuorotyön rasitusten sietämiseen ja laivan työskentelyolosuhteisiin. Voidaan kysyä, voisiko Työterveyshuollon, MEPAn ja merimieskirkon toiminta kohdistua tarkemmin näihin haasteisiin. Olisi ilmeistä, että työn ja perheen yhteensovittamisessa on toimenpiteiden kohteeksi otettava niin varustamot ja merenkulkijat kuin heidän perheensäkin. Työmarkkinaosapuolten tulisi arvioida intressejään ja yhteisiä toimia työhyvinvoinnin ja liiketoiminnan kehittämisessä.

Merimieseläkekassan piirissä on voimakasta halua toiminnan kehittämiseen siten, että tuottavuus ja työelämän laatu paranevat. Vakuutustoiminnan kriteeriksi muodostuu tulevaisuudessa yhä enemmän mm. alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrä. Tällöin varustamoiden välitönkin taloudellinen intressi kytkeytyy nykyistä enemmän sairauksien ja tapaturmien välttämiseen sekä työolosuhteiden kohentamiseen.

Kustannusten säästöön liittyvästä ajattelutavasta on mahdollisuuksia edetä arvioimaan työhyvinvointia ja terveyttä aineettomana pääomana ja niiden parantamista investointina, jolla on sekä eettinen että liiketoiminnallinen perusta.

## 2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin suunnitelman mukaan ja neuvottelemalla yhteistyöosapuolten kanssa merenkulkijoiden lähestymisestä ja asetettujen kysymysten sisällöstä. Näin tutkimuksen sisällössä ilmenevät jossakin mitassa myös osapuolten tiedonintressit siinä, mitä on kysytty, että siinä, mitä on jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

### 2.1 Aineisto ja menetelmät

Hankkeen tutkimuksellinen osio perustuu sekä laadulliseen että määrälliseen tutkimusaineistoon. Erilaisia aineistotyyppjä yhdistävän tutkimuksen yhtenä tavoitteena on lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Kvantitatiivisella aineistolla pyritään tutkimustiedon yleistettävyyteen kun taas laadullisen aineiston roolina on syventää määrällistä aineistoa ja tarjota kokemuksellista näkökulmaa merityöhön.

Tutkimuksen aineistona toimiva postikysely toteutettiin keväällä 2013. Otanta perustui Merimieseläkekassan jäsenrekisteriin. Otanta tehtiin rekisteristä kahdelle kohderyhmälle, aktiivisille merenkulkijoille ja merityöstä poistuneiden joukolle. Tutkimustehävän toteutus tapahtui siten ottamalla kohderyhmäksi sekä alan jättäneet että alalla työskentelevät. Tällä pyrittiin vertailuasetelmaan, joka mahdollistaa ryhmien erojen tarkastelun. Lisäksi kyselyyn rakennettiin erilliset osiot alan vetovoima- ja työntöteki- jöistä, jotka mahdollistavat tutkimuskysymyksen suoran tarkastelun.

Merenkulkijoina toimivien otanta koski kaikkia niitä kassan jäsenenä olevia merenkul- kijoita, joilla oli vähintään puoli vuotta meripalvelua vuonna 2012. Alan jättäneiden ryh- mään kuuluivat ne, joilla ei ollut kuukausi-ilmoituksia vuoden 2009 jälkeen. Aikaisempien merimieseläkekassan kyselyjen suhteellisen alhaisen vastausprosentin vuoksi ja merityön jättäneiden tavoittamiseksi otoskooksi päädyttiin ottamaan kaikkiaan 5021 merenkulki- jaa. Otos jakautui lähes tasan merityön päättäneiden (2 539) ja merityössä olevien (2 482) välillä. Naisia otoksesta oli 31 prosenttia ja miehiä 69 prosenttia, mikä vastaa kohtuullisesti merimiesammateissa toimivien naisten 28 prosentin osuutta kesäkuussa 2012 (Trafi 2013a).

Sekä sähköisesti että paperilla vastattavissa oleva kysely oli avoinna yli kaksi kuukautta, minä aikana toteutettiin sekä varsinaisen kyselyn lähettäminen että vastausten karhuu- minen. Pitkällä vastausajalla sekä sähköisen ja paperisen kyselyn yhdistelmällä pyrittiin takaamaan, että myös pisimmän työjakson tekevillä merityöntekijöillä olisi mahdolli- suus vastaamiseen. Kyseinen tavoite on keskeinen periodityötä sisältävässä kohderyh- mässä. Kyselyaineiston kerääjänä toimi TNS Gallup Oy.

Kyselyn vastausprosentti oli odotettua suurempi, joskin kokonaistasolla vain tyydyttävä: kaikkiaan 1954 vastaajaa täytti kyselyn. Vastausaktiivisuus oli siten 39 prosenttia. Vas- taajien joukossa oli kuitenkin vain vähän merityöstä poistuneita, minkä perusteella meri- työn aktiivien vastausprosentti osoittautui korkeaksi. Aktiivisessa merityössä toimivien vastausprosentti oli 57 prosenttia. Aineiston vastausaktiivisuutta aktiivisten merenkulki- joiden osalta voidaan siten pitää hyvänä ja kokonaisaineiston osalta tyydyttävänä.

Kvantitatiivisen aineiston analyysi perustuu pääasiallisesti kuvailevaan analyysiin, ryhmävertailuihin ja erilaisiin regressiotekniikoihin. Aineistosta tarkastellaan sekä koko aineistoa että paremmin vastanneiden eli alalla työskentelevien ryhmää. Jakaumatarkastelujen lisäksi hyödynnetään tarvittaessa keskiarvotestejä, kuten t-testiä ja yksisuuntaista varianssianalyysiä eri ryhmien välisten erojen tarkasteluun. Yksisuuntaisen varianssianalyysin post hoc -testeinä käytetään tarvittaessa Tukeyn tai Tamhanen T<sub>2</sub>-testejä. Epäparametrisenä vaihtoehtona käytetään Kruskal-Wallisin testiä.

Laadullista tutkimusta voidaan luonnehtia tutkimuskohdetta kuvailevaksi ja siinä havaittuja ilmiöitä selittäväksi. Tutkittavan kokemus tuodaan esiin mahdollisimman aitona. Laadullinen tutkimusaineisto hankittiin haastattelemalla merimiesten, työnantajien, ammattijärjestöjen sekä merenkulun sidosryhmien edustajia. Haastatteluihin osallistui yhteensä 63 henkilöä ja haastattelut toteutettiin ryhmä- ja yksilöhaastatteluna tai näyttelykävely-menetelmän avulla. Näyttelykävely-menetelmä (gallery walk) on ryhmätyömenetelmä, jossa ohjatun prosessin avulla osallistujat keskustelevat, ideoivat ja rakentavat uutta yhteistä tietokokonaisuutta. Informantit edustivat merityötä tekeviä tai tehneitä (teemahaastattelu, n=33), laivanpäällystöä (näyttelykävely-menetelmä, n=14), työterveyshuoltoa, (haastattelu, n=9), merimieskirkkoa (haastattelu, n=2), varustamoja (haastattelu, n=2) ja ammattiliittoja (haastattelu, n=3).

Haastatteluaineiston analyysi, sisällön analyysi, luokittelu ”vetävät, pitävät, työntävät”. Sisällön analyysin avulla pyritään systemaattiseen ja kattavaan kuvaukseen aineistoon liittyvistä sisällöistä. Laadullinen tutkimusote. Tutkimusongelma ja teoreettinen viitekehys muodostavat lähtökohdan sisältöluokkien valinnalle ja määrittelylle. Tässä tutkimuksessa alustavat sisältöluokat syntyivät hankesuunnitelmassa esitetyistä tavoitteista: ensisijaisesti haastatteluaineistosta etsittiin vastauksia siihen, mitkä ovat merenkulkualan vetovoimatekijät, millaiset tekijät vakauttavat merenkulun ammatteihin ja mitkä tekijät puolestaan työntävät pois merenkulun ammateista.

Ensin luokittelu perustui kolmeen edellä mainittuun. Tämän jälkeen vastauksia tarkasteltaessa huomattiin, että vetävät, pitävät ja työntävät tekijät luokittelukategorioina oli kehitettävissä eteenpäin ja hienojakoisemmaksi niin, että näitä ylätasoa luokkia voitiin jakaa vielä sen perusteella, mikä näiden tekijöiden alkuperä, lähtökohta tai premissi on. Alaluokat syntyivät aineistolähtöisesti. Luokittelukategoriat ovat joustavia välineitä aineiston hahmottamiseen.

Sisällön analyysissa on tavoitteena etsiä käsitteellisiä samankaltaisuuksia, jotka muodostuvat luokkaan kuuluvista samanlaisista alkioista. Varsinainen aineiston analysointi koostuu aineiston koodauksesta, jäsentämisestä ja aineiston poimimisesta. Sisällön analyysissa tutkimusaineisto järjestetään siihen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan vaihteittain irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista, lausumista ja siirtää yleisemmälle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle.

## 2.2 Tutkimusaineistojen luotettavuus

Sekä haastattelut että kyselyt toteutettiin nimettöminä. Tämä antoi tutkimuksen osallistujille periaatteessa hyvän lähtökohdan antaa informaatiota. Kyselyn vastaajamäärä takaa, ettei yksittäistä vastaajaa ole mahdollista tunnistaa. Haastattelujen vastaajien identiteetti on pyritty takaamaan siten, että tunnistamisen mahdollistavat yksityiskohdat on tarvittaessa peitetty. Tutkimustiedon luotettavuutta lisää laadullisen ja määrällisen



tiedon yhdistäminen eli triangulaatio. Samaan teemaan liittyvien haastattelujen tulokset voivat siten tuottaa yksityiskohtaisempaa tietoa kuin kvantitatiivinen aineisto.

Tutkimusprosessin huolellisuutta varmistivat useat seikat. Ensinnäkin haastatteluaineiston litterointi tehtiin ammattilaisvoimin. Myös kyselyaineiston siirtäminen analysoitavaan muotoon toteutettiin luotettavan toimijan kanssa. Toisen huolellisuutta varmistavana seikkana voi pitää sitä, että haastattelujen analyysit ja siitä johdetut tulokset olivat usean henkilön työn aikaansaannosta. Näin varmistettiin se, että useat henkilöt päätyivät samaan lopputulokseen samasta tutkimusaineistosta. Laadullisen aineiston analyysissa puhutaan saturaatiosta, kun uudesta aineistosta ei löydy enää uutta tietoa. Tämän saturaatiopisteen saavuttaminen kertoo myös siitä, että aineistoa oli riittävästi ja tarvetta lisäaineiston hankkimiseen ei ollut.

## 2.3 Tutkimusaineiston kuvaus

Vastaajista naisia oli runsas kolmannes (36 %) ja miehiä vajaa kaksi kolmannesta (64 %). Naisten vastausaktiivisuus oli siis miehiä parempi, sillä otoksesta naisia oli vain 31 prosenttia. Aineistossa on siten hieman yliedustettuna naisten osuus merimieseläkekassan rekisteriin ja merenkulkijoihin verrattuna.

Vastaajat olivat keski-ikänsä viisi vuotta alan keskiarvoa vanhempia. Syynä tähän oli, että alle 30-vuotiaiden osuus aineistosta oli huomattavan alhainen (ks. taulukko 3) ja aineistossa oli huomattavasti yliedustettuna yli 60-vuotiaat tai vanhemmat vastaajat. Aineistossa 14 prosenttia vastaajista oli eläkeläisiä. Tämä asettaa oman haasteensa analyysille, sillä eläkeläisten näkökulma merityöhön voi poiketa merkittävästi muista ryhmistä. Syy eläkeläisten yliedustukseen on merimieseläkekassan rekisterin luonne, joka luonnollisesti sisältää aktiivisesti merityötä tekevien lisäksi eläkeläiset. Tutkimuksen toteutukselle tämä ei kuitenkaan ole ongelma, sillä eläkeläisten vaikutus aineistoon voidaan ottaa erikseen huomioon. Aineistossa ei kuitenkaan ole merenkulkijoiden ikärakenteelle tyypillistä keski-ikäisiin alhaista osuutta. Aineiston heikkoutena on nuorten merenkulkijoiden aliedustus.

Vastaajista vajaa kolme neljänestä (1 420 vastaajaa) ilmoitti työskentelevänsä joko pää- (70 %) tai sivutoimisesti (3 %) laivalla. Alalta poistuneista 496 vastaajaa vastasi nykyistä tilannetta koskevaan kysymykseen. Heistä suurin ryhmä (54 %) oli eläkeläiset. Seuraa-

Taulukko 3. Vastaajien ikä kokonaisaineistossa ja aktiivisilla merenkulkijoilla

	Kokonaisaineisto		Ilman eläkeläisiä	
	N	%	N	%
29 v. tai alle	191	10,2	185	11,7
30–39 vuotta	371	19,8	361	22,8
40–49 vuotta	375	20,0	367	23,2
50–59 vuotta	614	32,8	550	34,7
60 v. tai vanhempi	323	17,2	122	7,7
Yhteensä	1874	100,0	1585	100,0

vaksi suurimpana ryhmänä oli kokonaan merenkulkualan ulkopuolella olevat (23 %). Työttömäksi jääneitä oli merityön jättäneistä joka seitsemäs (14 %). Vain 47 vastaajaa (9 %) työskenteli merenkulkualalla, mutta ei laivalla. Tyypillisesti merityön jättäminen johti tässä aineistossa siis kokonaan muulle alalle päätymiseen. Merityön jättäneiden pieni osuus rajoitti tutkimuksen toteuttamista ryhmien vertailun kautta. Tämän vuoksi raportti perustuukin pääasiallisesti aineiston suoriin kysymyksiin. Osa analyysistä kohdennettiin työikäisiin vastaajiin (n=1 649). Tästä aineistosta karsittiin siis pois eläkeläiset. Kyseisen ryhmän keski-ikä oli 45 vuotta eli hieman lähempänä alan todellista keskiarvoa. Nuorten osuus työikäisten aineistossa ei ollut kuitenkaan merkittävästi kokonaisaineistoa korkeampi (taulukko 3). Lisäksi merenkulun nykytilannetta tarkasteltaessa kohteeksi otetaan vain aktiiviset merenkulkijat, joita oli aineistossa 1 420 vastaajaa. Aktiivisten merenkulkijoiden asuinpaikan mediaanietäisyys työsatamasta oli 156 kilometriä.

Merenkulkijoiden ammattinimikkeistä muodostettiin kansipäällystön, konepäällystön, miehistön ja talousosaston ryhmät. Aktiivisista merenkulkijoista kansipäällystöön kuului joka kuudes (16 %), konepäällystöön joka seitsemäs (13 %), miehistöön joka kuudes (16 %) ja talousosastoon neljä kymmenestä (38 %). Lisäksi ammattinimikkeensä sijasta joka kuudes vastaaja valitsi ”jokin muu” -vaihtoehdon. Ammattikorkeakoulututkinnon tai sitä korkeamman tutkinnon oli suorittanut runsas neljännes (28 %). Joka viidennellä (21 %) oli opistotasoinen tutkinto ja lopuilla tätä alempi tutkinto. Kolmanneksittain esitettynä tulojakauma oli seuraava: matalimman ryhmän (35 %) muodostivat alle 3000 euroa ansaitsevat; keskimmäisen ryhmän (36 %) 3000–4000 euroa ansaitsevat; parhaiten ansaitseva ryhmä (29 %) olivat yli 4000 euroa ansaitsevat. Työsopimustyyppien perusteella aktiivisten merenkulkijoiden työtilanne vaikuttaa hyvältä. Kuudella seitsemästä (86 %) aktiivisista merenkulkijoista oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Yleisimpiä toistaiseksi voimassa olevat sopimukset olivat konepäällystöllä (92 %), toiseksi yleisimpiä miehistöllä (89 %), kolmanneksi yleisimpiä kansipäällystöllä (85 %) ja harvinaisimpia talousosastolla (83 %).

Aktiivista merenkulkijoista kotimaan liikenteessä työskenteli vain joka kahdeskymmenes, Itämeren liikenteessä yli kaksi kolmannesta (71 %) ja muussa Euroopan liikenteessä joka kuudes (15 %) sekä joka kymmenes (9 %) kaukoliikenteessä. Taulukko 4 paljastaa, että aktiivisten merenkulkijoiden aineistossa on merkittävä yliedustus matkusta-aluksella työskenteleviä. Seuraavaksi suurin ryhmä olivat kuivarahtialuksella työskentelevät.

Taulukko 4. Aktiivisten merenkulkijoiden jakautuminen alustyypeittäin

	N	%
Säiliöaluksella	103	7,5
Kuivarahtialuksella	167	12,1
Pientonnistossa	45	3,3
Matkustaja-aluksella	877	63,5
Hinaajalla	17	1,2
Saaristolautalla, yhteysaluksella	8	,6
Jäänmurtajalla	47	3,4
Muulla erikoisaluksella	43	3,1
Jossakin muussa	75	5,4
<b>Yhteensä</b>	<b>1382</b>	<b>100,0</b>

Kyselyn vastaaminen näyttää siten olevan helpointa matkustaja-aluksella työskenteleville. Työn luonne, työperiodit ja työvuorot voivat osaltaan rajoittaa muilla alustyypeillä työskentelevien vastaamista. Vastaajien laivoista vain 2 prosenttia oli Ruotsin lipun alla ja noin prosentti jonkin muun maan lipun alla. Neljä viidestä aktiivisesta merenkulkijasta ilmoitti, että muiden kuin suomalaisten osuus omalla laivalla oli joko 'ei lainkaan' (20 %) tai vähäisempi kuin kymmenys työntekijämäärästä (61 %).

Aktiivisesti laivatyössä olevista noin puolella työ ei ollut vahtijärjestelmän piirissä. Joka kahdeksas oli 4:8-järjestelmän (12 %) ja 6:6-järjestelmän piirissä. Loput vastaajista ilmoittivat olevansa jonkin muun vahtijärjestelmän piirissä. Neljä kymmenestä (41 %) aktiivisesta merenkulkijasta työskenteli korkeintaan viikon mittaisia periodeita laivassa, hieman pienempi osuus (37 %) 2–4 viikon jaksoja ja runsas viidennes (22 %) viiden viikon tai pidempiä jaksoja laivalla. Vahtijärjestelmän suuri osuus heijasteli matkustaja-alusten suurta edustusta aineistosta. Jotta muiden rahtityyppien erityispiirteet saadaan esiin, aineistoa on osassa kysymyksiä analysoitava myös alustyypeittäin.

# 3 Merenkulun rakenteita ja dynamiikkaa

*”...kun laiva tulee rantaan kapteeni ohjaa sen siihen, perämiehet matruusit kiinnittää sen ja kaikilla on sitten omat rutiinit Ja kun tulee uusi kaveri, niin sille neuvotaan et nää on sun duunit ja jos se huomaa jotain korjattavaa niin se huomauttaa siitä ja se menee yleensä niin kuin Strömsössä. Mitä kauemmin sama porukka on ollut yhdessä niin ne hitsautuu yhteen.” (ryhmähaastattelu)*

SOB-hankkeessa tarkastelun painopisteeksi otettiin pysyminen ja lähteminen merityössä. Tällöin käsiteltäväksi tulee useita eri tason ilmiöitä. On mahdollista arvioida välittömiä henkilön ilmaisevia syitä alalle tuloon, merityössä pysymiseen ja siitä poistumiseen. Voidaan olettaa, että henkilökohtaisten tavoitteiden lisäksi työuraan vaikuttavat useat työympäristön olosuhdetekijät, jotka ulottuvat välittömistä ihmissuhteista, johtamiseen ja työn organisointiin sekä toimintakulttuuriin. Työtä merellä voidaan analysoida useiden muuttujien yhteisvaikutusten arvioinnilla. Yhteisten piirteiden lisäksi merenkulkijat ovat työtehtävissään, työehtojensa osalta ja työmarkkina-asemassaan toisistaan poikkeavissa tilanteissa. Merenkulkijan terveys ja sen ylläpito ovat yksi työskentelyn edellytyksistä. Alusten ulkopuolella työhön vaikuttavat taloudelliset suhdanteet ja liiketoiminnan ominaispiirteet, jotka määräävät alusten toimintapolitiikkaa. Varustamojen liiketoimintastrategiat sisältävät myös henkilöstöpoliittiset osionsa. Yksi merenkulkuun avoin ja piiloinen jännite kohdistuu ammattien väliseen arvostukseen. Hult (2010, 14) viittaa keskusteluun siitä, voidaanko esim. ravintolatoiminnan (catering) henkilöstöä pitää ”todellisina” merenkulkijoina ja kuuluvatko nämä toiminnot miehisiin merenkulun perinteisiin vai viittaavatko ne pikemminkin naiselliseen kulttuuriin sekä hotelli- ja ravintolatoimintaan. Merityössä pysymistä ja siitä lähtemistä on siksi kuvattu eri lähtökohdista pyrkien samalla tuomaan esiin merityön dynamiikkaa ja toimintaympäristöä.

## 3.1 Henkilöstöstrategia ja neuvottelutoiminta sekä työn organisointi ja kehittäminen

Yleisesti varustamot rekrytoivat ja kehittävät suomalaisia merenkulkijoita suomalaisten työehtosopimusten piirissä. Tämän asiantilan ylläpito lienee pitkällä aikavälillä myös yksi valtiovallan myöntämän tuen motiiveista. Ulkomaille rekisteröityjen alusten määrä on pienentynyt, mutta varustamot rekrytoivat lisääntyvästi ulkomaisia merimiehiä suomalaisista poikkeavilla työehdolla. Aluksia siirretään ulkomaiden lippujen alle ja halvempien henkilöstökustannusten piiriin. Alalla on kuitenkin tehty sopimus, ettei sekamiehitys koske suomalaisia matkustaja-aluksia, vaan koko henkilökunta on suomalaisen työehtosopimuksen piirissä.

*V: ...jos viedään ulkomaan lipun alla, niin pyritään saamaan näitä palkkakustannuksia alemmaksi kuin mitä Suomessa on. Eliikkä siellä saattaa olla jopa enemmän porukkaa*

*kuin mitä meidän Suomen lipun alla olevissa aluksissa, mutta työvoima halvempaa kuin suomalaiset. (Henkilöstöpäällikkö)*

Miehityspolitiikka on monipolvista, ja sillä on vaikutusta mm. suomalaisten merenkulkijoiden ammatilliseen etenemiseen sekä miehistön rakenteeseen pitkällä aikavälillä. Asiasta on myös neuvoteltu ammattijärjestöjen kesken:

*K: ...miten...kuvaisit tätä sekamiehitysjärjestelmää, että mikä sen hyvät ja huonot puolet?*

*V: ...meidän näkökulmalta niin huono puolihan siinä on, että siinä varsinkin, kun se sopimus o sen kaltanen, että ...on mahdollisuus käyttää myös ei EU-kansalaisia niin ne tavallaan sitten tukkii näitten meidän omien perämiesten... paikkoja ja eteenpäin pääsyn mahdollisuuksia... kestää pitempään saada se praktiikka ja ...pätevyyskirjoja... Nythän me ollaan neuvoteltu varustajien kanssa, että pitäis olla... laivoja, missä on ihan puhtaasti suomalainen miehistö ja sitten näille nuoremmille perämiehille suomalaisille perämiehille järjestyy niitä paikkoja... jos heidän omaa nuorisoo ei saada koulutettua ja kasvatettua sinne, niin loppuu sitten se ylempikin päällystö ennen pitkää, että jos halutaan sitä jatkumoo tälle asialle niin niitä on myöskin sitten työllistettävä näitä meidän nuoria perämiehiä.*

*V: ...Työnantajapuolelta tietysti se on sitten hyvä, että niillä on mahdollisuus käyttää tätä ulkopuolista työvoimaa, jos ei sitä oo täällä meillä saatavilla, mutta (miettimistauko) ja sitten tietysti, että varmastikin vähän halvempaahan se on, koska ne tekee sopimuksen ja ne maksaa tietyn könttäsumman ja se on kaikki. Meillehän tulee kaikki ne eläkkeet ja sosiaalimaksut ja muut vastaavat, että vaikka se pohjapalkka olis sama niin sitten nää sosiaalimaksut nostaa sitä työnantajan kustannusta. Toki siitähän myös maksetaan itte osa eläkkeistä ja näistä vakuutuksista ja muista ja ei se ihan kaikki mene työnantajapuolelta, että kyllä siihen itte jokainen meistä ottaa sitten osaa.*

*K: ...No ajaaks se saman asian?... Tekeeks ne (ulkomaiaiset perämiehet) saman työn sitten ja samaa laatua?*

*V: ...Kyllä.*

*K: ...Siinä ei oo ongelma.*

*V: ...Ei oo tänä päivänä ja esimerkiksi se koulutustaso, mikä on maailmalla, niin ei meillä voida pelkästään sen hyvän koulutuksen taakse piiloutua.” (Järjestöjohtaja)*

*K: Minkälaisia kokemuksia teillä on tästä kansainvälisestä miehistöstä, miten se toimii?*

*V: Tähän asti on ainakin ihan hyvät kokemukset ollut, että alkuun varmaan on ollut silleen haastavaa, kun päälliköt on oppineet suomalaisen miehistön kanssa (naurahdus), että kun sä sanot, niin se tehdään, mutta sun pitää valvoa se sitten kans ennen kuin sitten ne oppii ne rutiinit. Siinä on silleen kulttuurishokki on päälliköillä ollut varmaankin ja yliperämiehillä. (Henkilöstöpäällikkö)*

Lippupolitiikan ei arvioitu sinänsä vaikuttavan varustamon henkilöstöpolitiikkaan. Vaikutuksen suuntaa pidettiin pikemminkin päinvastaisena.

*K: Miten... vaikuttaa...lippupolitiikka...se, mikä lippu on laivan perässä... henkilöstöpolitiikkaan?*

*V: ...työnantajasta lähtevä henkilöstöpolitiikka, niin mä en usko, että sillä tällä hetkellä on lippujen välillä suurta eroa. Ne eroavaisuudet, mitä siellä on, niin lähtee lainsäädännöistä... (Päällyttämismies)*

Osa varustamoista pyrkii säilyttämään toiminnassaan kansallisen leiman, jopa ylläpitämään suomalaista kansallista intressiä ja yhteiskunnallista integraatiota. Perheomistuksessa olevien varustamoiden piirissä esiintyy jopa nykyisin harvinaiseksi käynyttä isänmaallisuutta.

*K: ...voidaanks puhuu jopa siitä, että varustamol ois...yhteiskuntavastuuta tai etiikkaa tai jopa, miten sen sanois... kansallist etua...?*

*V: Joo. Joillakin varustamoilla on, mutta nykyään, kun sitten nää varustamotkin on sillä tavalla, että monikansallisia ja sen varsinainen omistaja on aivan joku muu kun suomalainen niin nehän ei ajattele täämösi. Ne kattoo vaan pelkkiä numeroita, että mikä osakkeenomistajille tuottaa ja näin pois päin, että niiltä puuttuu täämönen, mutta sitten ihan, jos on... täysverinen suomalainen laivanvarustaja niin siellä kyllä löytyy ja jopa semmosia... Muistan muutaman maininneen... tilaisuudessa, jossa tästä asiasta oltiin kertomassa ja pitämässä seminaaria niin pontevasti siellä sano, että ja hänen laivaan ei ykskään ulkomaalainen tule astumaan niin kauan, kun hän elää. Se on vähän laidasta laitaan.” Järjestöjohtaja*

Työmarkkina-asioista neuvotellaan ja sovitaan normaaliin tapaan luontevilla neuvottelutasoilla, myös paikallisesti. Palkansaajapuoli ottaa edunvalvonnassaan huomioon osataan myös yritysten kulloisetkin tarpeet ja toimintamahdollisuudet.

*K: Voidaan neuvotella paikallisesti?*

*V: Voidaan joo.*

*K: No miten se sujuu?*

*V: No näitten pienempien sopimusten kansahan se on sujunu suhteellisen hyvin ja tietysti näitten isompien sopimusten kanssa. Sillonhan me ollaan suoraan varustamoitten tai varustamopäällikön kanssa, että siellä, ...on sitten yleissitovia sopimuksia ...sitten... omat pienet varustamot ja liikelaitokset niin niitten kanssa on ...paikallinen sopiminen, koska siinä täytyy ottaa sitten aina se kilpailutilanne huomioon ja kaikkee muuta vastaavaa... Myöskin ajatellaan sitä työnantajapuolta, että saadaan kuitenkin pidetty ne työpaikat. Sehän se on kaikkein tärkein meidän toiminta, että kyllä tässä sitä kädenvääntöä aina ihan tekemiseen saakka riittää.” (Järjestöjohtaja)*

Pääluottamusmiehet pitää työmääräänsä suurena ja monipuolisena. Neuvotteluja työnantajan kanssa käydään jatkuvasti ja monista asioista. Hän olisi ilahtunut päätoimisesta työsuojeluvaltuutetusta rinnalleen.

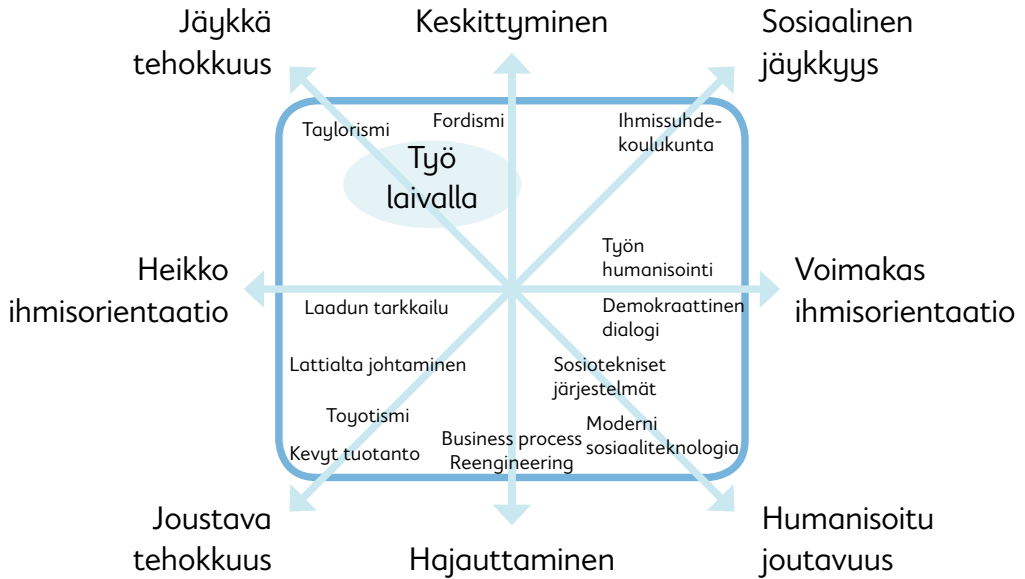
*K: Minkälaisia asioita pääluottamusmiehet käsittelee, onko ne... sopimusasioita?*

*V: Kaikkea mahdollista maan ja taivaan väliltä. Se on aivan uskomaton se repertuaari, mihin joutuu puuttumaan. Jopa työsuojeluasioista, vaikka ei ne varsinaisesti kuulu mulle, mutta kun meillä ei ole päätoimista työsuojeluvaltuutettua, niin kuin naapurivarustamossa. Niin ei voi välttää niitäkään asioita. Sopimusasioita tai sitten ihan henkilöasioita, palkkaepäselvyyksiä. Viime aikoina on valtavasti työllistänyt sairastajan palkanmaksut ja kaikki sairaanhoidon kustannukset ja täämöset. Ja niistä on jatkuva riita kans. (Pääluottamusmiehet)*

Ammattijärjestöjen edustajien näkökulmasta varustamoiden organisaatiokulttuureissa on eroja, joiden nähtiin liittyvän hierarkkisuuuteen ja orientaatioon:

*K: jos puhutaan varustamokulttuurista niin onks siinä eroa?*

Kuva 4. Työn organisoimisen malleja (vrt. Oeij &amp; Weizwer)



V: *On suuria eroja. Melko suuriakin eroja. ... Se riippuu siitäkin paljon, että minkälaisia organisaatioita siellä on taustalla, että jos on ihan merenkulkutausta tai onks se joku maapuolen tausta. (Järjestöjohtaja)*

Jos työtä laivalla luonnehditaan ulottuvuuksilla: keskittyminen - hajauttaminen ja heikko ihmisorientaatio -voimakas ihmisorientaatio (Oeij & Weizer) voidaan laivatyötä pitää selvän työnjakonsa ja hierarkiansa, liiketoiminnan vakiintuneisuuden ja sosiaalisen ja fyysisen alustansa perusteella keskittyneenä. Jos työtä laivalla arvioidaan ihmisorientaation mukaan, on sitä pidettävä ainakin suhteellisesti pikemmin heikon kuin voimakkaan ihmisorientaation toimialana. Näin laivatyötä luonnehtii ”jäykkä tehokkuus” pikemmin kuin ”humanisoitu joustavuus”. Yleistöimintavakanssit ja vastuualueiden laajentaminen ovat piirteitä, jotka voimistavat ihmisorientaatiota. (Kuva 4.)

Merityössä on työn osittamisessa ja rekrytoinnissa tayloristisia piirteitä. Toisaalta eri henkilöstöryhmien hallitsema ja työn vaatima ammattitaito, kokonaisvaltaiset ja professionaaliset vastuut sekä pitkä oleskelu laivalla ovat tekijöitä, jotka lisäävät työssä ja työympäristössä on ihmisorientaatiota. Työtä voidaan tuskin minkään ammattiryhmän kannalta täysin määrittellä ja osittaa yksinkertaisiksi vaiheiksi. Standardin laajamittaisen kuljetustuotannon ylläpito, selkeä työnjako, hierarkkisuus ja kohtuullisen palkkauksen piirteet viittaavat fordistiseen tuotantotapaan. Työnjako merellä ilmentää kokonaisvaltaisia vastuita.

Sosiaalisella yhteisöllä on merelläkin vaikutusta työssä viihtymiseen ja työilmapiiriin, vaikka näillä olisikin vähemmän vaikutusta merikuljetuksen lopputulokseen. Mielenkiintoinen asia merenkulun traditiossa on mahdollisen sosioteknisen sopeuttamisen määrä. Alusten ohjaus- ja muita hallintajärjestelmiä on sopeutettu inhimillisiin tarpeisiin. Ergonomiaa on varmasti toteutettu muissakin tehtävissä.

Työn humanisointi tai demokraattinen dialogi ei ole merenkulun soveltamaa strategiaa. Liiketoiminnan laatu kustannusrakenteineen varsinkin rahtiliikenteessä rajoittaa

voimakkaasti liiketoimintaprosessin sisäisiä muuntelumahdollisuuksia. Myös uudelleen sijoittuminen lisäarvoketjuissa on rajoitettua. Standardinomainen meriliikenne ei taivu kevytuotannonkaan malleihin. Näin laivatyö on kaukana niin humanisoidun joustavuuden kuin joustavan tehokkuuden malleista.

Jos työtä rahti- ja matkustajaliikenteessä verrataan toisiinsa, ei siinä päällystössä liene oleellisia eroja. Asiakaspalvelu tuo matkustaja-alusten liiketoimintaan joustavuutta ja vaihtelua lisääviä konsepteja, jotka rahtiliikenteestä puuttuvat. Näin matkustajalaivaliikenteen työ sijoittuu kokonaisuutena hieman rahtiliikennettä lähemmäs hajautumisen ja ihmisorientaation suuntia. Tämä lisää matkustajaliikenteeseen liiketoiminnan vapausasteita ja tukee tuotekehittelyä. Yleistoimija-vakannssit laajentavat toimenkuvia ja vastuualueita.

*K: ...nykyään laivoilla, niin miten selkeä ja miten joustava se työnjako tämän henkilöstön kesken on? Tarkoitin sitä, että onks nää toimenkuvat hyvin tarkkaan määrättyjä, vai, ja miten... että tekeeks ne hyvin tarkkaan sitä omaa työtänsä, vai onko siinä semmoista joustavuutta?*

*V: Kyllä mun näkemysken mukaan, niin sillä henkilömäärällä, mikä siellä on, niin kyllä siellä täytyy olla joustavuutta. Mutta siellä on nyt... ne on melkein yt-vakansseja, mitä ne on esimerkiksi konemies yt, sähkömies yt...*

*K: Mikä se yt on?*

*V: Yleistoimija, elikkä pystyy työskentelemään niin kannella kuin koneessa...Korjausmies, matruusit, sähkömies, niin ne on yt:eitä, ja ne on töijäyksissä, osallistuu töijäyksiin... eli aluksen kiinnitykseen ja irrotukseen. (Henkilöstöpäällikkö)*

*K: onks tää nyt... henkilöstöpolitiikan linja, että pyritään tekemään... yt-vakansseja?*

*V: Se on ollut liittojen vaatimus, kun porukkaa on vähennetty niin, että ne pystyy tekemään myös sitten... henkilöstö saa sitten vähän korkeamman palkan tietenkun, kun siinä on se yt-lisä. Mutta sillä ollaan ne vähennykset huomioitu...*

*K: ...jutellaanko näistä liittojen kanssa miten paljon, kun tapahtuu... henkilöstörakenne ja tehtävien muutosta?*

*V: Jos miehitystä muutetaan, niin se menee automaattisesti liittojen käsittelyyn myös.*

*K: ...minkälainen se käsittely on, että onks se, että ennen kuin työnantaja tekee päätöksen, niin heitä pitää kuulla, vai käydäänkö siinä sitten oikea neuvottelu siitä, että miten se toteutetaan?*

*V: Miehitystodistukset haetaan Trafilta, ja Trafi antaa sen tiedoksi liitolle. Ja ennen sitä miehitystä ei sinne saa ennen kuin sulla on se paperi, miehitystodistuspaperi. Miehitystodistus on tavallaan minimimiehitys, mikä siellä on. Ja sitten liittojen kanssa vielä keskustellaan, että riittääkö se turvalliseen merenkulkuun. (Henkilöstöpäällikkö)*

Puhuessaan yt-vakansseista pääluottamusmies viittaa palkansaajapuolen neuvotteluasemaan:

*V: ...työnantajan kanssa neuvotellaan näistä uusista miehityssopimuksista. Ja aina niillä on taito puristaa ja aikaan saada lisää, yhdistellä vakansseja ja yhdistetään tämä duuni ja tämä duuni, että tämä ihminen tekee nyt nämä. Näin se menee...*

*K: Minkälaisia yhdistelmävakansseja siinä tulee sitten?*

*B: Esimerkiksi xxx:lla ...sinne tuli catering, niin heillä on sekä hotellipuolen töitä että ravintolapuolen töitä. Elikkä sama henkilö, joka tarjoilee ravintolassa, niin voi myöskin*



olla satamassa vastaanottamassa ihmisiä, kun ne tulee lankongilla laivaan ja ohjaamassa heidät hytteihin ja sama ihminen voi olla myöskin, kun lähestytään satamaa, niin repimässä petejä auki. Ja hotellipuoli jatkaa siitä sitten. (Päälouottamusmies)

K: ...minkälainen se laivaympäristö sitten on konemestareille niin työpaikkana,?

V: No tänä päivänä voi sanoa, että se on varmaan aika pitkälti työtä ja lepoa. Työ on se päällimmäinen, koska on niin vähän väkeä niin siinä yleensä ei ole tavallinen työpäivä, vaan selkeästi enemmän sitä työaikaa, että se vaihtelee, koska on vedetty ne määrät sen verran alas, että. Toisaalta... kun tehdään töitä niin sitä on, että se aika kuluu, että se on vaikea sanoa muuta kun, että se on toisen tyyppistä ja monipuolista.

K: Onks siellä Konepuolella tapahtuu semmosta..., että näit tehtäviä on yhdistetty?

V: Sanotaan kyllä ja ei. Sanotaan ei ja kyllä. Periaattees sulla on joku tehtävä, mutta sitten, kun on vähentynyt väkeä niin kuka sen tekee niin sanotaan nyt... esimerkiksi pienessä aluksessa (saattaa olla) konepäällikkö ja hän on yksin siellä. Siel on neljä henkilöä. Siel on kippiari, perämies, matruusi, konepäällikkö. Konepäällikkö on 24/7 kiinne koko ajan ja hän hoitaa teknisen käytön, korjaukset, huollot, kaikki. Ei oo ketään muuta... Matkustaja-alukset on ihan asia erikseen, mutta sanotaan rahtialukset. Jos nyt otetaan joku Finnlinesin niin siinäkin on enemmän tai Nesteen tankit. Sielläkin on enemmän väkeä” (Järjestöjohtaja)

V: ...kun on vähän väkeä niin siis jokainen joutuu (nykyisin monipuolisiin tehtäviin) ... muistan, kun jotkut jutteli siitä Etelä-Amerikan linjasta. Siel oli paljon väkeä... montaks kymmentä siel oli, mut aika paljon niin... päällikkö tuli valkosilla hanskoilla sinne tsekkaamaan, että onko kaikki puhdasta. ...näin vaan oli ja sitten oli kova huuto... Ennen vanhaan...vielä 70-luvun puolessavälissä ja vähän sen jälkeen niin tehtiin laidasta laitaa hommia ihan kaikennäköstä. Siel oli kaikki työkalut ja koneet ja laitteet... laivas oli sorvaria ja puuseppää ja kaikkea muuta..., mutta tänä päivänä just kaikki on keskittynyt... eli siellä pitää osata ihan laidasta laitaa jotain. Kaikki tekniikasta, että siis elektroniikkaa, sähköä, hitsausta, putkitöitä, ihan kylmähommia ja ihan mitä vaan... yks henkilö tai enintään muutama. Pitäs kaikki ne osata.” (Järjestöjohtaja)

Työtehtävät ovat usein valvontaa, jossa häiriö- tai muissa operaatiotilanteissa on työntekijän reagoitava välittömästi ja virheettömästi.

K: Mikä se on se vahdin ajo?

V: No... Matkustaja-aluksessa aina ajetaan vahtia. Siellä on koko ajan vahti päällä eli sieltä on kaks tai kolme henkilöä, kun vuorottelee vuorokauden ympäri sitä hommaa, että aina joku on siellä konehuoneessa, siis valvontakeskuksessa ja tekee sitä hommaa. ...jos oikein karrikoi sen homman niin kerran vuorokaudes sä käynnistät koneet ja kerran vuorokaudes sä pysäytät ka ... mutta kuitenkin... sä oot siinä valmiudessa vähän niiku palokunta... koko ajan ja kun sun pitää tehdä jotain, pitää hetkessä tehdä eli siellä on se määrätynlainen stressi. Ensín sä et tee mitään ja sitten sä et tee mitään. Sitten et tee mitään. Yhtäkkii pam! Joku painaa nappia ja sitten pitäs heti tietää, mitä pitää tehdä välittömästi...” (Järjestöjohtaja)

Tekesin rahoittamassa MEADOW-hankkeessa Suomessa arvioitiin mm. työn organisointikäytäntöjen vaikutusta tuotannon innovatiivisuuteen ja henkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimuksessa havaittiin, että työn imu tai yrityksille annetut kouluarvosanat eivät suuresti eronneet yritystyyppien kesken. Innovatiivisuudessa oli suuria eroja, mutta erot olivat vähäisempiä tuottavuuden tai henkilöstöä lisänneiden tai vähentäneiden osuuksissa.

”Uudet organisointi- ja johtamiskäytännöt olivat yhteydessä innovatiivisuuteen, mutta eivät esim. työhyvinvoinnin mittareihin.” (Ks. taulukko 5.) (Aho ym. 2014, 8–10.)

Tuote- ja palveluinnovaatioiden tuottaminen ei ole sattuvien sisältö, jonka perusteella merenkulun työorganisaatioita on syytä arvioida. Jos merenkulku kuitenkin sijoitettaisiin MEADOW-hankkeen luokkiin, olisi luontevin paikka lähinnä ”tyypillisten” työpaikkojen joukossa.

Taulukko 5. MEADOW-projektin yritysluokittelu johtamiskäytäntöjen ja organisaatiomuotojen mukaan (Aho ym. 2014, 8–10)

Yritysten luokittelu/ Osuus kaikista yrityksistä	Tyypilliset piirteet
Aktiiviset soveltajat 12%	Julkaistu strategia, laatujärjestelmä, asiakastyytyväisyyden säännöllinen mittaus, työhyvinvoinnin systemaattinen edistäminen, laaja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa, konsulttien käyttö, vuorovaikutteinen tietotekniikka, etätö, monipuoliset autonomiset tiimit. Runsaasti tuote- ja palveluinnovaatioita, Innovaatiot ja työn imu yleisiä, organisaatiomuutokset yleisiä.
Osallistavat 29%	Henkilöstö osallistuu toiminnan kehittämiseen, osaamisen kehittäminen. Tuote- ja palveluinnovaatiot yleisiä, työ koetaan vaativaksi ja kehittäväksi.
Tyypilliset 36%	Melko moderni, henkilöstön osallistuminen tai osaamisen kehittäminen ei ole laajaa. Tuottavuus arvioidaan kilpailijoita paremmaksi hieman harvemmin kuin muissa yrityksissä.
Eriytymättömät 23%	”Vähemmän organisoitu” eli vähemmän hierarkiatasoja tai osastoja, usein pienyrityksiä, henkilöstön määrä harvemmin muuttunut viim. 2 vuoden aikana, organisaatiomuutokset suht. harvinaisia ja työntekijöiden kokemukset niistä myönteiset, vaikka vaikutusvaltaa on vähän. Vähän tuote- tai palveluinnovaatioita, työ haastavaa, yrityksillä vaikeuksia palkata osaavaa henkilöstöä, sitoutuminen työpaikkaan on vahvaa.

Kaikkia suomalaisia yrityksiä 1990–1996 koskeneessa tutkimuksessa todettiin, että henkilöstön kasvun näkökulmasta on:

#### Äärimmäisen tärkeää:

- Tehokas tuotanto, laadukas ja kilpailukykyinen tuote- ja palveluinnovaatiot

#### Erittäin tärkeää:

- Uusien työn järjestelytapojen käyttö
- Toiminnallinen joustavuus

#### Hyvin tärkeää:

- Aktiivinen ja laaja yhteistyö asiakkaiden, koulutuslaitosten ym. kanssa
- Organisaation kehittäminen

#### Lisäksi:

- Uuden tekniikan käyttöönotolla on käänteinen vaikutus henkilötön määrään
- Koulutus on tärkeä, jos on selvitetty systemaattisesti koulutustarpeet.

(Ylöstalo 1999, 29.)

Yleensä suomalaisissa yrityksissä organisaatiomuutoksia aiheuttavat kysynnän muutokset ja kasvanut kilpailu ja uuden teknologian käyttöönotto (ks. Lyly-Yrjänäinen 2014, 28).

Sama mekanismi ei toteudu merenkulussa vastaavassa laajuudessa. Merenkulun lisäarvoprosessin rajoitteet eli varsinkin rahtiliikenteen standardinomainen tuottaminen rajoittaa työn organisointiin liittyvä mahdollisuuksia, erityisesti tuote- ja palveluinnovaatioita. Ts. rahdin kuljettamisessa satamien välillä ei ole paljon pelivaraa ja hinnat ovat avoimessa kilpailussa. Suurimmat kuluerät liittyvät pääomakustannuksiin ja polttoaineeseen. Yksi mahdollisuus on nopeuden alentaminen polttoaineen säästämiseksi. Varustamot voivat käyttää uudempia tai vanhempia aluksia mutta tuotteen – turvallisen merikuljetuksen – variointimahdollisuudet ovat pienemmät kuin yleensä muilla toimialoilla. Joustavia voivat olla henkilöstökustannukset, mutta niiden muuntelun suhteellista merkitystä rajoittaa niiden osuus kokonaiskustannuksista ja monimutkaiset seurausvaikutukset. Varustamot katsovat ilmeisesti saavansa ympäristöpolitiikan ohella saavansa hyötyä henkilöstöpolitiikan vuoksi parantuneesta asemastaan työmarkkinoilla:

*K: Onko...ympäristötekijöillä vaikutusta siihen, kuka saa niitä rahteja? ...näkyvä verkkosivuilla, että varustamot on ympäristöystävällisiä ja niin edelleen, niin, vaikuttaako se siihen varsinaiseen kaupankäyntiin sitten?*

*V: No kyllä tänä päivänä ne rupeaa pikkujalaa yhden sun toisen kohdalla vaikuttamaan. Nythän on puhuttu siitä, että pitäis saada rikittömäksi tää polttoaine täällä Suomenlahden, Itämeren alueella, ja millä aikataululla sitten venäläiset tulee siihen hommaan mukaan, niin se on oma kysymyksensä. Mutta töitä tehdään, ja yritetään saada alukset siihen kuntoon, että ne on silloin, kun vaaditaan...siinä rikittömässä polttoaineessa.*

*K: Ne ottaa rikitöntä polttoainetta, vai hankkiiko ne nää pesurit sinne?*

*V: No harkinnassa on se pesuri, mutta kaikkiin aluksiin ei missään tapauksessa tule, että ne on sen verran arvokkaat. Ja kun niistä ei ole vielä toimivuuden kannalta varmuutta, että se aika rupeaa käymään vähiin niidenkin suhteen.*

*K: Kyllä, joo, no onks tämä henkilöstöpolitiikka sitten tämän ympäristön ohella semmoinen tekijä, joka vaikuttaa siihen kilpailutilanteeseen? ... (entä jos) pitää laivat Suomen lipun alla ja sanoo, että harrastaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa, niin onko se kilpailuetu?*

*V: Kyllä se mun mielestä yks kilpailuetu on, että silloin se henkilöstö pysyy, jos on hyvä henkilöstöpolitiikka. Eli jos on hyvä henkilöstöpolitiikka ja pitää henkilöstöstä huolta, niin silloinhan ne pysyy myös talossa, että kyllä sillä on tärkeä (merkitys)... ja sitten meidän varustamossa kilpailuetu on todennäköisesti tämä, että me pystytään purkamaan ja lastaamaan aluksia omatoimisesti omalla henkilöstöllä. (Henkilöstöpääällikkö)*

Laajimmat mahdollisuudet työn ja tuotteiden tai organisoinnin kehittämiseen ovat ilmeisesti matkustajaliikenteessä. Asiakkaat ostavat matkan osittain eettisten motiivien perusteella, jotka koskevat turvallisuutta, ympäristön huomioimista ja henkilöstöstä huolehtimista. (Dufva & Pekkola 2013.) Nämä lähtökohdat antavat mahdollisuuksia tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen ja joihinkin muihin mm. MEADOW-projektin mainitsemiin liiketoiminnan kehittämisoptioihin.

Varustamot kehittävät henkilökuntaansa. Merenkulkualalla aktiivihenkilöstöstä 56 % arvioi, että työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin oli työpaikalla pyritty systemaattisesti vaikuttamaan. Työympäristön turvallisuuteen vaikuttamista oli kokenut 80 % sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä 55 %. Työolobarometrin mukaan suomalaisten palkansaajien keskuudessa vastaavat luvut vuonna 2013 ovat 66 %, 86 % ja 79 %. (Kuva 5.) Näin henkilöstöön kohdistuva kehittämistoiminta jää merenkulussa alle kansallisen keskiarvon kaikilla kolmella sektorilla. Lähimmäs suomalaista keskitasoa

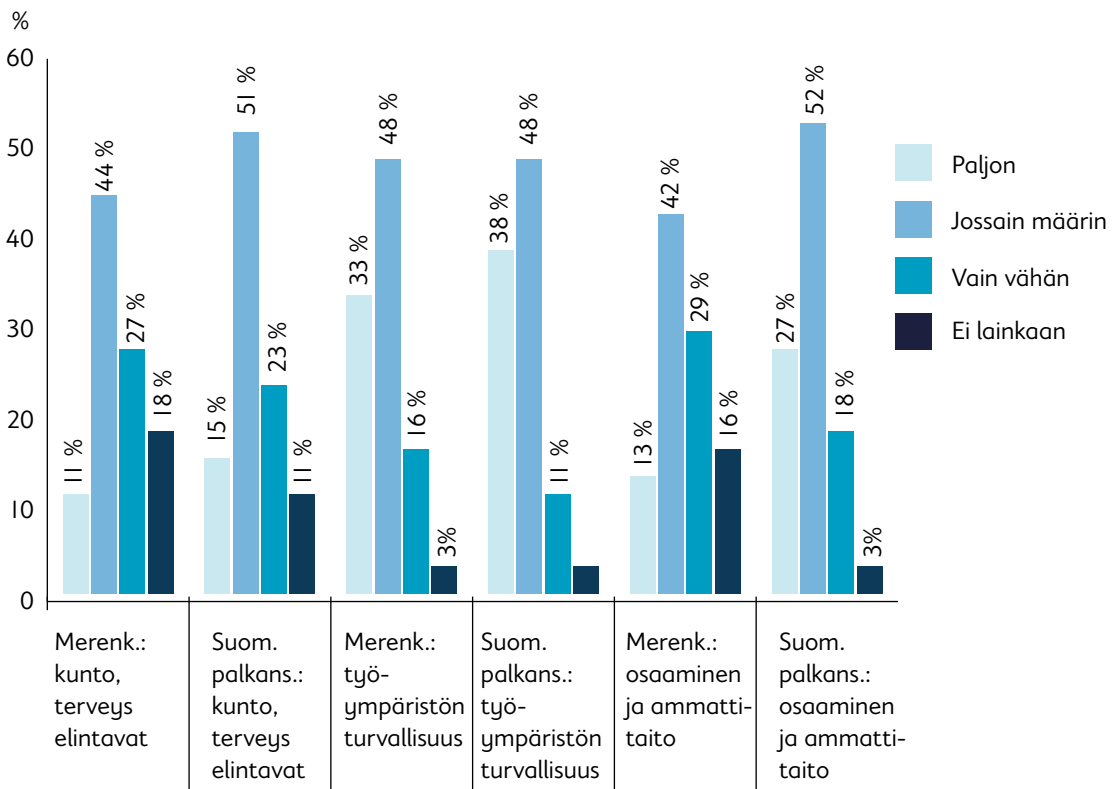
merenkulkuala pääsee työympäristön turvallisuustoimien kehittämisessä. Pisin välimatka on osaamisen ja ammattitaidon kehittämistoimien välillä. (Vrt. Lyly-Yrjänäinen 2014, 35–38.) SOB-tutkimuksessa ei mitattu työtyytyväisyyttä, mutta Hult (2010, 29) toteaa koulutuksen ja ammattitaidon kehittämisen lisäävän työtyytyväisyyttä merenkulkijoiden parissa varsinkin, jos työn organisointi, työn sisällöt ja ammatilliset roolit tukevat näitä päämääriä.

*K: ...millaisia lähtökohkia teillä on tässä henkilöstöpolitiikassa, jos nyt ajatellaan tätä laivalla pysymistä tai laivalta lähtemistä tai tätä työelämän laatua... sitten kolmas on se, että miten tää henkilöstöpolitiikka liittyy siihen bisnekseen, tähän tuotteeseen ja markkinointiin ja tämmöiseen liiketoiminnan kehittämiseen? Sä puhuit siitä, että ihmiset on pitempään, että tavallaan säilyy se ammattitaito ja kehittyä. Miten sä kuvaisit sitä teidän henkilöstöpolitiikkaa noin yleensä?*

*V: Meillähän on laivoissa pääsääntöisesti ...1-1-vuorottelu. Ja pyritään ottaan huomioon henkilöstön menoja niin, että sitten saadaan vuorottelut kumminkin pyörimään ... elikkä otetaan huomioon henkilöstö monessa suhteessa...palkat ja nää...tulee tuolta liitoilta, että niiden kanssa ei oo lähdetty erilaisuuksiin... mutta se pyritään pitää henkilöstöstä huolta silleen, että ne jaksais... tehdä sen oman työnsä.*

*K: Millä tavalla te pidätte huolta... onks jotain palautetta tai palkitsemista, taikka TES-toimintaa, mitä se on se vuorovaikutus sitten siinä asiassa?*

Kuva 5. Henkilöstöön kohdistetut kehittämistoimet merenkulun (SOB) ja suomalaisten palkansaajien (Työolobarometri 2013) keskuudessa



V: ...meillä on noi kulttuurisetelit... liikuntaan ja muuhun... pyritään laivoilla käymään sitten taas keskustelemassa heidän kanssaan..., tai sitten he soittavat mulle... on myös kolme mökkiä vuokralla tuolla Rukalla, jotka on henkilökunnan käyttöön, ja sitten yksi mökki on Pikkalassa. Ja sitten kesäkäytössä on sitten saari,... jotka on henkilökunnan virkistyskäyttöön tarkoitettu.

K: Onko teillä ollut...politiikkaa uralla etenemiseen tai tällöisen ammatillisen kehittämisen suhteen, pyrittekö te kouluttamaan väkeä?

V: Kyllä, ja eteneminen on silleen, että alemmasta ylöspäin, että pääsääntöisesti sisältä yritetään ottaa. Sanotaan nyt, että vahtikoiramestari, jolla on konemestarin tai ylikonemestarin kirjat, niin pyritään, kun paikka vapautuu ykkösmestarin paikalle, niin kyllä se sitä kautta yritetään nostaa sitten siihen ylempään arvoon tai vakanssiin. Jo senkin takia, että henkilöstö jo tuntee silleen aluksen niin, ettei tarvi ruveta alusta asti opettamaan sitten kaikkea erikseen ja vippaskonsteja, mitä siellä sitten on ...sama juttu perämiesten kohdalla, että sen myötä, kun kirjoja saavat ulos ja vapaata paikkaa vapautuu, niin omasta henkilöstöstä pyritään ensiksi katsomaan siihen ylempään vakanssiin uusi työntekijä.

K: Joo, on onks teillä tällöisiä terveyteen liittyviä politiikkaa tai kampanjoita, tai muuten henkilöstön hyvinvointiin liittyviä kampanjoita tai jotakin politiikkaa

V: No tuon Trimaren puitteissa, niin yksi meidän aluksista oli siinä, niin kyllä siinä porukat tuntui olevan... tyytyväisiä siihen, että kun se tapahtui laivalla. Se jatkaminen kotona... tuntuu olevan vaikeata. Sama meillä oli yks hanke Mepan kanssa... pyrittiin saada motivoitua kunnonkohotukseen porukkaa. (Henkilöstöpäällikkö)

K: Minkälainen tää Trimaren kampanja oli?

V: Siinä on ihan ruokailutavat ja... myös kunnonkohotusta... se oli ruokailutottumusten muuttamista ja tällöistä. Ja sitten yritettiin laivoilta, stujut osallistui siihen myöskin, että kaivoilla pyrittiin tuomaan enemmän salaatteja ja muita esille, ja sitten se rasvan käyttö sitten vähän toisenlaiseksi.

K: Onks tässä ammattijärjestöjen kanssa yhteistyötä...työelämän laatuun liittyvissä tai tähän terveyteen liittyvissä asioissa... onks ammattijärjestöt aktiivisia siinä asiassa ja onks teillä yhteistyötä?

V: Ei sentyyppistä ei, ei oo. En muista, että olisi ollut koskaan liittojen kanssa. (Henkilöstöpäällikkö)

K...yleensä tähän työelämän kehittämispuoleen niin onks semmosta...?

V: Onhan sitä siellä tehty. Meillä on näitä kehitys- ja muita keskusteluja ja niitä on otettu sopimuksiin. Siellä on koulutusta ja sitten... hyvinvointiin... (on) työnantajat ruvennu satsaamaan... Se on lähteny tietysti sieltä alusten henkilökunnan puolelta esityksenä ja ne on sitten otettu tuonne neuvottelupöytään mukaan ja sitten se on aika mielenkiintoinen pointti siinä mielessä, että jotkut varustamot, niin ne on antanu...palautetta; kun ei oo edes tullu mieleen aikasemmin. Olipa hyvä, että se tuli esille tällöinen asia ja sitten ikääntyville... kaikennäköisiä kuntoutusta ja muuta vastaavaa järjestää työnantaja. ... meillä on muutamia vastuullisia varustamoita, jotka hoitaa hyvin nämä hommat, että on – totta kai – myöskin niitä ääripäitä, että ei yhtään senttiä mihinkään ylimääräseen. Hyvä, että saa sen palkan maksettua. (Järjestöjohtaja)

### 3.2 Merenkulkijoiden työmarkkina-asema ja laivatyön piirteitä

Yksi työmarkkina-aseman piirteistä on mahdollisuus vaihtaa työtä tai saada vastaava työ, jos joutuisi työttömäksi.

Laivalla päätoimisesti työskentelevistä 38 % ja sivutoimisesti työskentelevistä 61 % arvioi saavansa työtä maista erittäin tai melko helposti. Erittäin tai melko vaikeaa maatöiden löytäminen olisi niin ikään 38 %:lle päätoimisista mutta vain 18 %:lle sivutoimisista laivatyöntekijöistä. Helpoiten löytäisivät työtä maista laivasairaanhoidtaja, purseri-indentti, laivakokki ja hovimestari. Suhteellisen vaikeaksi työn saamisen maista arvioivat matruusi, pursimies, 1. perämies ja aluksen päällikkö.

Aktiivimerenkulkijoista 74 % arvioi varmasti tai melko varmasti löytävänsä vastaavan työn, jos he joutuisivat työttömiksi. Varmoja heistä oli 33 % ja mahdollisena vastaavan työn saantia piti 41 %. Miehistä 80 % mutta naisista vain 63 % arvioi saavansa varmasti tai melko varmasti vastaavaa työtä, jos joutuisi nykyisen jättämään. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Laivasairaanhoidtajien jälkeen varmimpana työmarkkina-asemaansa pitävät konepäällystöt ja laivakokit. 1. konemestareista yli 93 % pitää asemaansa vahvana, ja muu konepäällystö on miltei samassa tuntumassa. Kansipäällystön oma arvio työmarkkina-asemastaan on konemestareita varovaisempi ja pitkälle yhdensuuntainen pursimiesten ja matruusien kanssa. Talousapulaisista miltei puolet ja hyttiemännistä runsaat 40 % oli eri mitassa epävarma työmarkkina-asemastaan. Merkittävää epävarmuutta ilmenee myös päälliköiden, 1. perämiesten, risteilyemäntien ja -isäntien sekä hovimestareiden parissa. Hinaajilla ja saaristolautoilla työskentelevistä ainakin 50 % arvioi varmasti saavansa ammattia vastaavaa työtä työttömyyden sattuessa. Matkustaja- ja säiliöaluksilla alle 30 % oli tätä mieltä. Tilastollisesti merkittäviä eroja alustyyppien tasolla ei henkilöstön työmarkkina-asemassa esiintynyt. Koulutustaustaltaan parhaassa asemassa olivat ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Heidän työmarkkina-asemansa oli parempi kuin mm. alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden. (Kuva 6.) Merenkulkijoiden keskimääräinen arvio työmarkkina-asemastaan vastaa tarkasti suomalaisten palkansaajien keskiarvoa, sillä työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2013, 26.) mukaan suomalaisista palkansaajista 32 % uskoo varmasti ja 41 % mahdollisesti löytävänsä vastaavan työn joutuessaan työttömäksi.

*A: ...Mites sitten siellä työuran loppupuolella, kun rupeaa oleen lähellä jo eläkeikää, niin mitä te ajattelette semmoisesta väestä, että voi tulla vähän krempkaa ja mitä kaikkea siinä sitten tulee, kun ikääntyy, että onko nää tällaiset työntekijät vielä haluttavia? Vai onko se pikemminkin sitten, että pyritään sitten nuorentamaan sitä henkilökuntaa?*

*B: ...Ei, ei meillä oo silleen, että jos on ammattitaitoinen ja pystyy tekeen työnsä, niin ei sillä iällä oo merkitystä... konepuolella, niin eläkkeellä olevat (konepäällystö). on meidän pelastajat tällä hetkellä*

*K: Joo, että siellä on työvoimapula?*

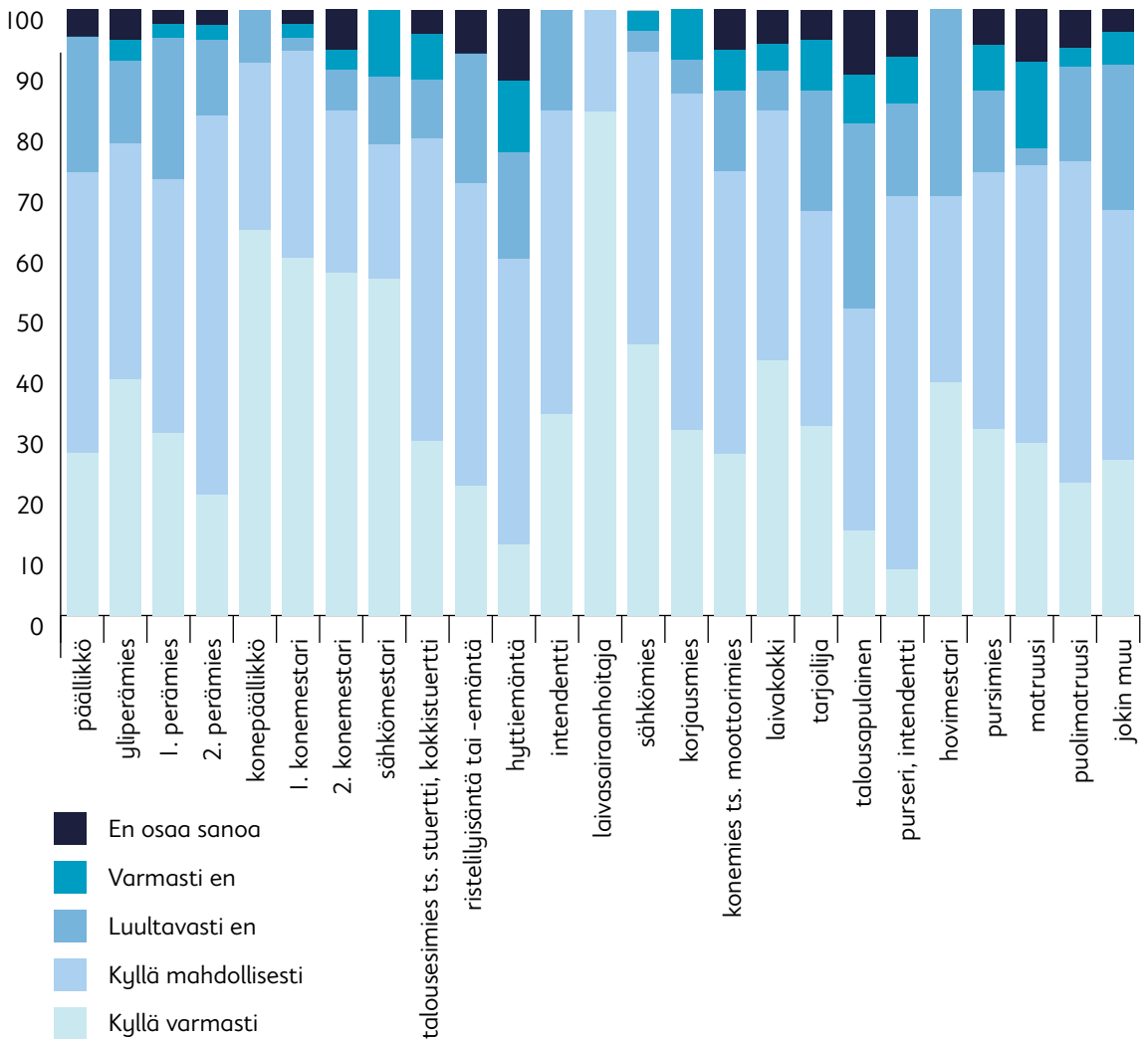
*V: Konemestareista on kyllä.*

*K: Mites sitten tästä kansipäällystöstä, onks siellä pulaa?*

*V: Ykkös- ja kakkosperämiehiä on mun mielestä runsaasti ja samoin kuin puolimatruuseita. Tai ainakin tällä hetkellä ne on ihan tarpeellinen määrä. (Henkilöstöpäällikkö)*

*K: Minkä verran siellä (ammattiliiton piirissä) on työttömiä?*

Kuva 6. Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä? / Ammatti



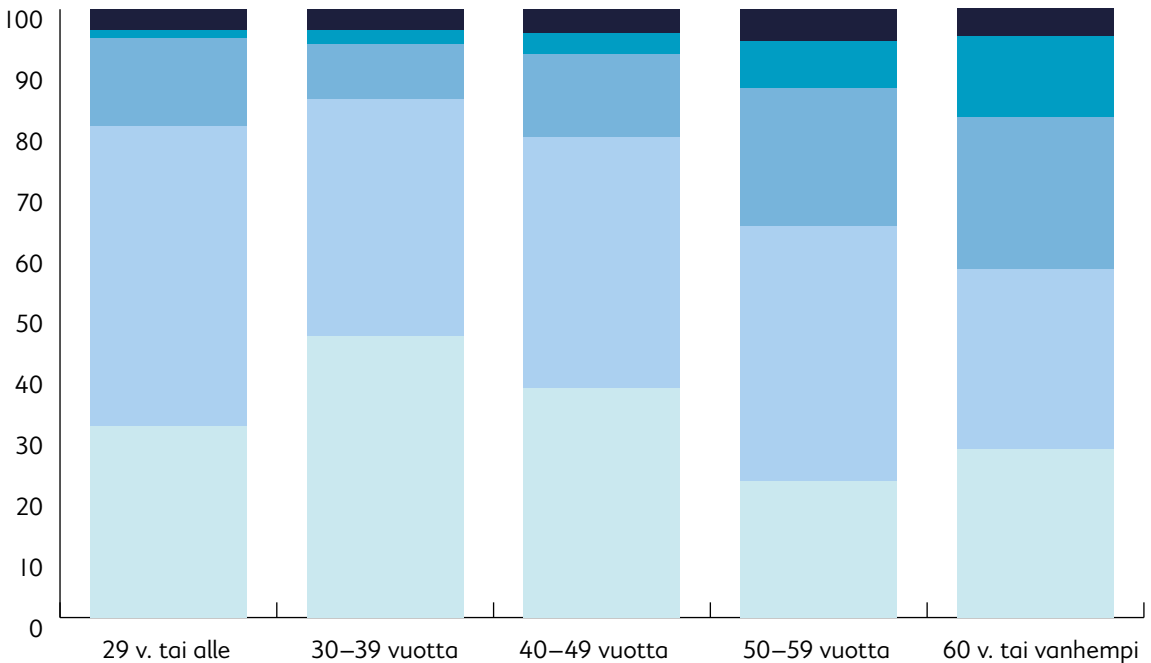
V: Se on pyörinyt siinä viime aikoina siinä 6 prosentin pinnassa. Meillä on kyllä ollut subteessa maapuoleen, niin aika hyvä työllisyys. Ja sitten on joitakin ammattialoja, joissa on jatkuva pula työntekijöistä, niin kun esimerkiksi kansimiehet, moottorimiehet, korjausmiehet... Ja viime aikoina on myöskin kokeista ollut jatkuva pula.

K: Mistä se sitten johtuu, että ei saa kokkeja?

V: ...se lähinnä johtuu siitä, että ei löydy ammattitaitosta porukkaa. Semmosta, joka klaarais sen homman. Se on niin kovaa työtä tänä päivänä, että nuoret... mitkä tulee koulusta, niin ne katoo sen viikon, pari ja ei jaksa, ei pysty. Sitten ne lähtee mäkeen. Ja sitten taas käyttömiehistöpuolen, niin ei vain ole riittävästi ammattitaitosta väkeä. (Päluottamusmies)

Merenkulkijoiden keskuudessa vahvimmissa työmarkkina-asemassa arvioidaan oltavan 30–39-vuotiaana, jolloin 85 % uskoo uuden työn löytämiseen. Tämän jälkeen työntaantumismahdollisuuksien nähdään heikentyvän ja yli 60-vuotiaista arvioi 58 % saavansa vastaavaa uutta työtä työttömyyden sattuessa. Jos ikääntyneimpien merimiesten työ-

Kuva 7. Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä? / Ikäryhmä



- En osaa sanoa
- Varmasti en
- Luultavasti en
- Kyllä mahdollisesti
- Kyllä varmasti

markkina-asemaa verrataan kaikkiin vastaavan ikäisiin palkansaajiin, on yli 60-vuotiaiden merenkulkijoiden työllistymismahdollisuus merkittävästi parempi. Ammattitaito ja kokemus mahdollistavat työn saantia vielä työuran viimeisinä vuosina. (Vrt. Lyly-Yrjänäinen 2014, 27.) (Kuva 7.) Asemaa työssä ilmentää myös palkkaus, jonka määrä on lineaarisessa ja tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä vastaavan työn saannin varmuuteen. Työmarkkina-asema on heikoin palkka-asteikon alapäässä ja paranee ansioiden lisääntyessä.

Merenkulkijoista 36 % ilmoittaa bruttotuloikseen 3 001–4 000 € kuukaudessa. 30 % ansaitsee 2 001–3 000 €, 16 % ansaitsee 4 001–5 000 € ja 8 % ansaitsee 5 001–6 000 kuussa. Alle 2 000 €:n ansiota ilmoittaa saavansa 5 % ja yli 6 001 €:n kuukausiansioita 6 %. Tilastokeskuksen mukaan yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten säännöllisen työajan ansio lokakuussa 2013 oli (keskimäärin) 3500 €. Miesten ansio oli 3 913 € ja naisten 3 068 € / kk (Yksityisen...). Miesten ja naisten palkkaus merityössä erosi tilastollisesti merkitsevällä tavalla toisistaan. Koulutuksen osalta palkkahierarkiassa sijoittuvat korkealle yleisimmin amk-tutkinnon suorittaneet merenkulkijat. (Taulukko 8).

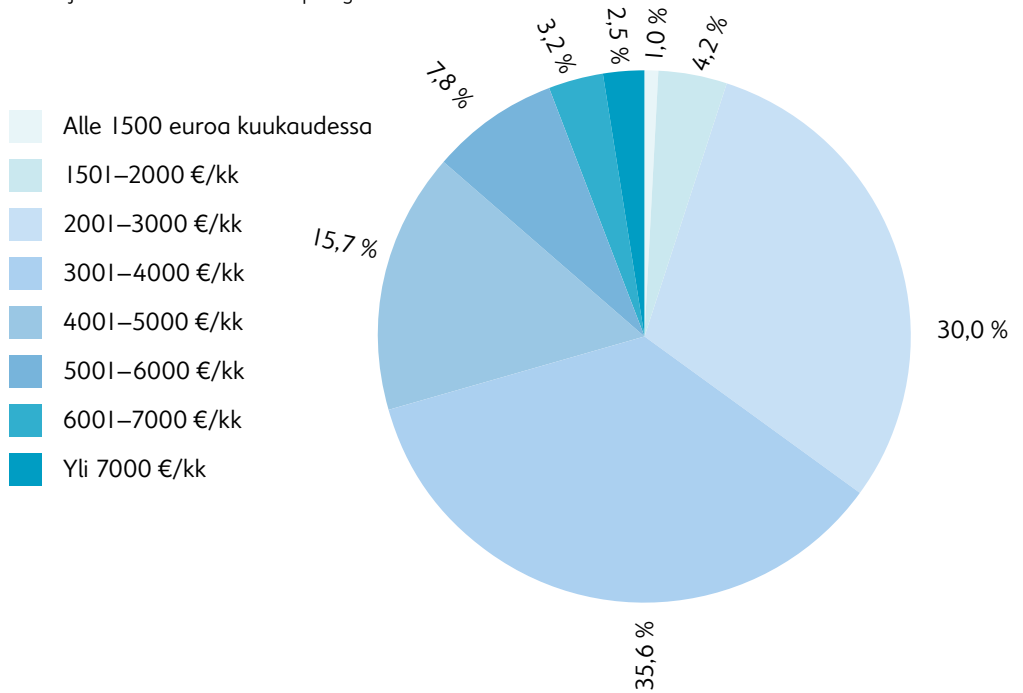
*K: Jos tästä ansiotasosta puhutaan, niin voidaanks sanoo sillä tavalla, että suhteessa siihen työmäärään se on sitten edullisempi tää laivatyo kun työ maissa?*

*V: Se riippuu niin paljon tehtävästä. Sanotaan, että useimmiten saadaan laivatöistä hiukan paremmin ansiota, koska siellä sisältyy just ylitöitä ja sellasi, mitkä ei maissa, että ja joitakin muita korvauksii. (Järjestöjohtaja)*

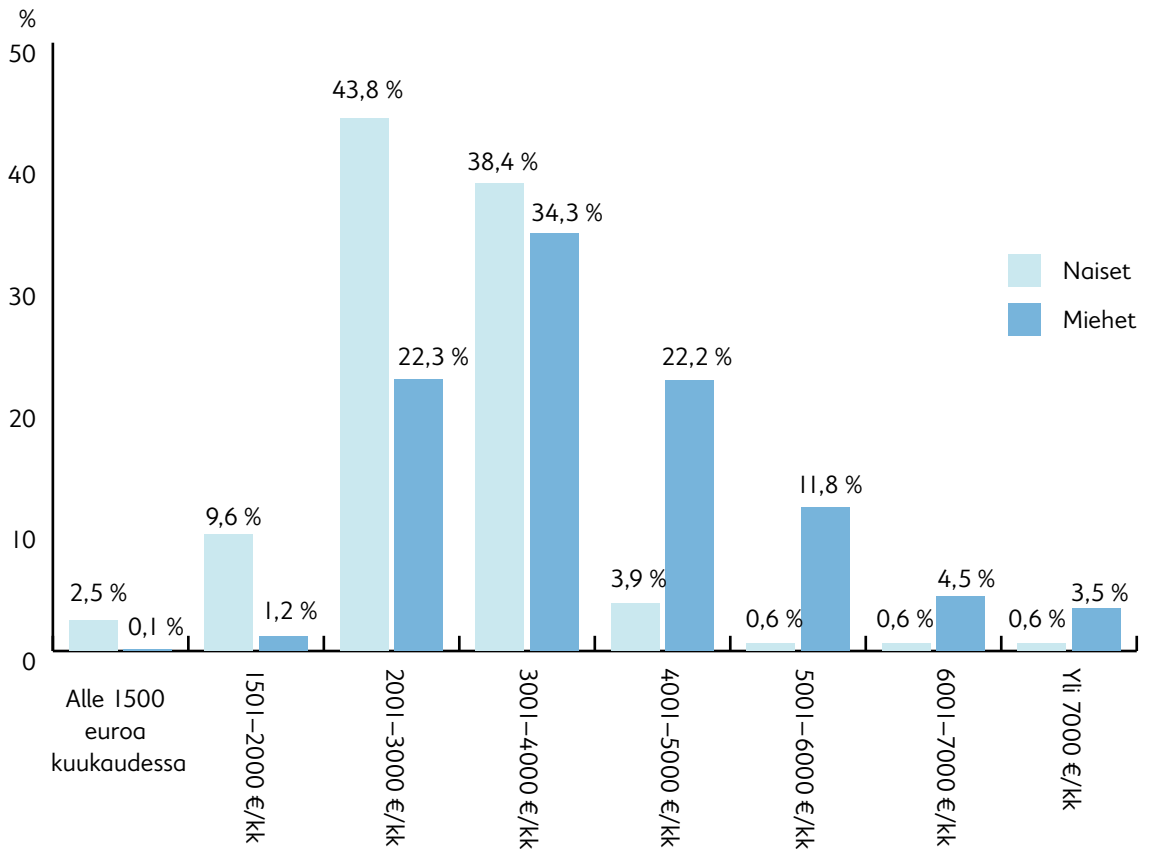
Merenkulkijat aikovat pääsääntöisesti pysyä työssään seuraavan viiden vuoden aikana. 50 % ei pidä siirtymistä maihin lainkaan todennäköisenä ja 24 % ei kovin todennäköi-



Kuva 8. Merenkulkijoiden bruttokuukausitulot päätyöstä



Kuva 9. Merenkulkijoiden bruttokuukausitulot päätyöstä / Sukupuoli

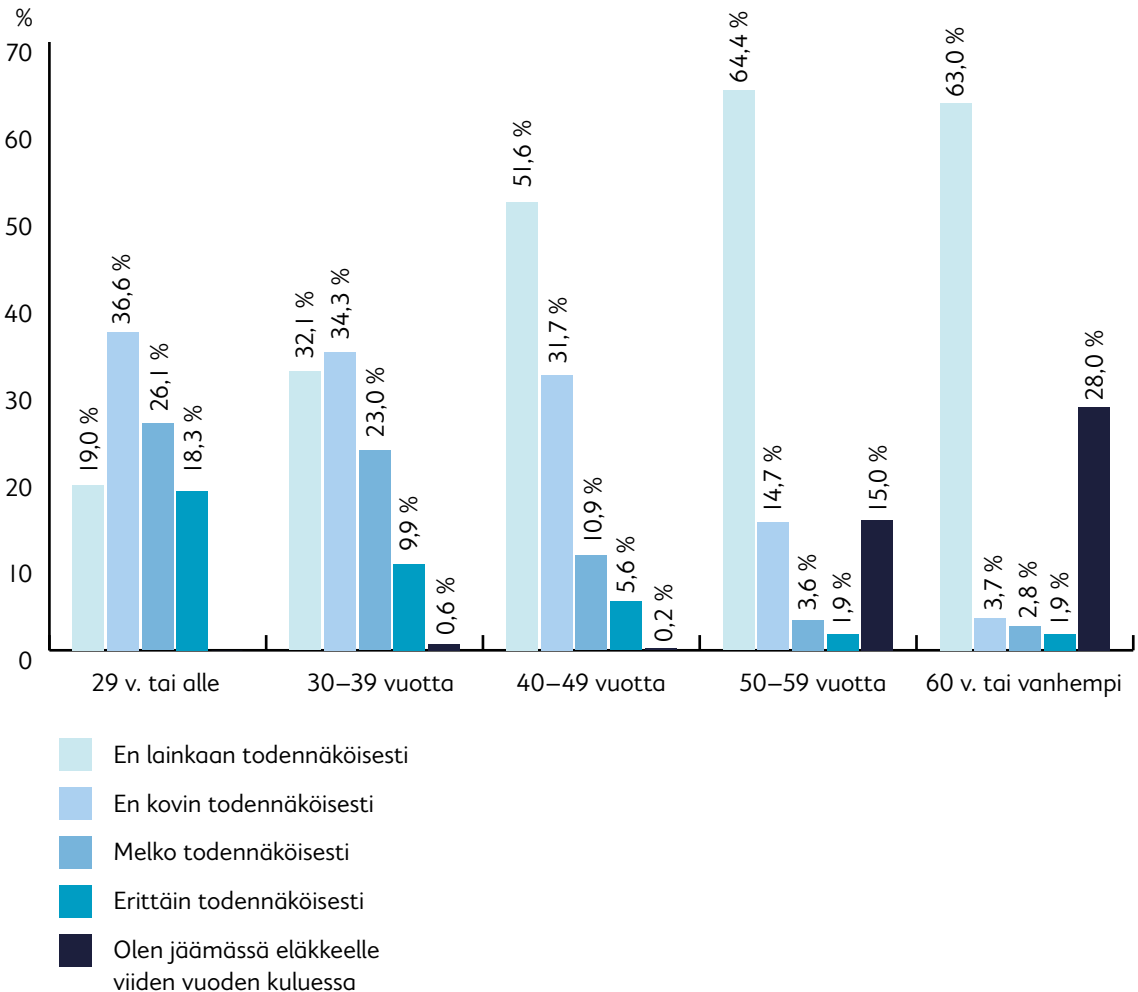


senä. Melko varmasti on maihin siirtymässä 17 % ja erittäin varmasti 6 % merimiehistä. Lisäksi vajaat 8 % vastaajista oli jäämässä eläkkeelle seuraavien vuosien aikana. Miehet ovat vain naisia hieman varmempia pysymisestään merillä.

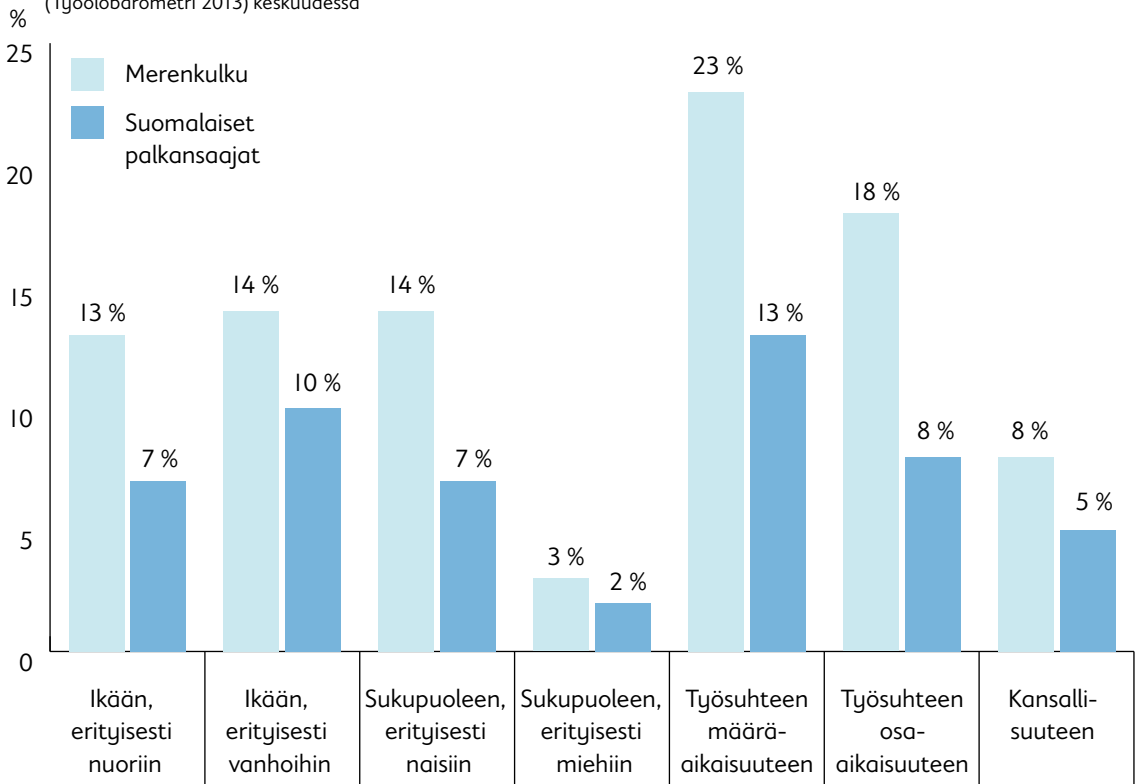
Ikä vaikuttaa suuresti ennakoituun merellä pysymiseen, joka kasvaa lineaarisesti iän mukana. Kun 44 % alle 30-vuotiaista aikoo siirtyä maatoihin, on yli 60-vuotiaista enää 4 % samaa aikovia. Vain harva yli 50-vuotias merenkulkija aikoo enää siirtyä maatoihin. Hultin (2010, 29, vrt. 163) referoiman tutkimuksen mukaan ruotsalaisten merenkulkijoiden keskuudessa suurin todennäköisyys jättää laivatyö ilmenee 26–35-vuotiaana. SOB-kyselyssä alle 34-vuotiaat merenkulkijat ilmoittivat useimmin aikeestaan merityöhönkin muuhun tehtävään maissa. (Kuva 10)

Niistä Merimieseläkekassan – SOB-kyselyyn vastanneista – jäsenistä, jotka työskentelevät merenkulkualalla, mutta eivät laivatehtävissä n. 30 % arvioi palaavansa merityöhön seuraavan viiden vuoden kuluessa. Muualla kuin merenkulkualalla työtä tekevästä n.

Kuva 10. Merenkulkijoiden aikomus vaihtaa työnsä tehtävään maissa seuraavan viiden vuoden aikana



Kuva 11. Syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun kohdentuminen merenkulkijoiden (SOB) ja suomalaisten palkansaajien (Työolobarometri 2013) keskuudessa



17 %, työttömistä 53 % ja eläkeläisistä 10 % arvioi palaavansa merityöhön seuraavien vuosien aikana.

Merenkulkutyössä arvioidaan olevan koko lailla syrjintään liittyviä ongelmia. Aktiivimerenkulkijoista 23 % arvioi havainneensa määräaikaisiin työntekijöihin ja 18 % osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistettua syrjintää. Nuoria, vanhoja ja naisia oli 13–14 % vastaajista havainnut syrjittävän. Kansallisuuden perusteella oli syrjintää havainnut 8 %. Lisäksi 3 % katsoi miesten joutuneen syrjinnän kohteeksi. Työolobarometrissa 2013 kysyttiin asiaa jokseenkin samoin muotoillulla kysymyksellä. Miehiin syrjintää lukuun ottamatta suomalaiset palkansaajat olivat havainneet syrjintää selvästi merenkulkua harvemmin. (Kuva 11.)

Merenkulkijat olivat huomanneet melko lailla työpaikkaväkivaltaa ja kiusaamista. Miltei 11 % oli havainnut työpaikallaan jatkuvasti ja 52 % joskus työtovereiden harrastamaa kiusaamista. Asiakkaiden tuottamaa kiusaa oli kokenut jatkuvasti 3 % ja joskus 37 %. Ero keskimääräisiin suomalaisiin työpaikkoihin on työtovereiden osalta suuri, sillä työolobarometrin mukaan työtovereiden jatkuvaa kiusaa havaitsi 3 % ja harvemmin 31 %. Asiakkaiden luvut ovat 3 % ja 29 %, joten alusten asiakkaat ovat ikäviltä ominaisuuksiltaan suhteellisen lähellä muiden työpaikkojen asiakkaita. SOB-kyselyssä ei tiedusteltu esimiesten mahdollisesti harjoittamaa kiusaa, joten tältä osin vertailu on mahdotonta.

Työtovereiden kiusaamisesta raportoivat useimmin talousosaston henkilöt ja muutamat miehistöasemassa olevat. Päälystön osalta 1. ja 2. perämiehet sekä 1. ja 2. konemestarit raportoivat selvästi useammin työtovereiden kiusaamisesta kuin päälliköt tai 1. ylipäälliköt.

Asiakkaiden harrastama kiusaaminen kohdistuu luonnollisesti useimmin asiakaspalvelutehtävissä oleviin merenkulkijoihin ja harvemmin kansi- tai konetehtävissä toimiviin.

On ilmeistä, ettei varustamoissa ja henkilöstöjohdossa aina olla selvillä aluksilla ilmeisestä henkilöstön välisestä ongelmista. Tilanteisiin päästään puuttumaan viiveellä, ongelmien jo kärjistyttyä. Merimieskirkon laivakuraattorit toimivat työilmapiirin tuntosarvina ja tukevat henkilöstöjohtoa hyvän työilmapiirin ylläpidossa. Myös työsuojeluorganisaatiolla on lain mukaiseen asemaansa ja paikalliseen tuntemukseen liittyvä mahdollisuus toimintaan.

*...jos henkilöstöllä on paha olo, elikkä ihmisiä rupeaa tulemaan konttoriin, niin niihin puututaan välittömästi... heti, kun kuullaan... ikävä kyllä laivalta... se tulee aika myöhäisessä vaiheessa tietoon, että se on sitten jo aika pitkällä se paha olo... (eräissä tapauksessa) luottamusmies otti meihin yhteyttä, jolloin me sitten puututtiin siihen sitten välittömästi, ja mentiin seuraavaan Suomen satamaan, mihin alus tuli ja käytiin asianosaisten kanssa keskustelut sitten, että mikä mättää?*

*K: Niin sä kävit sitten ite selvittämässä sen?*

*V: Mä kävin sitten, ja tuo operatiivinen johtaja oli paikalla myös, että pyritään niin, että meitä ois kaksi siellä aina paikalla...*

*K: Se asia selvisi sitten?*

*V: Se selvisi sitten, ja saatiin sitten asia hoidettua. Ja kaikkien osapuolten kanssa käytiin keskustelut, ja sitten kun he palasivat taas töihin, niin sitten käytiin uudestaan keskustelussa vielä, miten tästä eteenpäin (Henkilöstöpäällikkö).*

*K: Miten sulla on näppituntuma siihen, että miten keskusteleva se on se väki, että oisko he valmiita sitten puhumaan siitä työstänsä ja sen kehittämisestä, vai onks se enemmän semmoista, että he haluaa enemmän pitää sen asian itellensä? Onnistuisiko semmoinen keskustelu sitten?*

*V: Kyllä mä uskon, että siellähän nuo laivakuraattorithan käy siellä laivoilla, että meillä on Merimieskirkon kanssa sopimus. Sitten siinä kaksi henkilöä käy suurin piirtein silleen kolme - neljä kertaa vuodessa yhteensä, niin sieltä tulee sitten palautetta. Ja kyllä laivat antaa omien toimipisteidensä ehdotuksia, korjausehdotuksia ja siis, että pystyis tekemään työnsä paremmin ja turvallisemmin...*

*K: Niin, että laivoilta tulee sitten, päälliköiltä, vai?*

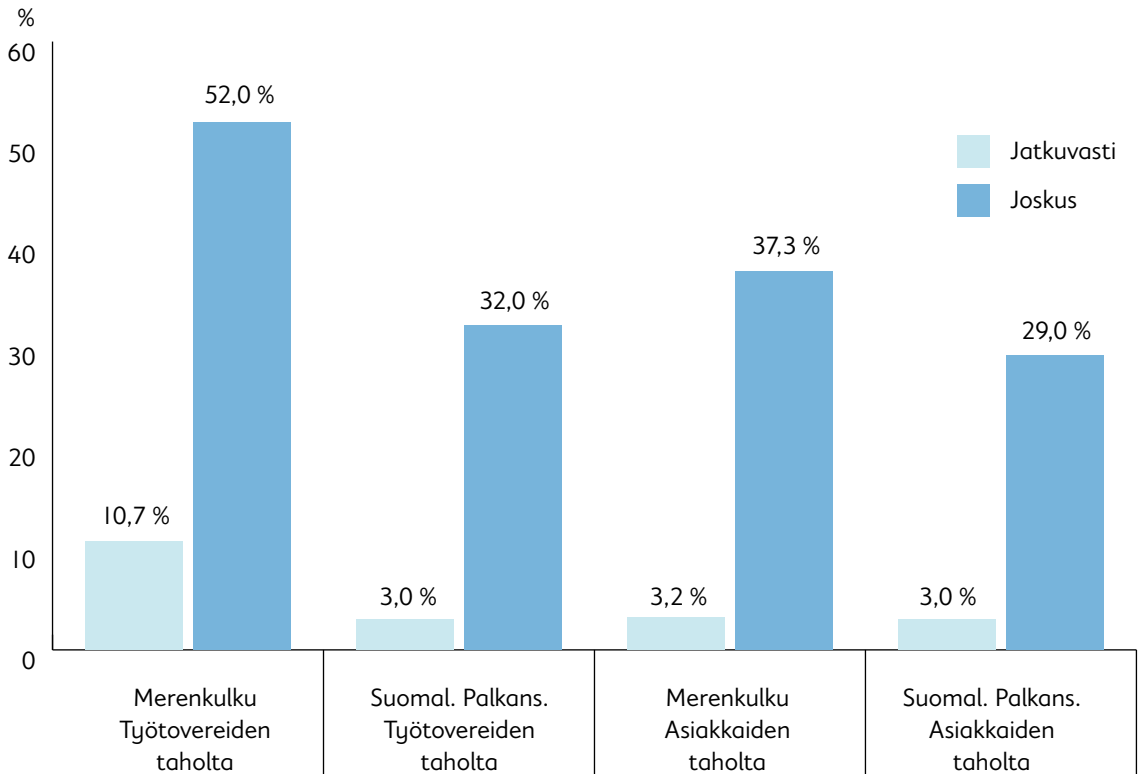
*V: Siellähän laivoillahan on työsuojelutoimikunta, joka käy näitä asioita läpi. Heillä on kokoukset aika ajoin, ja sieltä tulee sitten näitä korjausehdotuksia ja parannusehdotuksia.*

*K: Okei, että teillä on tällainen työsuojeluyhteistoiminta siinä sitten?*

*V: On joo, kyllä, joka laivassa on työsuojelutoimikunta, ja en pitää kokoukset määrääjain ja tarpeen mukaan, jos siellä ilmenee jotain... niin, ja sitten meidän vakuutusyhtiö Ålandia Bolaget on nyt kans laittanut sitten semmoisia vihkosia, joissa on, että sä voit ehdottaa parannuksia nimettömänä tai nimellisenä, ja nimenomaan turvallisuuden parantamiseksi, työturvallisuuden parantamiseksi. (Henkilöstöpäällikkö)*

Merenkulkijoista joka viides arvioi, ettei työpaikalla esiinny ristiriitoja. Yli puolet arvioi ristiriitoja esiintyvän ”jonkin verran” niin esimiesten ja alaisten, työntekijöiden kuin henkilöstöryhmienkin kesken. Noin. 10 % näki melko paljon ristiriitoja eri osapuolten välillä ja 3–7 % arvioi ristiriitoja esiintyvän paljon. Useimmin ristiriidat leimahtavat

Kuva 12. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen merenkulkijoiden (SOB) ja suomalaisten palkansaajien (Työolobarometri 2013) keskuudessa



esimiesten ja alaisten välillä. (Kuvio 13.) Naiset kokivat miehiä merkittävästi enemmän ristiriitoja varsinkin esimiesten ja alaisten (paljon + melko paljon 26 % / 15 %), mutta myös työntekijöiden (17 % / 10 %) ja henkilöstöryhmien 12 % / 10 %) välillä. Miehistö ja talousosasto havaitsivat kansi- ja konepäällystyö useammin ristiriitoja esimiesten ja alaisten sekä työntekijöiden välillä. Henkilöstöryhmien kesken miehistö huomasi vain hieman kansipäällystystä useammin ristiriitoja.

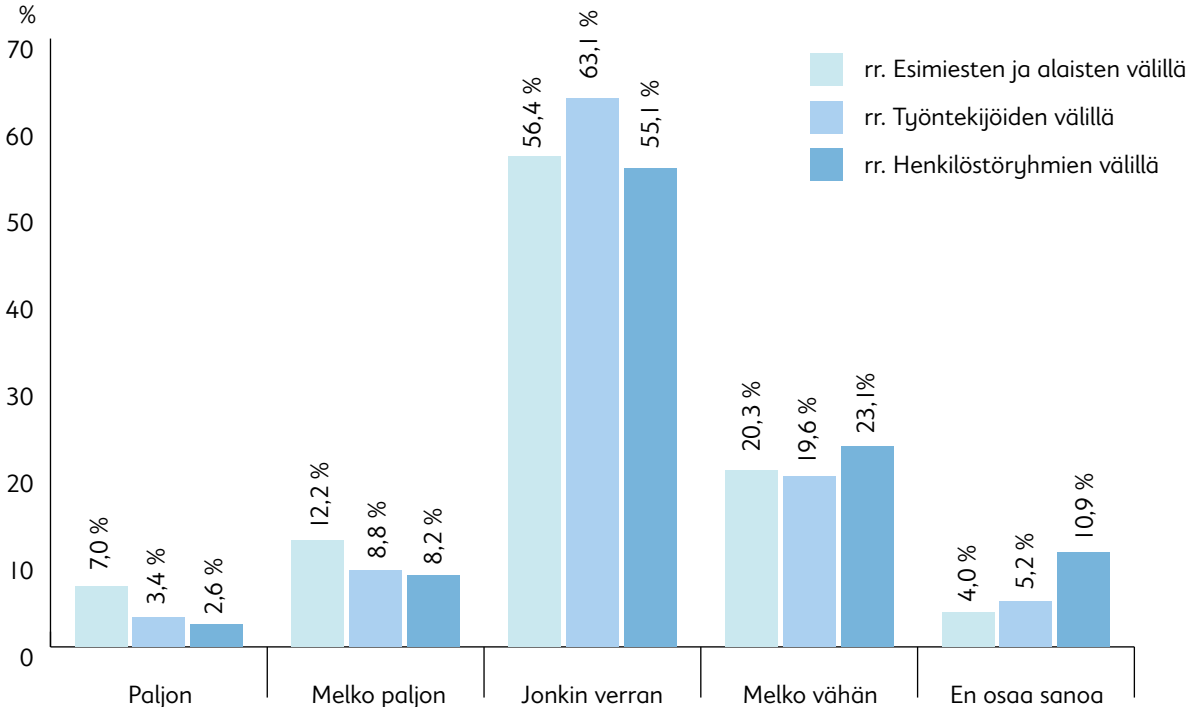
Esimiesten ja alaisten riitoja kohtaa usein moottorimies (33 %), indententti (33 %), tarjoilija (31 %) puolimatraussi (28 %), hyttiemäntä (27 %), laivakokki (25 %). Kansipäällystöstä kohtaa useimmin tämän ristiriidan 2. perämies (18 %) ja yliperämies (12 %). Työntekijöiden väliset ristiriidat olivat yleisimpiä keittiössä ja ravintolatoiminnassa. Henkilöstöryhmien välisen ristiriidan polttopisteeseen näyttää joutuvan 2. perämies.

*K: ... jos puhutaan sitten yhteisöstä siellä laivalla, niin onko se semmoinen, että se kypsyy... ja missä määrin se... tukee sitä, että voi... viettää... rikasta ja merkityksellistä elämää vaikka sen väen kanssa, mikä siellä on?*

*V: No jos siellä ristiriitoja hirveästi on, niin kyllä silloin se rupeaa oleen kyllä aika rasittavaa, ja varsinkaan, jos ei niitä selvitetä. Mutta... kyllä siinä täytyy sen yhteisön hitsautua yhteen, ei siellä muuten varmaan jaksais olla. Kyllä sä pääset omaan hyttiisi tavallaan pakoon sitä sitten...*

*K: Niin, no mikä siinä on ratkaisevaa, onko se sattumaa, vai onko se päällikön rooli vai onks jotakin avainhenkilöitä, jotka tekee sen yhteishengen, vai mikä se on se?*

Kuva 13. Ristiriitojen esiintyminen laivatyöpaikoilla



V: Päällikkö pitkälti johtamisellaan luo sen oman ympäristön tavallaan siihen, että se porukka viihtyy siellä. Se voi olla joko liian tiukka, tai sitten se voi olla liian löysäkin, niin sekään ei ole hyvä sitten taas, mutta kyllä mä uskoisin, että päälliköllä on aika iso rooli siinä periaatteessa just sillä johtamistavallaan, että mimmoisen yhteisön se sinne luo?

K: Voiko sitä sanoa, että mitkä ne on ne päällikön keinot sitten vaikuttaa siihen, että voidaananko niitä sitten määritellä tai jotenkin arvioida, että mitkä on ne tekijät? Sä puhuit siitä tiukkuudesta ja löysyydestä, mutta onko siellä muita semmoisia asioita, mitkä päällikkö sitten ratkaisee?

V: No se mun mielestä tasapuolinen kohtelu oli sitten mimmoisen tapaus hyvänsä niin, että on tasapuolinen kaikkia kohtaan... Päällikkö on tavallaan aika yksin siellä kumminkin, että hän ei liikaa sais kaveerata kumminkaan henkilöstön kanssa, koska se on varustamon edustaja sitten taas toisaalta Se tasapuolisuus, plus sitten se, että pitää sen kurin siellä tietyllä tasolla, ja se pysyy... se johtaminen on mun mielestä se tärkein, jota tänä päivänä kouluissa ei kovin paljon ole. mä sanoin, että koettakaa panostaa siihen johtamistaitoon siellä jo perämiesluokilla, koska sieltä se tarvitaan. (Henkilöstöpäällikkö)

Kiusaamistapausten selvittäminen on pääluottamusmiehenkin arvion mukaan yksi hankalimmista tehtävistä, johon hän toivoo ulkopuolista apua.

K: kun aina puhutaan henkisestä väkivallasta, työpaikkakiusaamisesta... niin onko semmosta?

V: Kyllä. Ja ne on niitä... pääluottamusmiehen kaikkein hankalimpia asioita. Eli sillon, kun tämmösiä tulee, niin mä olen oppinut äärettömän varovaiseksi ottamaan mitään kantaa

*lähiiviikkojen aikana, ennen kuin on selvitetty, mistä on kysymys. Kun niitä on luvattoman paljon tullut vastaan tämmösiä keissejä, kun joku väittää joutuvansa kiusatuksi, niin onkin loppujen lopuksi paljastunut itse kiusaajaksi. Ja näitä ei ole yksi ja kaksi, vaan niitä on tosi paljon. Ja näitä on sekä työntekijä kontra esimies -välisiä ja sitten on työntekijöitten välisiä. Ja myöskin esimiesten välisiä, että näitä on joka lähtöön... Ja nämä on äärettömän hankalia sovitettavia. Aina, kun semmonen tulee, niin mä toivon, että tulee joku ulkopuolinen asiantuntija jatkamaan tätä selvittämistä... Ne on vaikeita juttuja. (Pääluottamusmies)*

Hult määrittelee havaittuja edellytyksiä merenkulkijoiden sitoutumiselle arvostusten ja olosuhteiden pohjalta:

**Sitoutuminen työhön** liittyy:

- työn sisällön arvostamiseen
- sosiaalisten suhteiden tärkeänä pitämiseen
- työyhteisön (social composition important) arvostamiseen.

Sitoutuminen edelleen vahvistuu, jos vallitsevat hyvät työolosuhteet. Työhön sitoutumista heikentää palkan, kodin ja vapaa-ajan korkea arvostus.

**Ammattiin sitoutuminen** riippuu:

- hyvästä työn sisällöstä
- hyvistä sosiaalisista suhteista
- hyvästä palkkauksesta
- sosiaalisen turvallisuuden arvostamisesta
- sosiaalisten suhteiden arvostamisesta.

Hyvä palkkaus, pitkät lomat, lyhyet satamakäynnit ja hyvät yhteydet kotiin tukevat ammatillista sitoutumista, jos ne toteutuvat. Ellei näin käy, nämä tekijät vähentävät ammattiin sitoutumista.

**Työpaikkauskollisuus** (organizational commitment) liittyy:

- hyvään sosiaaliseen turvaverkkoon
- hyvään työn sisältöön
- hyviin työolosuhteisiin
- sosiaalisen ympäristön arvostukseen
- työolosuhteiden arvostukseen.

Myös tässä tapauksessa palkkauksen, kodin ja vapaa-ajan arvostaminen vähentää työpaikkauskollisuutta. (Hult 2010 133–134.)

SOB-tutkimuksessa ei tuotettu suoraviivaista arviota työn sisältöjen eikä sosiaalisten suhteiden tilasta tai merenkulkijoiden arvioita palkkauksensa oikeellisuudesta. Kuitenkin näitä olosuhteita tarkasteltaessa voidaan olettaa, että suomalaisessa merenkulussa työhön ja ammattiin sitoutumisen sekä työpaikkauskollisuuden haasteet ilmenevät sosiaalisessa rakenteessa. Kiusaaminen ja ristiriidat ovat tekijöitä, jotka mitä ilmeisimmin vähentävät sitoutumista. Arvattavasti työn sisältö ja palkkaus sekä kompensoivat sosiaalisia ongelmia, ja ne todennäköisesti toimivat sitoutumista lisäävinä tekijöinä.

Oletettavasti hyvä työmarkkina-asema edelleen vahvistaa ja heikompi vähentää varsinkin ammattiin sitoutumista.

Laivan hengen ja toimintakulttuurin muodostumisessa on päälliköllä keskeinen merkitys. Johtamiskoulutusta pidetään varustamoissa tältä osin puutteellisena. Ongelmien selvittämisessä toimivat myös varustamojen henkilöstöjohto, luottamusmiehet, työsuojeluorganisaatio sekä mahdollisesti Merimieskiron edustajat. Myös vakuutusyhtiöt osallistuvat välillisesti työpaikan yhteishengen ylläpitoon.

Kun tarkastelemme eräitä laivatyötä koskevia väittämiä, havaitaan melkoisia eroja henkilöstöryhmien arvioissa. Kun kansi- ja konepäällystö pitivät miehistön ja päällystön välistä kuilua vain harvoin liian suurena, on 40 % talousosastosta ja ryhmästä ”muu” samaa mieltä väitteen kanssa. Samansuuntainen on arvio laivatyön hierarkkisuuden ongelmallisuudesta. Hierarkiasta kärsivät yleisimmin talousosaston henkilöstö. Päällystö ja miehistö tarvitsevat useimmin enemmän mahdollisuuksia pitää yhteyksiä laivan ulkopuolelle. Heitä myös häiritsee useimmin laivan fyysinen eristyneisyys maaelämästä. Merkittäviä eroja henkilöstöryhmien välillä ei ole rajoituksissa, että työ on sidottu yhteen laivaan. Perhe- ja lähisuhteiden puuttuminen heikentää yleisesti elämänlaatua, mutta erityisesti asia näyttää koskevan kansi- ja konepäällystöä. Samoin on laivan vuorokausirytmien osalta, joka rasittaa keskimääräistä useammin päällystöä. Laivan toimintaa koskevat säännöt ja määräykset eivät tunnu juuri kenellekään vierailta. Tilastollisesti merkitseviä (.000) ovat henkilöstöryhmien väliset näkemuserot miehistön ja päällystön välisen kuilun suuruudesta ja laivatyön hierarkkisuuden ongelmaksi kokemisesta. (Kuva 14.)

Laivatyötä koskevilla arvioilla on tilastollisesti merkitsevä ero arvioitaessa, jättäisikö merenkulkija todennäköisesti laivatyön ja siirtyisi maihin. Erityisesti he, joita laivan fyysinen eristyneisyys rasittaa ja jotka turhautuvat perhe- ja lähisuhteiden jäämisestä maihin, ennakoivat suurella todennäköisyydellä jättävänsä laivatyön. Kuviossa on esitetty vain ne, jotka suurimmalla todennäköisyydellä pysyvät tai lähtevät laivalta. (Kuva 15.)

### 3.3. Työkyky ja terveys

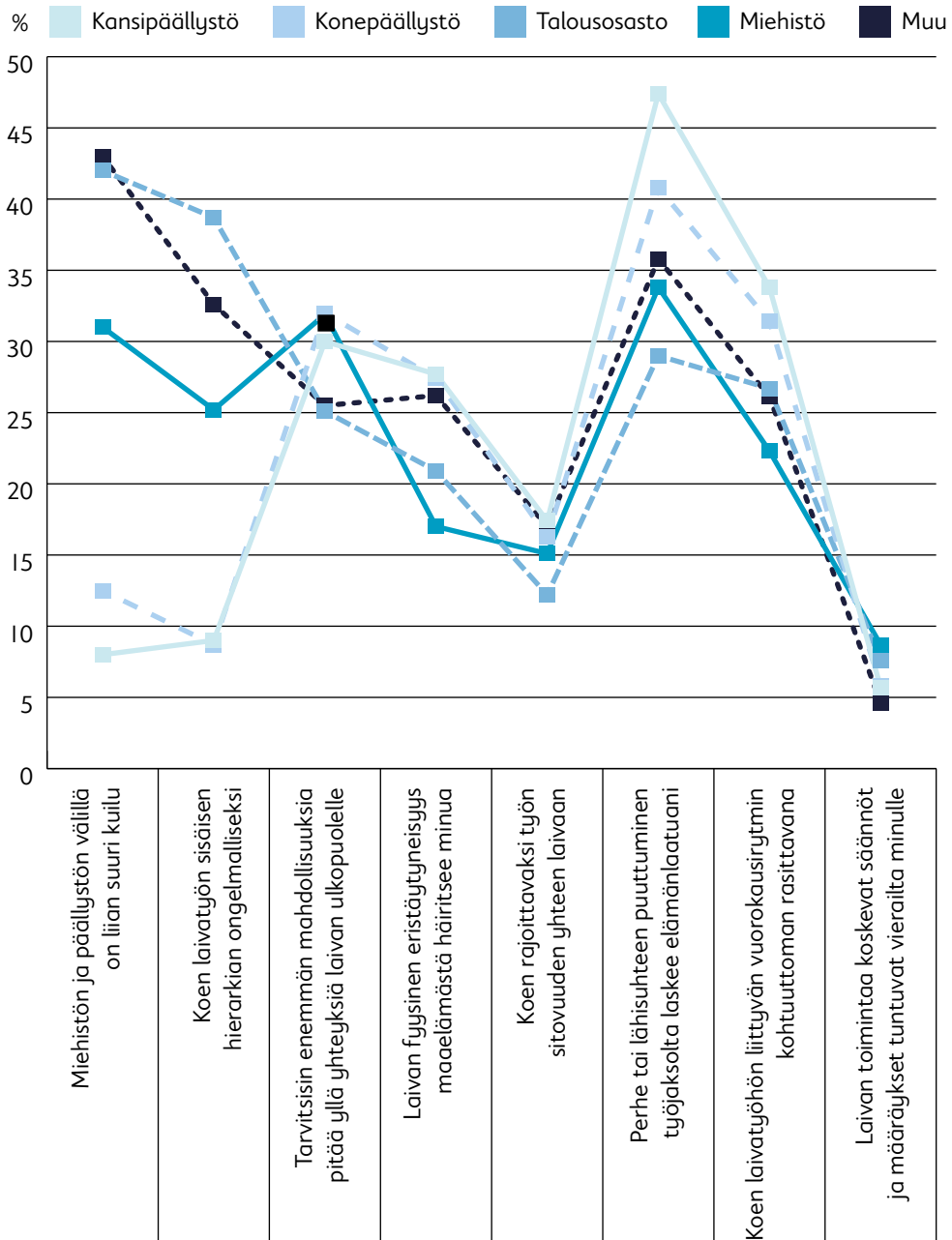
Useissa työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa on todettu, että työntekijän fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky muodostavat työkyvyn kivijalan (esim. Ilmarinen 2014; Manka 2011; Rauramo 2012).

Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä merkittävin on ihminen itse (vrt. 1.4.). Keskeinen tekijä terveyden synnyssä on koherenssintunne, jolla tarkoitetaan kykyä selviytyä haasteista, joita omatoiminta ja ympäristö asettavat. Siihen sisältyy uskomus, että omaan elämäänsä voi vaikuttaa omalla toiminnalla, sen sijaan, että ihminen olisi kohtalon armoilla. Koherenssintunteeseen sisältyvät omatoimisen ongelmienratkaisun edellyttämät fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat ja sen on todettu olevan yhteydessä terveyteen ja hyvinvointiin (Lindström & Eriksson 2010, 33, 42). Henkilön kokemus omista voimavaroista tulee esille hänen arvioidessa omaa terveyttä ja työkykyä, ja itsearviointia käytetäänkin yleisesti yhtenä osana terveyden- ja työkyvyn mittaamista. Myös tässä tutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työkykyä ja tämän hetken terveydentilaa asteikolla 0–10, erittäin huono – erittäin hyvä.

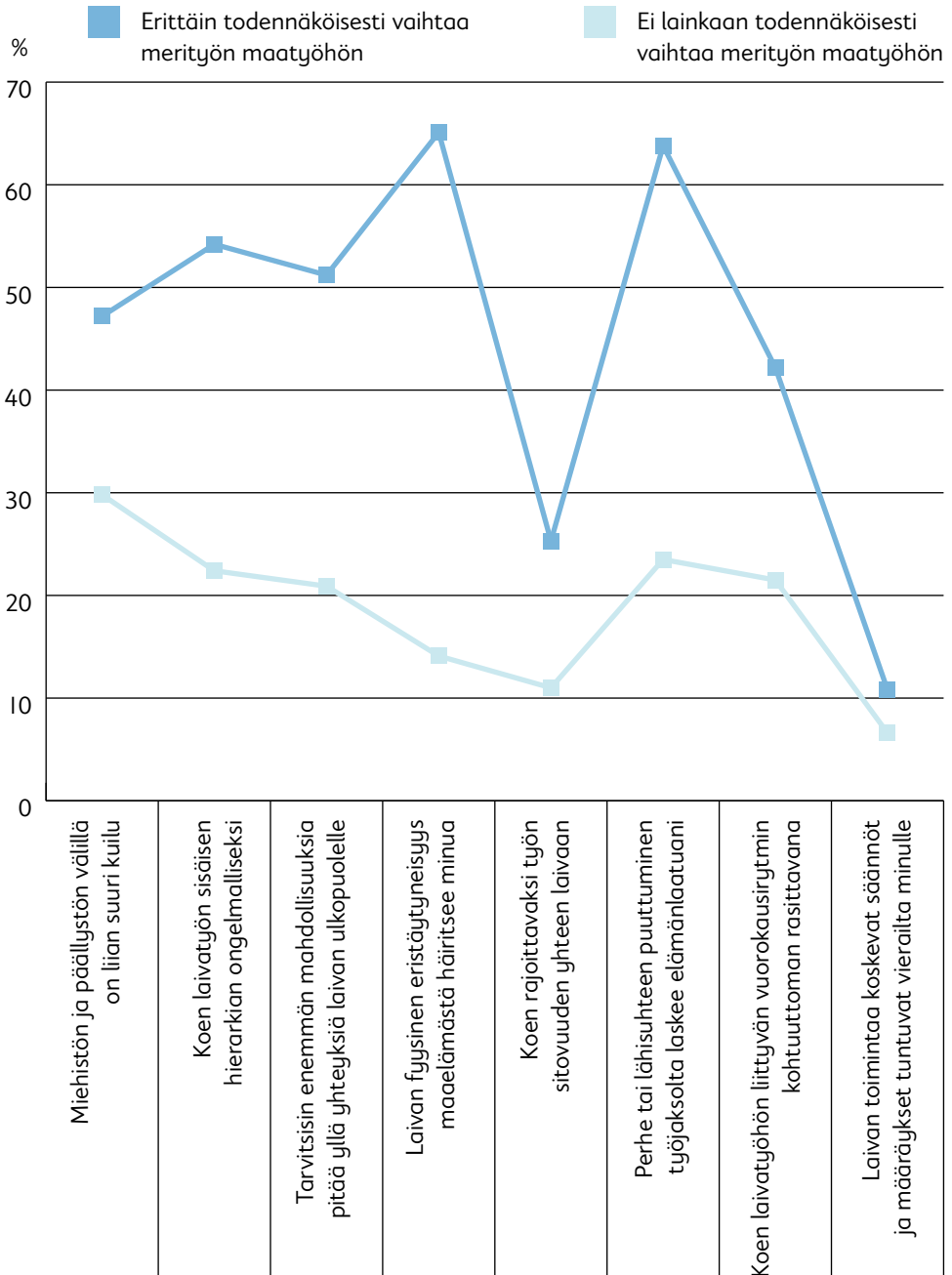
Aktiivisesti laivatyössä olevista vastaajista (N=1409) vajaa puolet arvioi tämänhetkisen terveydentilansa erittäin hyväksi tai hyväksi (arvot 9–10), ja sama määrä vastaajista



Kuva 14. Eräitä väittämiä laivatyöstä / Täysin + jokseenkin samaa mieltä



Kuva 15. Eräitä väittämiä laivatyöstä / Täysin + jokseenkin samaa mieltä – Vaihtaa ei lainkaan todennäköisesti / erittäin todennäköisesti maatyöhön



antoi terveydentilälleen arvion 7–8 (kuva 16). Joka kymmenes (11,1 %, N=1406) arvioi terveydentilansa arvolla 6 tai sitä heikompi.

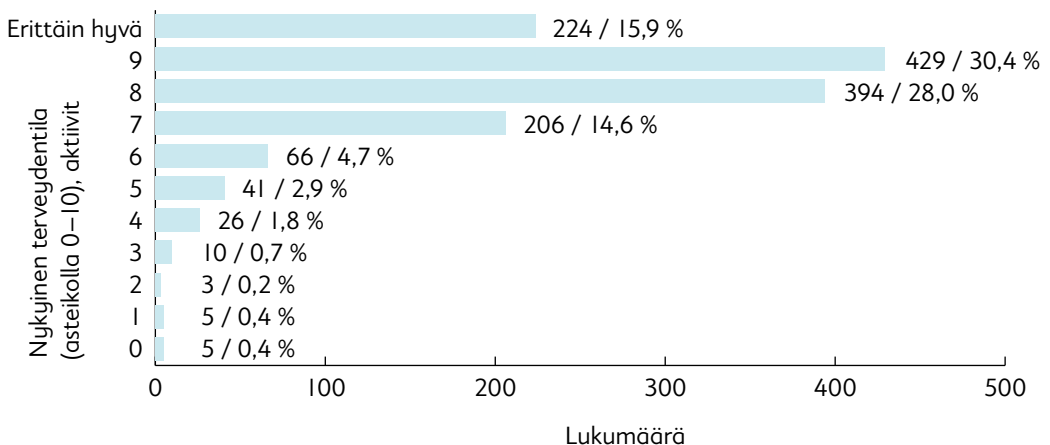
Ikäryhmittäin tarkasteltuna kuitenkin ainoastaan ikäryhmässä 35 vuotta ja sitä nuoremmat yli puolet vastaajista antoi omalle tämän hetken terveydentilalle arvon 9–10. Vanhemmissa ikäryhmissä näin arvioi alle puolet vastaajista ja joka kahdestoista 46–55-vuotiaista antoi terveydentilälleen arvioin 0–5 (kuva 17).

Merenkulkijan terveys on osa merenkulun turvallisuutta. Merenkulun turvallisuuden edistämiseksi on säädetty laivaväen terveystarkastuksia koskeva laki (17.12.2010/1171). Merenkulkijoiden terveyttä arvioivat terveydenhuoltolain nimeämät merimiesterveyskeskukset ja merimieslääkärit. Lain mukaan pääsääntöisesti kaikkien laivalla työskentelevien on käytävä terveydentilan arvioinnissa, merimieheterveystarkastuksessa, kahden vuoden välein. Laissa on säädetty, että ulkomaan liikennettä varten alkutarkastuksen tekee merimieslääkäri merimiesterveyskeskuksessa. Uusintatarkastuksen tekijän tulee olla myös merimieslääkäri, ei kuitenkaan välttämättä merimiesterveyskeskuksessa. (Laki laivaväen terveystarkastuksista 2010.) Merimiesterveyskeskuksia on Suomessa 12 ja merimieslääkäreitä 394. Vuosittain Suomessa tehdään yli 4000 merimieslääkärintarkistusta. (Valvira 2014.)

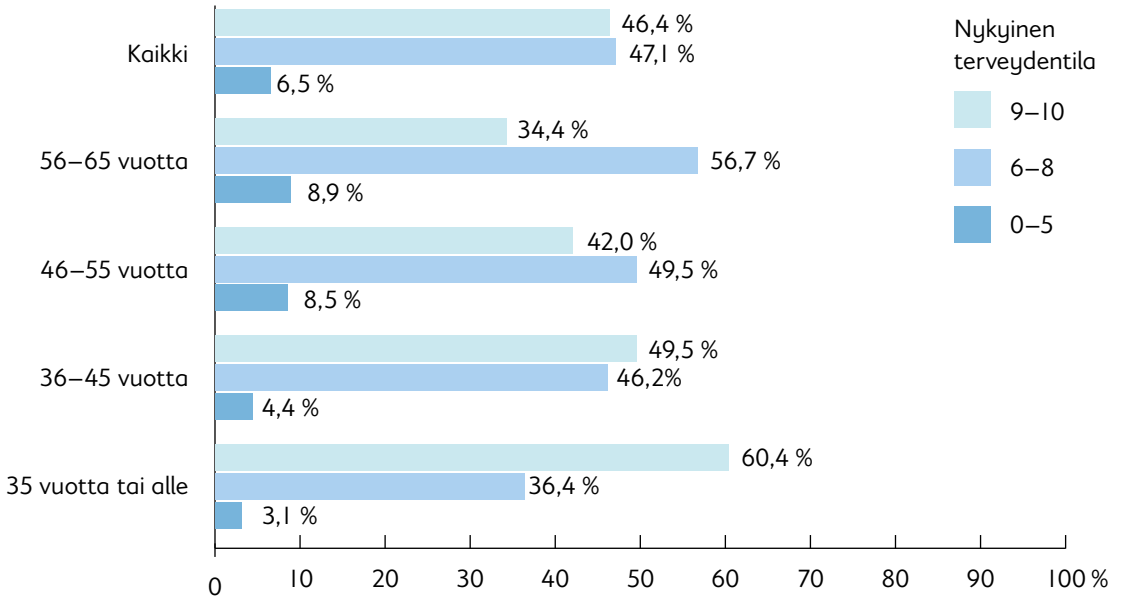
Merimiehen lääkärin tarkastuksessa on selvitettävä, että henkilö on fyysiseltä ja psyykkiseltä terveydeltään soveltuva aiottuun tehtävään eikä hänellä ole sellaista vikaa, vammaa tai sairautta, joka estää tai selvästi vaikeuttaa hänen työtään laivalla. Merenkulkijan fyysisen suorituskyvyn vaateiden mukaan (STCW 2010; Miilunpalo 2013) merenkulkijan tulee pystyä liikkumaan normaalisti eri puolella alusta: kannella, kansien välillä ja eri osastojen välillä. Hänen tulee pystyä suoriutumaan rutiinitehtävistä aluksilla, kuten käyttämään käsityökaluja, työskentelemään kädet pään yläpuolella, avaamaan ja sulkemaan venttiilejä, seisomaan vahdissa 4 tuntia, suorittamaan hälytyksen edellyttämät tehtävät ja kyettävä suusanalliseen kommunikointiin. Merenkulkijan tulee myös selviytyä hätätilanteiden veloitteista aluksella, kuten pelastautumaan laivalta, sammuttamaan tulipaloa ja suorittamaan evakuointitehtäviä.

Alus muodostuu eri tasoissa olevista tiloista, joten kyky liikkua portaissa on terveydellinen perusvaatimus. Laivatyöhön tulevan on terveytensä puolesta kyettävä keskiraskaa-

Kuva 16. Aktiivisesti merityössä olevien vastaajien arvio nykyisestä terveydentilasta (N=1409)



Kuva 17. Aktiivisesti merityössä olevien vastaajien arvio nykyisestä terveydentilasta ikäryhmittäin (N=1345)



seen työhön ja käytännössä esimerkiksi kulumaviat, liikuntavammat ja ylipaino alentavat fyysisistä suorituskykyä. (STM 2005; Miilunpalo 2013.)

Ammattitehtävistä riippumatta laivalla työskentely edellyttää hyvää tuki- ja liikuntaelimestön toimintakykyä, tasapainoa ja kehonhallintaa. Laivatyössä on usein pitkiä työpäiviä seisten, jolloin jalkoihin ja yleisesti tuki- ja liikuntaelimestöön kohdistuu raskasta ja esimerkiksi huoltotöissä on paljon ahtaita työskentelypaikkoja ja kuormittavia työasentoja. Yleisin työkyvyttömyyden syy ovatkin laivatyössä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (STM 2005; Miilunpalo 2013.)

Kohtauksittain esiintyvät, työ- ja toimintakykyyn vaikuttavat sairaudet muodostavat esteen laivatyöhön. Esteen muodostavat mahdollisesti myös sellaiset sairaudet, jotka pahenevat, jos valvoo tai jos työrytmi on epäsäännöllinen tai fyysinen tai psyykinen kuormitus on poikkeavaa. Samoin esteenä voivat olla sairaudet, jotka vaativat kurissa pysyäksään säännöllistä lääkettä tai vaarantavat muiden aluksella olevien terveyden taikka merenkulun turvallisuuden. (STM 2005.)

Psyykinen tasapaino on merenkulkuammattissa toimintakyvyn edellytys. Merenkulkuammattiin liittyy paljon psyykkistä kuormitusta ja henkilön sosiaalisuus, sopeutumiskyky ja psyykinen tasapainoisuus vaikuttavat ratkaisevasti hänen omaan selviytymiseen laivayhteisössä ja yhteisön henkiseen ilmapiiriin ja yleiseen viihtyvyyteen. (STM 2005.)

Näkö- ja kuulokyvylle sekä värinäölle on säädetty erilliset vaatimukset (STM 2005) ja lisäksi, jos lääkärintodistus annetaan alle 18-vuotiaalle, siitä tulee käydä ilmi, että työskentely aluksella ei ole haitallista henkilön terveydelle tai kehitykselle.

Kansainvälisten tutkimusten mukaan (Gevin ym. 2007; Yunmei ym. 2010; Bloomer ym. 2000) merityössä esiintyy korkea tapaturmariski, tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä sydän- ja verisuonisairauksien riskitekijöitä sekä stressiä ja väsymystä. Tutkimustietoa

(Gevin ym. 2007; Hansen ym. 2011; Hjarnoe ym. 2013a) on myös siitä, että merityöntekijöillä esiintyy terveyden kannalta haitallista ylipainoa ja liikkumattomuutta.

Tässä tutkimuksessa tuli esille sekä merenkulkijoiden että merenkulun työhyvinvointia tukevien yhteistyökumppanien näkemyksenä terveyttä heikentävinä tekijöinä: heikko fyysinen kunto, alkoholin käyttöön liittyvät ongelmat, ylipaino, erilaiset sairaudet kuten aistien heikkeneminen ja diabetes, tuki- ja liikuntaelintenssairaudet ja erityisesti väsymys. Kaikki eivät myöskään totu merenkäyntiin, vaan saattavat kärsiä merisairaudesta, ja se saa heidät lopulta hakeutumaan maatoihin. Myös sopeutumattomuus suljettuun ja eristyneeseen työyhteisöön sekä yksityisyyden puute koettiin terveyttä heikentäväksi ja merityöstä poistyviksi tekijöiksi.

*"Se mikä on iso ongelma tällä hetkellä, niin on väsymys. Työajat saattaa olla niin tiukkaan puristettuja, et ne just ja just rimaa hipoen lakisääteiset lepoajat täyttää." -työterveys-  
huollon asiantuntija*

*"Välillä kun on ollut sellaisia törnejä, että on joka yö joutunut valvomaan, mut sen kyl huomaa sitte, kun tulee kotiin, niin nukkuu 2–3 päivää." -merenkulkija*

*"Oikeestaan kaks (työkykyä heikentävää asiaa): väsymys ja toinen on yhteensä nää kaikki epäergonomiset paikat, missä joutuu koluamaan." -merenkulkija*

*"mutta voi myös dokata itsenä ulos töistä" -merenkulkija*

*"...paha sokeritauti tai epilepsia tai pumppuvika niin se on aika rajoittava tekijä..." -merenkulkija*

*"sitten on sellaisia jotka eivät kestä, ovat jatkuvasti meritaudissa..." -merenkulkija*

*"Selkä on tosin ollu aina kipeä, mut polvet on selkeesti alkanu pahenee töissä. Siellä on niin paljo kävelemistä ja tärinä vaikuttaa." -merenkulkija*

*"Tää on yks ongelma tää ylipaino, et kun ne lähtee tonne merille, ni ne saattaa olla hoikkia, mut sitte muutaman vuoden päästä saattaa sitä painoo olla tullu kaksyht kiloakin." -työterveys-  
huollon asiantuntija*

*"Kun ne tietäisivät työhön tullessaan, että jos painoindeksi ylittää tuon, niin työt loppuu. Nyt jos et tästä luukusta pääse läpi, niin se on sitte pois." -työterveys-  
huollon asiantuntija*

Myös työn fyysistä rasitusta pidettiin terveyttä heikentävänä ja merityöstä pois työntävänä tekijänä. Työn fyysistä rasitusta lisäävät laivoilla työtahti ja laivan liike meriolo-suhteiden mukaisesti. Meriolosuhteet saattavat heikentää myös työstä palautumista laivalla. Haastattelussa tuli esille erityisesti hyttisiivoojien ja keittiöhenkilökunnan työn fyysinen rasittavuus.

*"...hyttisiivoojan työ on tosi rankkaa" -merenkulkija*

*"Jatkuva keinuminen on erityisen haitallista silloin kun siellä on jotakin vaivaa, esim. polvissa ja työntää esimerkiksi jotain painavia kärriä." -työterveys-  
huollon asiantuntija*

*"Laivoja ei ole tehty ihmisiä varten, vaan lastin kuljettamista varten. Se lattia on kova, metallia, koko kokoajan tärisee." -merimieskirkon edustaja*

Kysyttäessä laivatyöhön liittyvän vuorokausirytmän rasittavuutta kolmasosa (28,1 %, N=1785) koki sen kohtuuttoman rasittavaksi, puolet ei kokenut sitä erityisen rasittavaksi ja viidesosalle sillä ei ollut merkitystä. Vastaajien iällä tai sillä, työskentelikkö vastaaja matkustaja-aluksella tai muulla aluksella, ei ollut tilastollista merkitsevyyttä.

Palautuminen on prosessi, jonka aikana työssä kuluneet voimavarat täydentyvät. Onnistuakseen se vaatii työstä irrottautumista ja itselle mieluisten asioiden tekemistä. Palautuminen käynnistyy yleensä silloin kun työn vaatimukset eivät ole enää läsnä. Palautumista tarvitaan sekä työn fyysisistä että psyykkisistä rasituksista. Työstä irrottautuminen ja rentoutuminen auttavat passiivisessa palautumisessa. Haasteita ja oppimiskokemuksia tarjoavat tilanteet sekä kokemus siitä, että voi itse päättää ja kontrolloida tekemisiään palvelevat psyykkistä palautumista. (Ahola 2012.) Laivajakson aikana merityössä palautumisen ja työstä irrottautumisen on tapahduttava samassa työympäristössä ja -yhteisössä.

Kyselyn mukaan yli puolet aktiivisesti merityössä olevista vastaajista (61,7 %, N=1408) koki, että pystyi palautumaan hyvin tai melko hyvin työn fyysisestä rasituksesta laivalla (kuva 18).

Sen sijaan joka viides koki, että pystyi irrottamaan ajatukset työstä vapaa-aikana laivalla huonosti tai erittäin huonosti (kuva 19). Muilla kuin matkustaja-aluksella työskentelevät kokivat näin useammin. Työn vaatimuksista palautumisen kokemuksessa ei ollut vastaajien iällä merkitystä. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Bridger ym. 2010), joissa on selvitetty ikääntyvien merenkulkijoiden työstä palautumista, on tullut esille, etteivät vanhemmat työntekijät tarvitse pidempää palautumista samoista tehtävistä kuin nuoremmat. Tätä on selitetty niin, että ne, jotka eivät ole sopeutuneet työnvaatimukseen, ovat hakeutuneet muualle töihin tai joutuneet työkyvyttömyyseläkkeelle.

Haastatteluissa tuli esille, että työstä irtautuminen vapaa-ajalla laivalla onnistui pääsääntöisesti hyvin, mutta toisaalta nopeat aikataulut ovat lisänneet työn aiheuttamaa stressiä, sillä esimerkiksi koneet on saatava huollettua satamassa, sillä erillisiä huoltopäiviä ei tiukkojen aikataulujen vuoksi ole.

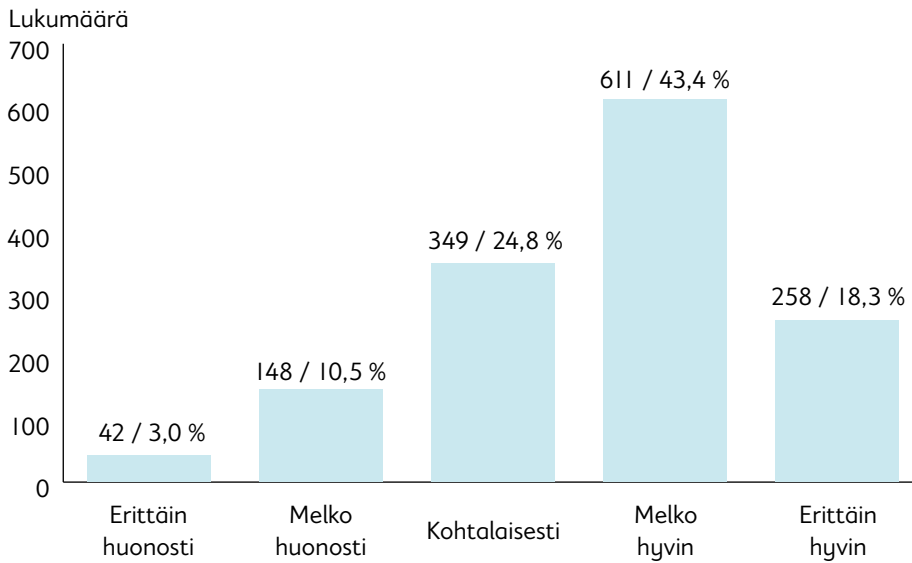
*”Tän myötä palautuminen ja epäsäännölliseen vuorotyöhön sopeutuminen heikkenee, niin kyllä se on kovaa, eikä se kaikille sovi.” -työterveyshuollon asiantuntija*

*”Tuntuu, ettei taho saada enää akkuja ladattua samalla tavalla... Vaikka saaki nukuttua niin silti tuntuu aamulla, et on ihan pubki heti ku herää.” -merenkulkija*

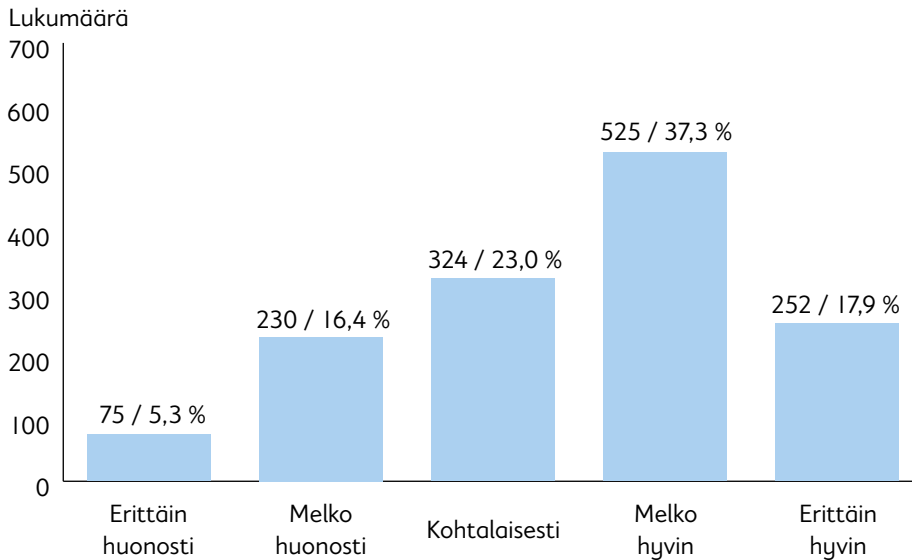
Merityöntekijöiden haastatteluissa tuli esille, että työssä esiintyvä kiire ja aikapaine ovat yleisiä terveyttä ja työkykyä heikentäviä tekijöitä. Henkilöstön määrää laivoilla on vähennetty ja työmäärä on kasvanut. Etenkin satamissa jokaisella on tiukka tehtävä ja kiirettä. Myös satamien tiukat turvamääräykset vaikeuttavat laivalta poispääsemistä, edes merimieskirkolla ei välttämättä ehdi käymään. Palautuminen laivalla on haasteellista. Haastateltavat kuvasivat, että usein nukkumista häiritsee se, että jää kuuntelemaan laivasta kuuluvia ääniä tai myrskyssä miettii, tulivatko kaikki luukut varmasti kiinni. Samoin merimatkojen lyhyys ei mahdollista monen tunnin unia, ja mikäli laivalla jokin menee rikki, niin kaikki osallistuvat korjaukseen, olivatpa sitten vapaalla tai työvuorossa. Laivalla jatkuva rytminvaihto vaikeuttaa työstä palautumista, ja moni koki, että kotiin tultua ainakin päivä tai kaksi menee nukkumiseen. Toisaalta haastatteluissa tuli esille, että kiire saattaa olla joskus myös itse aiheutettua. Merityöntekijät eivät välttämättä osaa priorisoida tehtäviä ja keskittyä oleelliseen ja toisaalta ottaa itselle palautumisaikaa, vaan ovat jatkuvasti saatavilla ja touhuamassa.

*”...Satamissa olo aika on lyhentynyt ja se työrytmi luo uudenlaisia haasteita. Aikataulu tuo ristiriitoja pitäisi olla turvallinen, täsmällinen ja säästäväinen.” -merenkulkija*

Kuva 18. Työn fyysisestä rasituksesta palautuminen laivalla (N=1408)



Kuva 19. Työn henkisestä rasituksesta palautuminen laivalla (N=1406)



"...töitä joutuu tekemään aivan paljon, kun on vähän porukkaa ja vaatimukset kasvaa, se rasittaa kovasti ja on huomattava tekijä" -merenkulkija

"Se on tietty yks pointti, mikä aiheuttaa sitä stressiä, niin se kun sä oot koko ajan käytettävissä, että sä et pääse missään vaiheessa kokonaan irti siitä." -merenkulkija

"...kun sä pääset vabdist, niin laiva kelluu 30 asteen heittoja niin ei siinä oikein kauheesti pääse nukkumaan, sellaisessa saat sitten valvoo..." -merenkulkija

*"...me luodaan itsellemme se (kiire), mä huomasin kun mä noita satamahommia järjestelin, että kuinka paljon me luodaan itsellemme kiirettä." -merenkulkija*

Merenkulkijoille tehdyn kyselyn mukaan vastaajat arvioivat pääsääntöisesti positiivisemmin työkykyään kuin terveydentilaansa. Aktiivisesti merityössä olevista yli puolet (50,2 %, N=1406) antoi työkyvyllään arvion 9–10 (asteikolla 0–10) ja 40 % arvion 7–8. Kuitenkin noin joka kymmenes vastaaja (8,9 %, N=1406) antoi työkyvyllään arvion 6 tai heikompi. (Kuva 20.)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle puolet 46 vuotta täyttäneistä antoi työkyvyllään arvion 9–10, ja ikäryhmässä 56–65 vuotta joka 10. vastaaja antoi nykyiselle työkyvyllään arvioin 0–5 (kuva 21). Kaikki vastaajat olivat aktiivisesti merityössä ja käyvät kahden vuoden välein merimiehen lääkärintarkastuksessa.

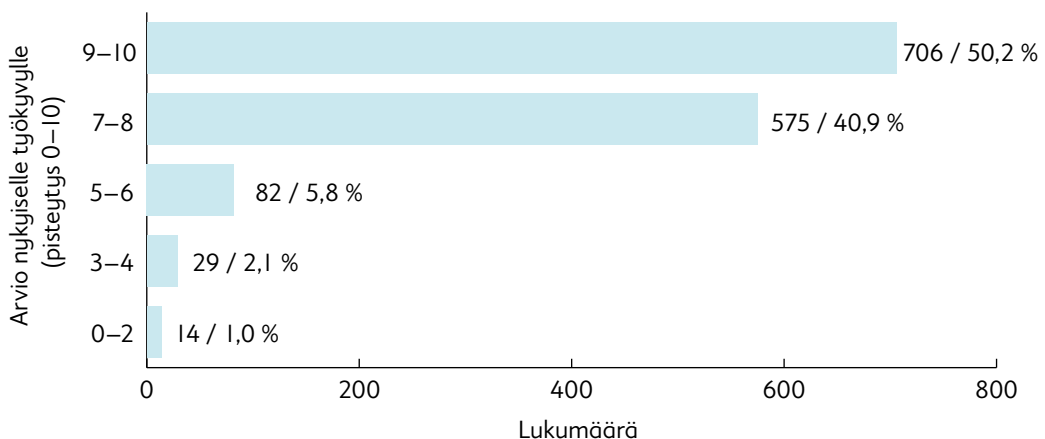
*"Henkisellä puolella on jonkun aikaa ollu havaittavissa sellasta burn outia, et tavallaan haluais niinku joksuu aikaa siirtyä sivuun noista hommista, mut tuntuu, ettei siinä oo mitään vaihtoehtoa, ettei siitä voi oikein lähteä." -merenkulkija*

*"Eihän ne itse aina näe, että työkyky olisi uhattuna, vaikka me nähdään, että työkyky on uhattuna." -työterveysshuollon asiantuntija*

*"Nää, joita on tässä tavannut, niin eivät he ole nähneet sitä omaa terveydentilaa silleen et se olis riski, et kyllä he edelleenkin haluaa siellä työskennellä." -työterveysshuollon asiantuntija*

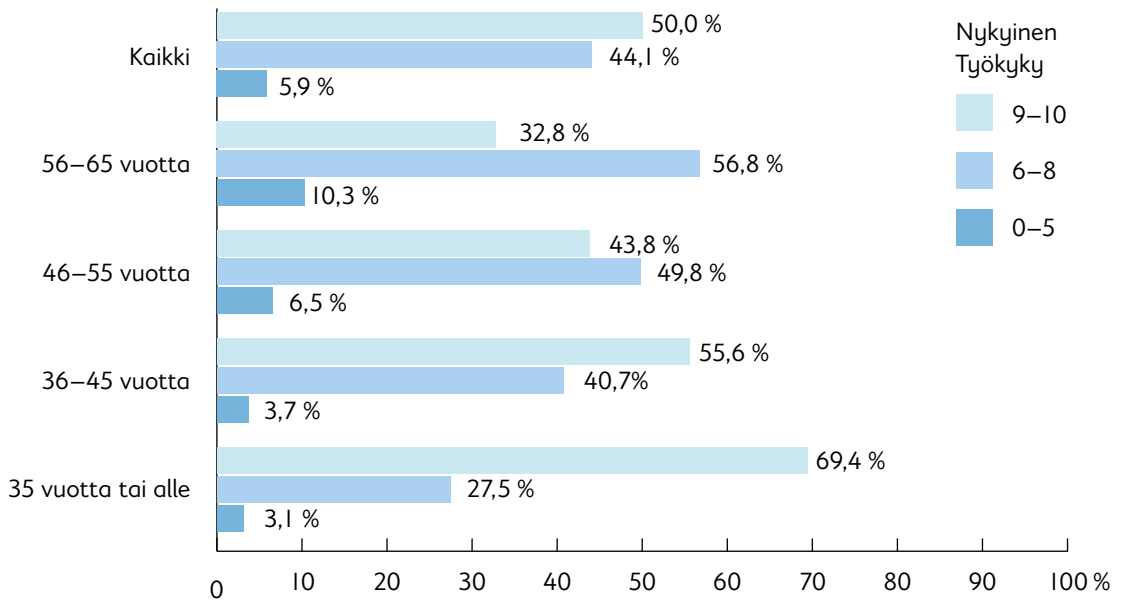
**Omaa hyvinvointia** edistettiin kyselyyn vastanneiden mukaan aktiivisimmin hyötyliikunnan, sosiaalisten suhteiden ja levon avulla. Liikunnan ja ruokavalion hyödyntäminen oman hyvinvoinnin edistämisessä oli vähäisempää. Vastaajista lähes puolet laivatyössä aktiivisesti olevista (41,6 %, N=1398) vastasi, että toteutti vähintään puoli tuntia kestävää, lievästi hengästy mistä ja hikoilua aiheuttavaa liikuntaa ei kovin tai ei lainkaan aktiivisesti. Ruokavalion osalta näin vastasi enemmän kuin joka kolmas (36,6 %, N=1413). (kuva 22) Kuitenkin terveysliikuntasuositusten mukaan tulisi viikoittain harrastaa fyysisesti rasittavaa kestävyyskuntoa parantavaa liikuntaa 2 tuntia 30 min reippaasti tai 1 tunti 15 min tehokkaasti liikkuen ja tämän lisäksi tulisi harrastaa lihaskuntoa ja liikehallintaa parantavaa liikuntaa 2 kertaa viikossa (Tietoa terveysliikunnasta 2013). Kestävyysliikunta kehittää hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa sekä edistää sydämen, verisuonten ja keuhkojen terveyttä. Veren rasva- ja sokeritasapaino parane-

Kuva 20. Aktiivisesti merityössä olevien vastaajien arvio nykyisestä työkyvystään (N=1406)





Kuva 21. Aktiivisesti merityössä olevien vastaajien arvio työkyvystään ikäryhmittäin tarkasteltuna (N=1341)



vat, ja liikunta auttaa myös painonhallinnassa. Lisäksi liikunta edistää rentoutumista ja unen laatua sekä ehkäisee tuki- ja liikuntaelinsairauksia (Tietoa terveystoiminnasta 2014), mitkä kaikki ovat merenkulkijan terveyshaasteita (Yunmei ym. 2010; Bloomer ym. 2000). Rentouttava liikunta voisi palvella palautumisessa työn psyykkisestä kuormituksesta laivajakson aikana.

Kaikista vastaajista yli puolet (56,2 %, N=1949) arvioi, että työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin jossain määrin tai paljon, ja noin puolet arvioi, että vaikuttamisyrityksiä oli esiintynyt vain vähän tai ei lainkaan. Samoin koettiin osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen suhteen. Sen sijaan noin 80 % (N=1949) vastasi, että työympäristön turvallisuuteen oli pyritty vaikuttamaan jossain määrin tai paljon. Muilla kuin matkustaja-aluksilla työskentelevistä näin koki lähes 90 %. Myös merenkulkijoiden haastatteluisissa tuli esille, että työturvallisuus asioihin panostetaan paljon ja sitä pidettiin tärkeänä.

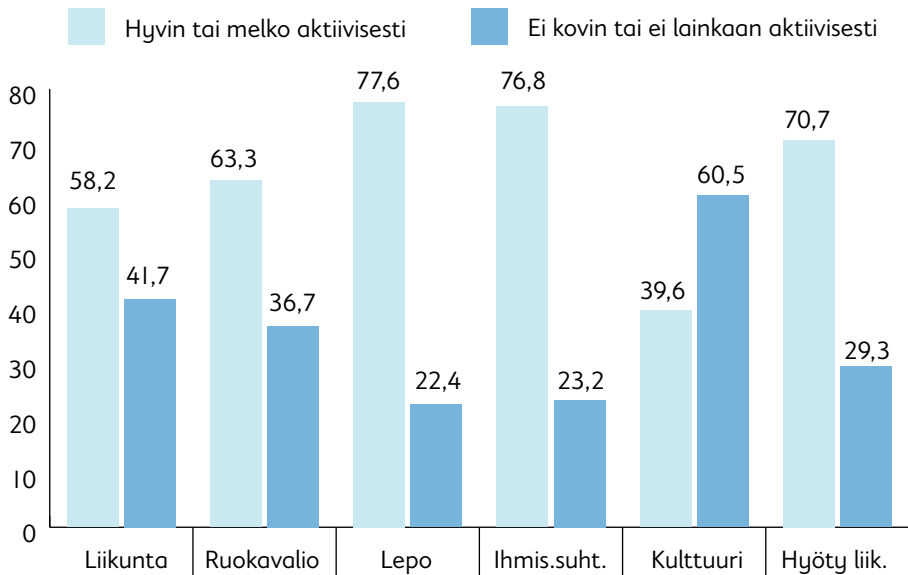
Ammatillinen osaaminen ja osaamisen kehittäminen korostuvat nykyisessä työelämässä. Työhyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä ihmisen halu kehittymiseen ja uuden oppimiseen. Tätä Manka (2011) kutsuu kasvumotivaatioksi. Koettu terveys ja fyysinen kunto ovat myös tässä tärkeitä. Huono fyysinen kunto ei heikennä vaan jaksamista. Sillä on merkitystä myös ajatteluun ja muistiin ja sitä kautta uuden oppimiseen. (Myller 2002.)

Se miten työ koetaan vaikuttaa merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä.

*”Jos pettyy siihen [työhön], niin sitten muuttuu se näkemyskin siitä, että onko tää sittenkään niin hyvä.” -työterveyshuollon asiantuntija*

Henkilön arviointi työkyvystä vaikuttavat kokemus työelämän ja muun elämän tai elämäntilanteen yhteensovittamisesta. Elämäntilanteet muuttuvat iän ja yksilöllisen

Kuva 22. Kyselyyn vastanneiden aktiivisuus liikunnan, ruokavalion, levon, ihmissuhteiden, kulttuurin ja hyötyliikunnan hyödyntämisessä oman hyvinvoinnin edistämiseksi.



kehityksen myötä. Oman elämän ja työelämän tasapainon löytäminen tukee hyvinvointia ja auttaa jaksamaan työelämässä.

Merkittävimmäksi meritystä poishakeutumisen syyksi haastateltavat nimesivät perheen ja muut läheiset sosiaaliset suhteet. Työn ja vapaa jaksojen vuorottelu koettiin haasteelliseksi parisuhteen rakentamisessa. Vuorottelu on myös esteenä säännölliselle harrastamiselle ja vaikeuttaa sosiaalisten suhteiden hoitamista mm. erilaisiin perhejuhliin osallistumista.

Etenkin silloin, kun perheeseen syntyy lapsi, monet kokivat, että pitkät poissaolot etäännyttävät merellä olijan henkisesti perheen, erityisesti lasten arjesta, ja toisaalta arjen pyörittäminen jää lähes kokonaan maissa olevalle vanhemmalle. Samoin henkilökohtaiset asiat, esimerkiksi perheenjäsenen vakava sairastuminen, olivat saaneet hakeutumaan maatoihin. Muutama haastateltava kertoi mahdollisesti hakeutuvansa takaisin laivalle, kunhan lapset ovat isompia.

*"Vaimo ja perhe siirtää monet maihin" -merenkulkija*

*"Mä tiedän sen kun olen eronnut ja mulla on kaksi jaksoa. Niin kyllähän se on pirun kova homma olla yksin ja kasvattaa perhe, siis olla se henkilö joka vastaa maissa kaikesta..." -merenkulkija*

*"...sitten on sellaista, että kun on ystävien syntymäpäiviä, häitä, hautajaisia ja yo-jublia menee sivusuun, kenties omienkin lasten..." -merenkulkija*

Haastateltavat olivat havainneet, että erityisesti parisuhteen alussa ja lapsi perheellisille laivalla työskentelyjaksojen aiheuttama ero on vaikea. Perheellisillä eniten vaikuttaa puolison suhtautuminen ero aikoihin, lapset tottuvat tilanteeseen, kun eivät muuta tiedä. Laivatyon aikana maissa oleva puoliso joutuu kantamaan konkreettisesti vastuun perheen arjesta ja laivalla oleva luopumaan mm. perhejuhlista. Myös tottuminen laivaelämän jälkeen kotielämään ei aina olekaan helppoa. Parisuhteelle saattaa ero tehdä

jopa hyvää, mutta se edellyttää, että työ- ja kotijaksoihin on totuttu. Haasteena on, että laivalla oloaikana ”laitostuu”, mikä vaikeuttaa siirtymistä vapaajaksolle.

*”Sitten kun sielä laivalla on, niin siihen laitostuu ja kun menee kotiin niin taas se ei olekaan niin helppoa sopeutua siihen kotielämään. On vähän pöllähtänyt kun tulee kotiin.”  
-merimieskirkon edustaja*

*”Et mä en niinku jaksa ihmisiä heti, ku mä tuun kotiin. Oon mielummin kotona ja käyn kaupassa ja siinä on niiku mun sosiaalinen kontakti suunilleen. Et pari päivää mä lataan vaan ja sitte vasta soittelen ja alan näkee ihmisiä.” -merenkulkija*

*”Välillä kun on ollut sellaisia törnejä, että on joka yö joutunut valvomaan, mut sen kyl huomaa sitte, kun tulee kotiin, niin nukkuu 2–3 päivää.” -merenkulkija*

*”Tavallaan kokee, ettei tää ole elämää, että mä olen puolet vuodesta jossain muualla kuin maissa - -” -työterveyshuollon asiantuntija*

### 3.4 Johtaminen ja työyhteisön toiminta

Kaksi tekijää ylitse muiden vaikutti negatiivisesti kaikkiin kyselyyn vastanneiden merityössä viihtymiseen. Kaikista vastanneista 41 prosenttia koki perheen ja lähisukulaisten jäämisen maihin vaikuttavan melko- tai erittäin kielteisesti merityössä viihtymiseen. Toinen keskeinen tekijä oli työpaikan johtamiskulttuuri, jonka 38 prosenttia vastanneista koki vaikuttavan negatiivisesti työssävihtymiseen. Vastaavasti 36 prosenttia koki laivan johtamiskulttuurin vaikuttavan myönteisesti työssävihtymiseen.

Kun aineistosta tarkastellaan vain nykyisin meritoissa pää- tai sivutoimisesti työskenteleviä, johtamiskulttuuriin tyytymättömien osuus oli lähes sama kuin koko aineistossa, eli 38 prosenttia vastanneista. Vastaavasti 35 prosenttia koki laivan johtamiskulttuurin vaikuttavan myönteisesti työssävihtymiseen.

Oheiseen kolmeen taulukkoon on koottu ammattiryhmittäin niiden työntekijöiden osuus, jotka vastasivat työpaikan johtamiskulttuurin vaikuttavan melko tai erittäin kielteisesti merityössä viihtymiseen. Luvuissa ovat mukana vain kyselyyn vastanneet, nykyisin pää- tai sivutoimisesti laivalla työskentelevät työntekijät. Prosenttiosuuden alapuolella on ilmoitettu vastaajien lukumäärät.

Kansiosastolla kaikkein tyytyväisimpiä työpaikan johtamiskulttuuriin olivat aluksen päälliköt. Kansipäällystöstä tyytymättömiä olivat 2. perämiehet, miehistötasolla eniten tyytymättömiä oli matruuseissa.

Koneosastolla tyytyväisimpiä työpaikan johtamiskulttuuriin olivat sähkömestarit. Toiseksi tyytyväisimpiä johtamiskulttuuriin olivat konepäälliköt, jotka ovat lähes yhtä tyytyväisiä kuin ensimmäiset konemestarit. Tyytymättömiä johtamiskulttuuriin olivat konemiehet.

Taloulosastolla tyytyväisimpiä johtamiskulttuuriin olivat intendentit ja talousesimiehet. Tyytymättömiä työpaikan johtamiskulttuuriin ovat hyttiemännät ja tarjoilijat.

Merenkulkijoiden tyytyväisyyttä johtamiskulttuuriin voidaan vertailla Tilastokeskuksen työelämä tutkimukseen, jossa tarkastellaan maatoissa työskentelevien suomalaisten palkansaajien tyytyväisyyttä esimiestyöhön. Tutkimuksessa haastatellaan noin 4 500 palkansaajaa. Työelämä tutkimuksen mukaan 75 prosenttia suomalaisista on hyvin tai melko tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan. Esimiehen johtamistapaan tyytymät-

tömiä on 14 prosenttia. (Vartia ym. 2012, 25) Kysymyksen asettelu SOB-hankkeen tutkimuksessa ja työolotutkimuksessa ei ole täsmälleen sama, mutta on tulokset antavat vahvan viitteen siitä, että meritöissä esimiestyöskentelyyn ollaan huomattavasti vähemmän tyytyväisiä kuin maatöissä. Laivatöissä nykyisin pää- tai sivutoimisesti työskentelevistä tyytymättömiä työpaikan johtamiskulttuuriin oli lähes kaikissa ammattiryhmissä enemmän kuin maatöissä keskimäärin.

Haastatteluissa tuotiin esille, että laivalla esimestehtävissä toimiville tarvittaisiin lisää johtamiskoulutusta. Laivatöissä pätevyys ylempiin tehtäviin yleensä karttuu laivatyökokemuksen kertymisen myötä, kun seuraavaan ylempään pätevyyskirjaan vaadittavat meripäivät tulevat täyteen. Muodollinen pätevyys esimestehtäviin ei edellytä osoitettua johtamisosaamista. Haastattelussa esimestaitoja ei kuitenkaan nähty sen huonompana kuin muillakaan toimialoilla. Kyselyaineiston perusteella laivoilla esimestoimintaan ollaan kuitenkin selvästi tyytymättömämpiä kuin maatöissä keskimäärin. Haastatteluaineistossa tuotiin esille, että myös alaitaitoja tarvittaisiin lisää.

Haastatteluissa yhtenä johtamistyön liittyvänä osa-alueena nousi erityisesti esille laivatyön hierarkkiseksi koettu toimintakulttuuri. Hierarkkinen järjestäytyminen näkyy usein jo laivan rakenteissa. Esimerkiksi messissä ruokapöydät on usein jaettu ammattiryhmittäin ja päällystö istuu eri pöydässä kuin miehistö. Haastattelujen mukaan laivatyön hierarkkisuus on viime vuosikymmeninä vähentynyt, osin johtuen ilmeisesti henkilöstön väheneemisestä ja työtahdin tiivisrytmisyydestä. Nykyisinkin laivatyön hierarkkisuuden nähtiin kuitenkin työntävän etenkin nuoria pois laivatyöstä. Laivan kapteenin toimintatavalla

Taulukko 6. Kansihenkilöstön kokemus johtamiskulttuurin vaikutuksesta työssä viihtymiseen

Työpaikan johtamiskulttuurin vaikutus viihtymiseen merityössä				
Ammattinimike	Vaikutus erittäin tai melko myönteinen	Ei vaikutusta	Vaikutus erittäin tai melko kielteinen	Yhteensä
<b>Kansiosasto</b>				
päällikkö	66,20 %	16,90 %	16,90 %	100 %
n	43	11	11	65
yliperämies	52,60 %	22,00 %	25,40 %	100 %
n	31	13	15	59
1. perämies	51,20 %	16,30 %	32,50 %	100 %
n	22	7	14	43
2. perämies	42,50 %	12,50 %	45,00 %	100 %
n	17	5	18	40
pursimies	42,30 %	26,90 %	30,80 %	100 %
n	22	14	16	52
matruusi	22,80 %	20,00 %	57,20 %	100 %
n	8	7	20	35
puolimatruusi	25,00 %	37,50 %	37,50 %	100 %
n	8	12	12	32

Taulukko 7. Konehenkilöstön kokemus johtamiskulttuurin vaikutuksesta työssä viihtymiseen

Työpaikan johtamiskulttuurin vaikutus viihtymiseen merityössä				
Ammattinimike	Vaikutus erittäin tai melko myönteinen	Ei vaikutusta	Vaikutus erittäin tai melko kielteinen	Yhteensä
<b>Koneosasto</b>				
konepäällikkö	48,80 % 43	26,10 % 23	25,00 % 22	100 % 88
1. konemestari	45,50 % 20	31,80 % 14	22,70 % 10	100 % 44
2. konemestari	34,40 % 10	27,60 % 8	37,90 % 11	100 % 29
sähkömestari	77,80 % 7	22,20 % 2	0,00 % 0	100 % 9
sähkömies	31,00 % 9	37,90 % 11	31,00 % 9	100 % 29
korjausmies	37,10 % 13	37,10 % 13	25,80 % 9	100 % 35
Konemies ts. moottorimies	26,70 %	26,70 %	46,70 %	100 %

nähtiin olevan merkittävä vaikutus siihen, miten porrasteisesti työyhteisö toimii. Kannustava ja asenteeltaan avoin esimies motivoi laivatyössä jatkamiseen.

*"...ne laivat joilla kipparit ovat olleet avoimia ja silloin se toimii. Jos ideat menee läpi niin silloin se ruokkii sitä intoa..." (H3)*

Demokraattisen johtamistyylin on todettu lisäävän työhyvinvointia. Demokraattinen johtamistyyli ei näe työyhteisön jäsenten erilaisuutta uhkana vaan mahdollisuutena ja antaa henkilöstölle paremmat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet organisaatiossa. (Syvänen 2003, 254.) Lisäksi käsitys siitä, mitä henkilöltä odotetaan, hyvä ammattitaito, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työyhteisön asioihin, vastuun saaminen ja uuden oppiminen sekä tasavertainen ja avoin keskustelu lisäävät työhyvinvointia (Barck & Jenzen 2005, 10). Esimiehiltä oletettua avoimuutta tarvitaan kuitenkin myös työnteekijätasolla. Vastuu työyhteisön toimivuudesta on jokaisella työyhteisön jäsenellä. Niin sanottuja alaitaitoja ovat työnteekijän oma aktiivisuus, vastuullisuus ja motivoituneisuus. (Barck & Jenzen 2005, 10; Manka 2008, 13.)

Johtamistapaan, hierarkiisuuteen ja työyhteisön toimivuuteen liittyy se, millaiseksi laivan työilmapiiri koetaan. Merenkulkijoiden haastatteluissa tuotiin esille, että hyvä työilmapiiri näkyy laivan arjessa henkilökunnan parempana sitoutumisena työhön ja syvempänä paneutumisenä omaan tehtävään. Aluksen päällikön roolia kuvailtiin keskeiseksi laivan työilmapiirin luomisessa. Päälliköllä on paljon valtaa ja sillä miten hän käyttäytyy, on suuri merkitys koko laivan ilmapiiriin. Haastatteluissa tuotiin myös esille, että varustamoissa ei välttämättä olla kovin hyvin tietoisia siitä, millä tavoin aluksen päälliköt tosiasiaassa johtavat laivalla.

Taulukko 8. Taloushenkilöstön kokemus johtamiskulttuurin vaikutuksesta työssä viihtymiseen

Työpaikan johtamiskulttuurin vaikutus viihtymiseen merityössä				
Ammattinimike	Vaikutus erittäin tai melko myönteinen	Ei vaikutusta	Vaikutus erittäin tai melko kielteinen	Yhteensä
<b>Talousoasto</b>				
intendentti	66,70 %	16,70 %	16,70 %	100 %
n	4	1	1	6
talousohjeiden ts. suostuttu, kokkisuostuttu	50,00 %	25,00 %	25,00 %	100 %
n	26	13	13	52
purseri, intendentti	30,80 %	30,80 %	38,50 %	100 %
n	4	4	5	13
risteilijä tai -emäntä	28,50 %	21,40 %	50,00 %	100 %
n	4	3	7	14
hovimestari	37,00 %	33,30 %	29,60 %	100 %
n	10	9	8	27
laivasairaanhoidaja	50,00 %	16,70 %	33,30 %	100 %
n	3	1	2	6
laivakokki	25,60 %	30,00 %	44,50 %	100 %
n	23	27	40	90
tarjoilija	20,50 %	22,90 %	56,70 %	100 %
n	34	38	94	166
talousapulainen	25,60 %	37,80 %	36,60 %	100 %
n	21	31	30	82
hyttiemäntä	15,10 %	21,20 %	63,70 %	100 %
n	5	7	21	33
<b>Muut tehtävät</b>				
jokin muu	32,00 %	27,40 %	40,60 %	100 %
n	70	60	89	219

*"...se [laivan hyvä henki] näkyy siinä miten otetaan vastuuta laivasta. Miten pidetään paikat kunnossa... matkustajalaivoillakin on sellaisia kansikorjausmiehiä, jotka koko ajan huomaavat, että toi pitää korjata ja laittaa ja sitten sellaisia, jotka vain kulkevat ja näkevät, mutta eivät puutu."*

Hierarkian vähentymisen voisi ajatella vahvistaneen laivan miehistön yhteisöllisyyttä. Vaikkakin henkilöstön väheneminen on vähentänyt hierarkiaa, työtahtin kiristyminen tarkoittaa myös sitä, että yhteinen vapaa-aika on vähentynyt. Aikaa vapaamuotoiseen yhdessäoloon on vähemmän ja samalla vapaa-ajan viettotavat ovat muuttuneet. Haastatteluiden mukaan erityisesti uudenlaisten viestintäyhteyksien käyttöönotto on toisaalta lisännyt viihtyvyyttä, mutta toisaalta vähentänyt yhteisöllisyyttä.

*"Jokaisella on tietokone, kaikki ovat enemmän tai vähemmän linessä."*

Ennen laivalla kokoonnuttiin vapaa-ajalla yhteen katsomaan televisiota tai pelaamaan korttia, nyt jokainen katsoo omaa televisiota omassa hytissään tai viettää aikaa internetissä. Haastateltavat kertoivat, että ainoastaan nettiyhteyksin katkeaminen saa ihmiset ulos yhteistään. Aikaisemmin ruokailtiin mahdollisuuksien mukaan yhdessä ja käytiin keskusteluita, nyt yhteiset ruokailut ja keskustelut ovat vähentyneet. Yhteiset ruokailut ovat tärkeitä, koska niiden aikana on tilaa yhteiselle keskustelulle. Haastateltavien mukaan aktiivinen keskustelu ruokailun yhteydessä kertoi hyvästä työyhteisön ilma- piiristä. Haastattelujen mukaan vetäytyminen omiin oloihin vapaa-aikana tuli eritoten esille rahtilaivoilla, kun taas matkustajalaivoilla yhteisöllisyys nähtiin vahvempana.

Ryhmähenkeä ja yhteisöllisyyttä pidettiin haastatteluissa tärkeänä. Esimerkkinä nostettiin esille, että muuten huonokuntoisella laivallakin viihtyy töissä, kunhan on hyvä työporukka. Myös muissa tutkimuksissa työyhteisön kiinteyden on todettu vahvistavan työtyytyväisyyttä merityössä (ks. Nilsen ym. 2013). Parhaimmillaan hyvän työyhteisön koettiin olevan kuin samaa perhettä.

*"Se on tärkeä, että laivalla porukka hitsautuu yhteen."*(H4)

*"Mä olin viikon ja kyllä harmitti, kun piti tulla pois" (eläkeläinen, joka oli tehnyt työjakson laivalla) (H2)*

*"Baarimikko matkustajalaivalla sanoi, ettei hän ole tullut ajatelleeksi, että on töissä, vaan laiva on kuin toinen koti, johon hän vaihtaa."*

Haastateltavat toivat esille, että laiva suljettuna työympäristönä asettaa erityisiä vaatimuksia työporukkaan sopeutumiselle. On tärkeää, että miehistön yhteistyö toimii ja työt saadaan tehtyä turvallisesti ja oikea-aikaisesti. On tärkeää, että jokainen löytää luontevan paikkansa yhteisössä. Haastatteluissa tuotiin esille, että yksikin hankala tyyppi voi pilata koko työyhteisön työilmapiirin. Joissain tapauksissa työyhteisössä saattaa ilmetä myös pienimuotoista painostusta sopeutua ryhmäkuriin. Kaikki eivät kuitenkaan aina sopeudu tiettyyn porukkaan tai pitkiin yhtenäisiin työjaksoihin.

*"Ja henkilökemiat pitää toimia. Pitää tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, pitää joustaa."* (H3)

*"...ei siinä montaa mätäpäätä tarvi, kun on tulehtunut ilmapiiri."* (H1)

*"...kun sä oot siellä suljetussa ympäristössä 4 viikkoa, se varmaan karsii sitä porukkaa. Kaikki eivät vaan sopeudu siihen."* (H3)

Mikäli henkilö sopeutui hyvin laivan työyhteisöön, tämän nähtiin heijastuvan positiivisesti henkilön tapaan tehdä töitä. Vastaavasti haastatteluissa todettiin, että jos henkilö ei löydä omaa paikkaansa yhteisössä, hän helposti hakeutuu muihin tehtäviin. Työyhteisön toimivuuden ja työilmapiirin kannalta nähtiin tärkeäksi, että asioista keskustellaan avoimesti. Toisaalta tuotiin esille, että toiset ovat valmiimpia keskustelemaan kuin toiset. Osa henkilöistä vaihtaa laivaa keskustelun asemasta. Haastatteluissa kuitenkin koettiin, että pääosin suomalaisilla laivoilla keskustelu toimii kaikkien kanssa.

*"Joo meillä on laivoja, joissa on ihmisiä, jotka ovat olleet hyvin aktiivisilla laivoilla ja ovat innostuneita ja menevät sitten toisenlaisille laivoille ja he masentuvat ja muuttuvat ihan toisenlaisiksi, koska se ilmapiiri siellä laivalla on ihan erilainen. Henkilökin muuttuu siinä mukana"* (H3)

Oman haasteensa yhteisöllisyyteen tuovat monikulttuuriset miehistöt. Eri maista tulevien merimiesten välillä yhteisen kielen puuttuminen ja erilaiset kulttuuriset tavat voivat hankaloittaa yhteistyötä ja yhteishengen rakentumista.

*"...ei niillä välttämättä ole yhteistä kieltäkään, et kädet on ne joilla puhutaan." (H3)*

*"Ammattiylypeys lisääntyy myös ja tulee pidettyä laiva hyvässä kunnossa kun on saman maan miehistö, se on se juttu." (H1)*

Yleisesti ottaen haastattelussa pidettiin tärkeänä, että miehistöllä olisi yhtenäinen kulttuuritausta. Tämän nähtiin helpottavan yhteistoimintaa ja jopa vaikuttavan positiivisesti työn tekemisen tapaan. Kun tavanomaisella rahtialuksella on töissä vain 10–18 henkilöä, niin monikulttuurisessa miehistössä saman kulttuuritaustan omaavien ihmisten ryhmät voivat jäädä hyvinkin pieniksi. Näin on ymmärrettävää, että ennestään pienen yhteisön pilkkoutuminen entistä pienemmiksi ryhmiksi vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja yhteistoimintaan.

### 3.5 Mikä vetää, pitää ja työntää merityössä?

Laiva on yksikkönä oma pieni maailmansa. Siellä aika pysähtyy. Kaikki tietää mitä tekee. Kun sä olet siellä laivalla niin aika pysähtyy. Sit kun tulee tänne maihin niin ihmettelee mihin näillä ihmisillä on kiire ja vähän ajan päästä sä juokset itsekin." (ryhmähaastattelu)

Työssä jatkamiseen vaikuttaa työmarkkinoilla useita rakenteellisia, työpaikka- ja henkilökohtaisia tekijöitä. Työssä pysymistä pohtineet tutkijat ovat usein todenneet syiden työssä pysymiseen ja sen jättämiseen olevan toimiala- ja ammattikohtaisia (vrt. Vuorensyrjä 2008). Oletamme työssä pitävien tekijöiden olevan erityisiä myös merenkulkualalla (vrt. Hult 2010, 28–29). Yleinen talouskehitys vaikuttaa rahtien hintoihin, matkustajien määrään ja varustamoiden kannattavuuteen. Työnantajien henkilöstöpolitiikassa, jopa liiketoimintastrategiassa on vaihtelua. Työntekijät ovat ammattiasemansa, osaamisensa, terveytensä ja työkykynsä, ikänsä, siviilisäätynsä, jopa sukupuolensa mukaan vaihtelevissa suhteissa työolosuhteisiin, jotka nekin ovat monipolviset. Työntekijöillä on henkilökohtaiset ja ammatilliset intressinsä. Tällainen monimutkaisuus edellyttää sekä alan toimintaedellytysten että olosuhdetekijöiden arviointia useista näkökulmista.

*K: (Kun arvioidaan) mitkä tekijät... saa ihmiset pysymään siellä laivalla ja sitten taas niitä tekijöitä, jotka vaikuttaa siihen, että ne lähtee niin mitkä tässä konepuolella on... kriittisiä tekijöitä, jotka ratkasee?*

*V: No se on tietenkin henkilökohtaiset asiat, mitkä vaikuttaa siihen, miten sä mietit sitä, mutta ja se asenne, että miksi sä oot lähtenyt sinne. Sillähän on suuri merkitys. Sitten perhesuhteet. Sillähän on suuri merkitys, että miten, miten se puoli toimii... (periodityön lisäksi) Töiden mielekkyys tietenkin aina jokaisen asiassa, että kuinka mielekästä se homma on. Ansiotaso tietenkin on yks tekijä... (Järjestöjohtaja)*

*K: ...mitkä saa ihmiset lähtemään pois, tai mikä ois semmoinen syy, mistä työnantaja ei sitten halua pitää enää palveluksessa?*

*V: ...yleensä, jos työnantaja purkaa työsuhteen, niin silloin siellä on sitten takana joko alkoholin ja päihteidien väärinkäyttö, että se on melkein se yleisin syy... Mutta työntekijällä... voi olla perhesyyt, jotka on aika yleiset sitten, jos työntekijä purkaa. ...Tai sitten nuorissa perämiehissä on sitä, että käydään kattomassa, että onko se ruohon vihreämpää siellä aidan toisella puolella ja haetaan uusia kokemuksia, ihan hienoa. Koska alustyyppit on erilaisia, niin senkin takia haetaan uutta kokemusta." (henkilöstöpäällikkö)*



### 3.5.1 Merityöhön hakeutumista kuvaavat tekijät

Merenkulkualalle hakeutuvien motiiveissa arvioitiin olevan eroja. Siihen saattavat liittyä hyödyllinen koulutus ja laveat uramahdollisuudet. Myös palkkaus ja periodiyö ovat houkuttelevat.

*K: Mitkä tekijät sitten on, mitkä niitä nuoria rupee kiinnostamaan, että onks se tekniikka...?*

*V: on tietenkkin monet tekijät, että ensinnäkin just se, että jos sä saat... (konemestari) koulutuksen niin sulla on tavallaan oikeestaan kaikki auki. Sä voit tehdä melkein mitä vaan... se monipuolinen koulutus... sulla on...sitten vielä se praktiikka eli sulla o... kirjat... sehän menee tollanen kymmenisen vuotta koko prosessi, että sulla on kaikki pätevyudet ja kaikki muut, mutta sen jälkeen sulla on hyvin suuret mahdollisuudet kyllä tehdä todella vaihtelevasti (monia töitä)... (Järjestöjohtaja)*

*K: ...mitkä tänään saa nuoret ihmiset hakeutumaan merenkulkualalle? Mikä siinä viehättää tai vetää?*

*V: Se on varmasti kyllä opiskelevallekin nuorisolle, niin ne kesätyöt, niin ne on aika haluttuja laivalla...*

*K: Onko siellä muita asioita?*

*V: Jos ajattelee nyt sitten, että olisi pitempään töissä... niin kyllähän tämä yksilyksi vuorottelu, mikä me saavutettiin 1980 viiden viikon työtaistelun jälkeen, niin se on aika merkittävä tekijä, mikä pitää ihmisiä siellä. Mutta se ei kyllä tänäkään päivänä ihan enää riitä. Se työn intensiteetti on niin hirvittävä, että se ei kaikkien kroppa ja pää vain kestä sitä. Kyllä siellä talouspuolenkin työtehtävät on tänä päivänä semmosia, että jos ajattelee, että työvuoron pituus on 6 tai 8 tai 10 päivää ja vapaavuoro on sitten samanmittainen... niin siitä 7 vapaapäivästä puolet menee toipumiseen. Eli se, miten paljon sitä käyttökelpoista vapaata on siinä, että jaksaa tehdä jotain omia juttujaan...*

*K: Palautumiskysymys.*

*V: Niin (Pääluottamusmies)*

Kyselytutkimuksessa tiedusteltiin merityöhön hakeutumisen kysymyspatterilla, johon oli kirjallisuudesta haettu aikaisemmista tutkimuksissa hakeutumiseen vaikuttaneita tekijöitä (kysymys 6, liite 1). Katsottaessa hakeutumiseen liittyvien tekijöiden kokonaisuutta merenkulkualalla, erottuvat myönteisimmiksi asioiksi työn ja vapaan suhde, työn sisältö ja palkkaus. Näillä asioilla oli yli 70 prosentin mielestä vastaajia myönteinen vaikutus merenkulkualalle hakeutumisessa. Vähiten hakeutumiseen vaikuttivat tulosten perusteella merenkulun miehiset perinteet, mereen liittyvät harrastukset sekä perheen, suvun tai lähipiirin mallit. Näissä kysymyksissä alle 40 prosenttia vastaajista näki asioilla olevan myönteistä vaikutusta alalle hakeutumiseen. Huomattavaa on, että kysytyillä tekijöillä oli vain vähän kielteistä vaikutusta merityöhön hakeutumisessa (kuva 23). Ainoastaan työn sosiaalisessa arvostuksessa yli 10 prosenttia vastaajista katsoi tällä asialla olevan kielteinen vaikutus alalle hakeutumiseen.

Merityöhön hakeutumisessa on eroja henkilöstöryhmien kesken. Alla on mainittu asioita, jotka vaikuttivat erittäin myönteisesti merityöhön hakeutumiseen ja joissa eri tehtävissä työskentelevien painotukset erosivat toisistaan:

#### Kansipäällystö

- Odotettavissa oleva urakehitys 22 %
- Työn sisältö 35 %
- Kansainvälisyys 33 %
- Mereen liittyvät harrastukset 22 %
- Merityön liikkuvuus 35 %
- Merenkulun miehiset perinteet 11 %

#### Konepäällystö

- Työnsaannin varmuus myös jatkossa 26 %
- Odotettavissa oleva urakehitys 21 %
- Työn sisältö 31 %
- Työn ammattitaitovaatimukset 24 %

#### Miehistö

- Työn fyysiset vaatimukset 8 %

#### Talousoasto:

- Palkkaus 38 %,
- Työsopimuksen ehdot 12 %
- Työnantajan luotettavuus 22 %
- Työn sosiaalinen arvostus 10 %
- Työn ja vapaan suhde 62 %
- Odotukset laivan työyhteisöstä 19 %

#### Muu

- Palkkaus 44 %
- Työnsaannin varmuus myös jatkossa 27 %
- Työsopimuksen ehdot 15 %
- Työnantajan luotettavuus 22 %
- Työn ja vapaan suhde 64 %

(Kuva 24)

Henkilöstö- ja sukupuolirakenne selittävät laivatyyppien vetotekijöitä siten, että matkustaja-alukset poikkeavat muista laivoista. Laivoille hakeutuvat pitävät yleisesti työn ja vapaan suhdetta tärkeänä. Matkustaja-aluksille siirtyneet arvostavat keskimääräistä useammin palkkausta, mutta eivät odota urakehitystä.

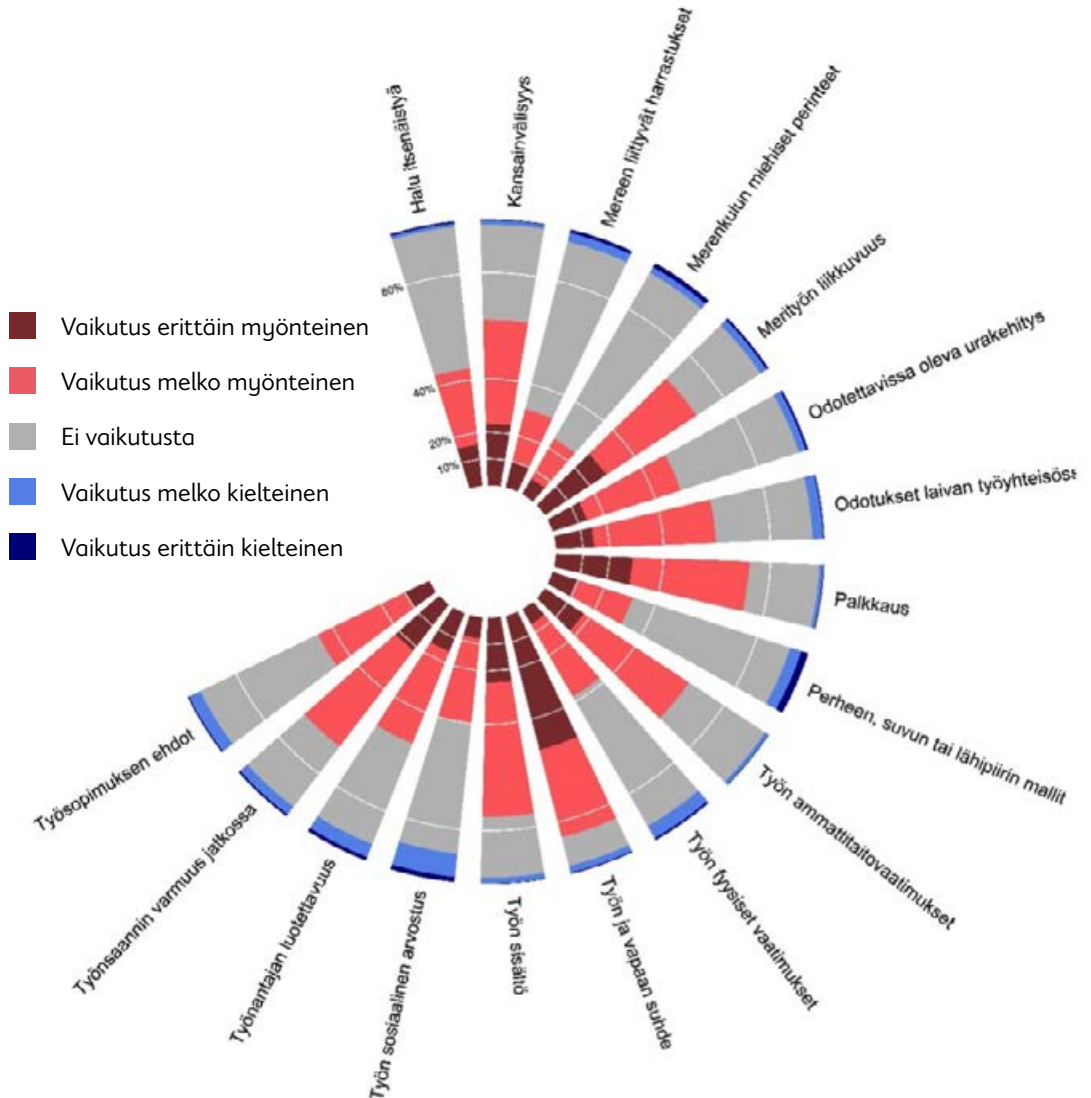
### 3.5.2 Merityössä viihtyminen

Työssä viihtyminen on yksi keskeinen työhyvinvoinnin osatekijä. Merityössä viihtymisen tärkeys korostuu, koska laadullisessa aineistossa merityötä kuvataan usein raskaaksi ja ankaraksi. Työssä on rasitustekijöitä, jopa vaaroja, jotka saattavat yllättäen realisoitua. Silti merityössä myös viihdytään ja pysytään. Tässä tutkimuksessa emme tarkastelleet yksityiskohtaisesti työolosuhteita. Oheisessa lausunnossa on kuitenkin muistutus merenkulkijan arjen työläämmästä puolesta:

*”Kyllä se aika kuluttavaa on... catering-puolella, niin... siellä on...rasittavuustekijöitä, kun on ensinnäkin hirvittävä kiire; pitää hyvin lyhyessä ajassa saada laadukasta työtä käsistä ulos. Sitten on monesti hirvittävän kova meteli, kova kuumuus, kova kosteus ja kaikki nämä yhdistettynä, niin se on melkonen paketti... muita tällöisiä työturvallisuus- ja terveysongelmia myöskin on... koneen puolellakin tapahtunut aika vakavia onnettomuuksia viime aikoina. Viimeksi... yksi korjausmies menetti henkensä, kun oli mennyt korjaamaan yhtä höyryputken korsteenia. Ja ei ollut sitten tiedossa, että siellä oli täysi paine päällä siellä putkessa ja oli palanut kuoliaaksi.” (Pääluottamusmies)*

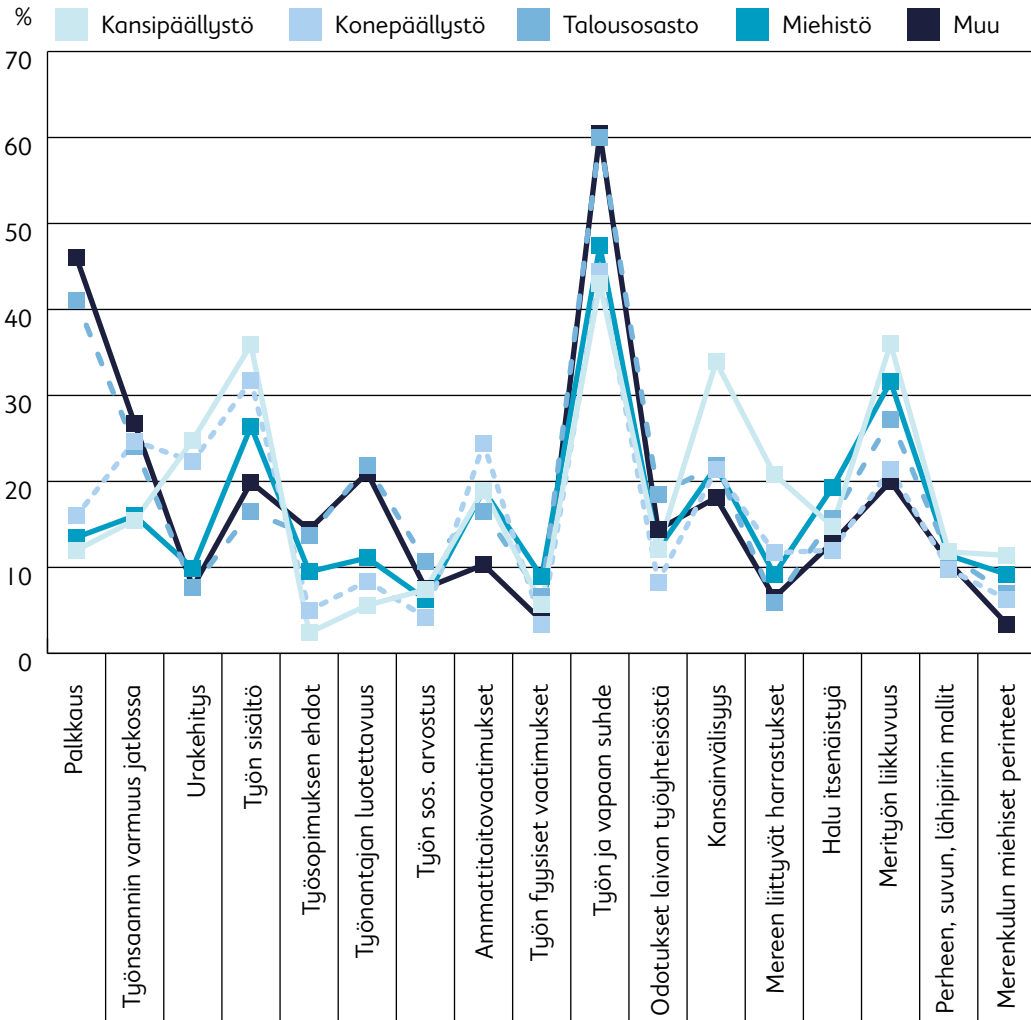
Merityössä viihtymiseen vaikuttavia asioita ja niihin suhtautumista tiedusteltiin työntekijöiltä kyselylomakkeella (kysymys 7, liite 1). Koontikuvan jakaumien perusteella

Kuva 23. Merityöhön hakeutumiseen liittyvien tekijöiden jakaumat



myönteisemmin viihtyvyyteen vaikuttavat oman tehtävän mielekkyyden, periodityön sekä työvuorojärjestelyt. Nämä kolme asiaa erottuvat selkeästi muista asioista, sillä niissä myönteisesti suhtautuvien osuus on melkein 80 prosenttia vastaajista. Kielteisemmin viihtymiseen vaikuttavat vastaajien mielestä perhe- tai läheisyyden jääminen maihin, työpaikan johtamiskulttuuri ja mahdollisuudet lepoon. Kahdessa ensin mainitussa asiassa vaikutus oli kielteinen yli 40 prosentille vastaajia ja jälkimmäisessä noin 30 prosentille vastaajista. Näistä tekijöistä keskeisimpiä ovat viimeksi mainitut, koska niillä voidaan parantaa työnluonteen vuoksi helpoiten työssä viihtymistä. Perhe- tai läheisyyden jääminen maihin kuuluu työn luonteeseen eikä siihen voida helposti vaikuttaa. Vastausvaihtoehdon ”ei vaikutusta” osuus oli suurinta laivan henkilöstön välisissä kulttuurieroissa, laivan kirjoittamattomissa säännöissä sekä työpaikan vaikutuksella

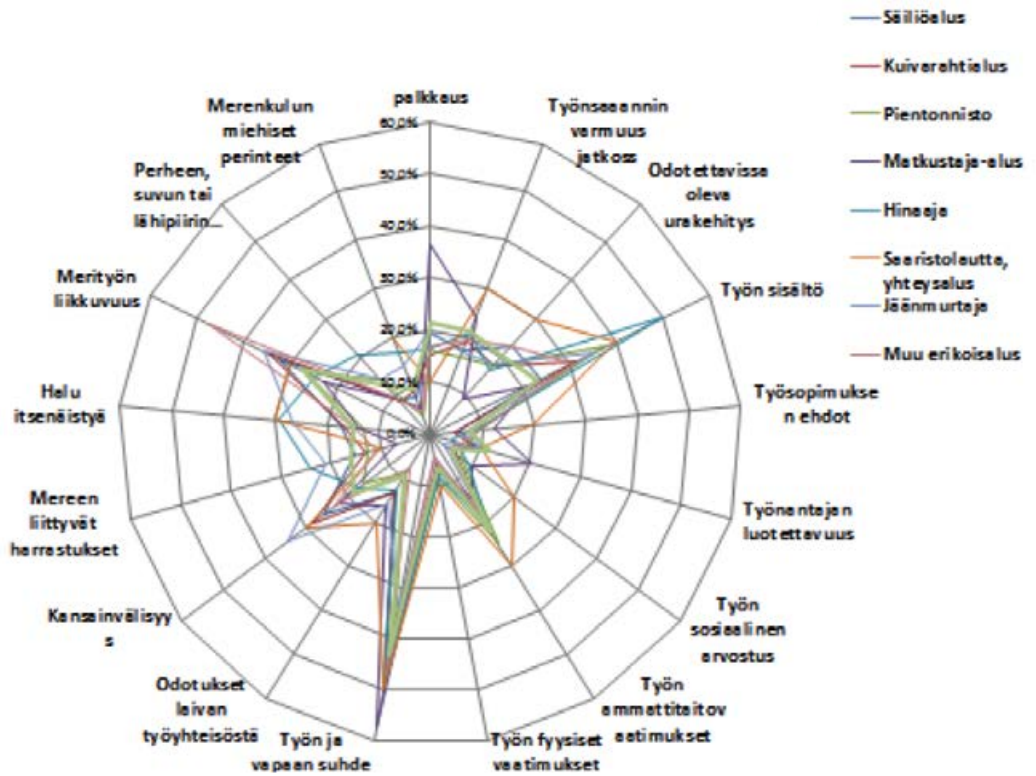
Kuva 24. Erittäin paljon merityöhön hakeutumiseen vaikuttaneet tekijät / henkilöstöryhmä



asuinpaikan valintaan (kuva 26).

Sukupuolien välillä on merityössä viihtymisessä merkittäviä eroja useassa viihtymiseen liittyvässä tekijässä. Useat johtamiseen liittyvät tekijät vaikuttavat vähemmän myönteisesti naisten työssä viihtymiseen kuin miesten. Naisten viihtymiseen vaikuttavat miehiä vähemmän myönteisesti työpaikan johtamiskulttuuriin, työnjaon toimivuuteen, oman tehtävän mielekkyyteen sekä suhtautumiseen työntekijöiden osaamiseen (taulukko 9). Nämä tekijät ovat siten keskiössä parannettaessa naisten työssä viihtymistä. Johtamiseen liittyvää eroa sukupuolten välillä selittää osin se, että suurin osa naisista – 94,9 prosenttia – kuuluu laivalla miehistöön tai talousosastoon. Aseman suhteen sukupuolet eroavatkin toisistaan, sillä miehistä tähän luokkaan kuuluu vain 56,3 prosenttia vastaajista ( $\chi^2=284$ ,  $p$ -arvo  $<0,001$ ). Sosiaaliset suhteet vaikuttavat puolestaan miehiä myönteisemmin naisten merityössä viihtymiseen. Erot sukupuolten välillä ovat tilastollisesti merkitseviä niin sosiaalisten suhteiden määrää kuin laatua koskevilla tekijöillä.

Kuva 25. Erittäin paljon merityöhön hakeutumiseen vaikuttaneet tekijät / alustyyppi



Samoin naisten viihtymiseen vaikuttaa myönteisemmin myös periodityöhön liittyvät tekijät, kuten työvuorjärjestelyt ja periodityö (taulukko 9). Tämä voi viitata siihen, että naiset sopeutuvat paremmin periodityöhön tai työskentelevät lyhempiä vuoroja laivalla. Jälkimmäinen tulkinta saa tukea aineistosta, sillä tyypillisesti naiset työskentelevät laivalla korkeintaan viikon mittaisia jaksoja (osuus 64,2 %) kun taas miehistä tyypillisin laivajakson pituus on 2–4 viikkoa (osuus 45,8 %). Yksittäisissä kysymyksissä sukupuolten välisiä eroja on laivan kirjoittamattomissa säännöissä, paperityön määrässä sekä maissa käymisessä satamavierailujen aikana. Näistä kaksi jälkimmäistä vaikuttavat myönteisemmin naisten viihtyvyyteen kuin miesten. Erot paperityön määrän vaikutuksesta työssä viihtymiseen selittyvät myös sillä, että naiset kuuluvat miehiä enemmän miehistöön tai talousosastoon. Miehet sopeutuvat paremmin kirjoittamattomiin sääntöihin, sillä ne vaikuttavat myönteisemmin miesten viihtyvyyteen kuin naisten.

Työntekijän asema työorganisaatiossa vaikuttaa myös työssä viihtymiseen. Keskeisiä eroja aseman suhteen on työntekijöillä johtamisessa, sillä kansipäällystössä ja konepäällystöstä johtaminen vaikuttaa myönteisemmin työssä viihtyvyyteen kuin miehistössä ja muissa tehtävissä toimivilla. Tämä näkyy erityisesti työpaikan johtamiskulttuurissa, työnjaon toimivuudessa ja oman tehtävän mielekkyydessä. Aseman suhteen merkittäviä eroja on myös vapaa-ajan vaikutuksessa työviihtyvyyteen, sillä työaikojen suomissa



### 3.5.3 Merimiehiä pysyvyys työssä ja siihen liittyvät tekijät

Työssä pysyminen on tärkeää niin yhteiskunnan kuin yksilön kannalta. Työurien pidentyminen on tärkeää sekä eläketurvan kestävän rahoituksen että eläkkeiden tason kannalta. Työurien pidentämisessä on yksi keskeinen tekijä työssä pysyminen. Kyselyssä laivatyössä olevilta tiedusteltiin heidän näkemystään siitä, kykenevätkö he tekemään 55-vuotiaana samaa työtä kuin nyt. Vastausten perusteella merenkulun työntekijöillä on vahva usko kykyynsä jatkaa työssä yli 55-vuotiaaksi (kuva 27). Työntekijöistä noin 59 prosenttia suhtautui myönteisesti kykyynsä jatkaa yli 55-vuotiaaksi asti nykyistä työtään. Kielteisesti suhtautuvien osuus on melko alhainen, sillä 22 prosenttia ei usko tai ei haluisi jatkaa työssään yli 55-vuotiaaksi.

Varsinaisesti työssä pysymistä mittasimme kolmen muuttujan muodostamalla summamuuttujalla. Näistä ensimmäinen kysymys muotoiltiin seuraavasti: ”Arvioi merityön houkuttelevuutta nykyisessä elämäntilanteessasi merenkulkualan maatehtäviin verrattuna” (1 = maatehtävät ovat paljon houkuttelevampia... 5 = merityö on paljon

Taulukko 9. Merityössä viihtymiseen liittyvät tekijät sukupuolittain (vastausasteikko: 1=vaikutus erittäin kielteinen... 5=vaikutus erittäin myönteinen)

Kysymys	Keskiarvo		t	p-arvo
	Nainen (n=581)	Mies (n=893)		
<b>Työvuorojärjestelyt</b>	<b>4,07</b>	<b>3,89</b>	<b>3,95</b>	<b>&lt;0,001</b>
Työnsaannin varmuus myös jatkossa	3,33	3,39	-0,99	0,322
<b>Työpaikan johtamiskulttuuri</b>	<b>2,68</b>	<b>3,07</b>	<b>-7,62</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Työnjoon toimivuus</b>	<b>3,19</b>	<b>3,39</b>	<b>-4,25</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Palkkaus</b>	<b>3,84</b>	<b>3,54</b>	<b>5,66</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Oman tehtävän miellekkyyys</b>	<b>3,84</b>	<b>3,98</b>	<b>-3,21</b>	<b>0,001</b>
<b>Työaikojen suomat mahdollisuudet lepoon</b>	<b>3,40</b>	<b>3,23</b>	<b>3,12</b>	<b>0,002</b>
Normaalin työajan ulkopuoliset ylityöt	3,01	3,08	-1,55	0,131
<b>Suhtautuminen työntekijöiden osaamiseen</b>	<b>3,26</b>	<b>3,39</b>	<b>-2,896</b>	<b>0,004</b>
Työn turvallisuus	3,62	3,57	0,997	0,319
Oma terveydentila	3,68	3,62	1,155	0,248
<b>Sosiaalisten suhteiden määrä laivalla</b>	<b>3,78</b>	<b>3,55</b>	<b>5,18</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Sosiaalisten suhteiden laatu laivalla</b>	<b>3,66</b>	<b>3,54</b>	<b>2,86</b>	<b>0,004</b>
Työtovereiden elämäntavat	3,20	3,23	-0,772	0,440
<b>Periodityö</b>	<b>4,15</b>	<b>3,97</b>	<b>4,32</b>	<b>&lt;0,001</b>
Työn vaikutus asuinpaikan valintaan	3,39	3,38	0,33	0,739
Tottumus tai urautuminen	3,16	3,13	0,60	0,543
Vapaa-ajan vietto mahdollisuudet laivalla	3,11	3,11	0,10	0,920
Viestintäyhteydet maihin	3,46	3,56	-1,84	0,065
Perhe- tai lähisuhteiden jääminen maihin	2,59	2,64	-1,12	0,262
<b>Laivan kirjoittamattomat säännöt</b>	<b>2,99</b>	<b>3,18</b>	<b>-5,12</b>	<b>&lt;0,001</b>
Laivan henkilöstön väliset kulttuurierot	3,08	3,04	1,38	0,166
Odotettavissa oleva eläketurva	3,68	3,61	1,746	0,081
<b>Paperityön määrä</b>	<b>2,97</b>	<b>2,62</b>	<b>9,85</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Maissa käyminen satamavierailujen aikana</b>	<b>3,62</b>	<b>3,42</b>	<b>4,18</b>	<b>&lt;0,001</b>

Taulukko 10. Merityössä viihtymiseen liittyvät tekijät ammattiryhmittäin  
(vastausasteikko: 1=vaikutus erittäin kielteinen... 5=vaikutus erittäin myönteinen)

Kysymys	Keskiarvo			F	p-arvo
	Kansipäällystö (n=201)	Konepäällystö (n=172)	Miehistö ja muut (n=911)		
<b>Työvuorojärjestelyt</b>	<b>3,76</b>	<b>3,87</b>	<b>4,05</b>	<b>8,872</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Työnsaannin varmuus myös jatkossa</b>	<b>3,15</b>	<b>3,31</b>	<b>3,39</b>	<b>4,171</b>	<b>0,016</b>
<b>Työpaikan johtamiskulttuuri</b>	<b>3,26</b>	<b>3,22</b>	<b>2,79</b>	<b>23,700</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Työnjaon toimivuus</b>	<b>3,51</b>	<b>3,40</b>	<b>3,21</b>	<b>9,669</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Palkkaus</b>	<b>3,27</b>	<b>3,29</b>	<b>3,65</b>	<b>15,294</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Oman tehtävän miellekkyyys</b>	<b>4,01</b>	<b>4,09</b>	<b>3,81</b>	<b>8,715</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Työaikojen suomat mahdollisuudet lepoon</b>	<b>2,84</b>	<b>3,14</b>	<b>3,41</b>	<b>23,821</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Normaalin työajan ulkopuoliset ylityöt</b>	<b>2,86</b>	<b>2,91</b>	<b>3,05</b>	<b>4,819</b>	<b>0,008</b>
Suhtautuminen työntekijöiden osaamiseen	3,28	3,36	3,27	0,583	0,558
Työn turvallisuus	3,55	3,52	3,58	0,460	0,631
Oma terveydentila	3,62	3,67	3,68	0,375	0,687
<b>Sosiaalisten suhteiden määrä laivalla</b>	<b>3,34</b>	<b>3,43</b>	<b>3,72</b>	<b>19,935</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Sosiaalisten suhteiden laatu laivalla</b>	<b>3,41</b>	<b>3,48</b>	<b>3,63</b>	<b>6,142</b>	<b>0,002</b>
Työtovereiden elämäntavat	3,15	3,17	3,24	1,775	0,170
<b>Periodityö</b>	<b>3,97</b>	<b>3,93</b>	<b>4,12</b>	<b>4,801</b>	<b>0,008</b>
<b>Työn vaikutus asuinpaikan valintaan</b>	<b>3,53</b>	<b>3,46</b>	<b>3,37</b>	<b>3,934</b>	<b>0,020</b>
Tottumus tai urautuminen	3,09	3,06	3,18	2,134	0,119
Vapaa-ajan vietto mahdollisuudet laivalla	3,00	3,03	3,12	1,673	0,188
<b>Viestintäyhteydet maihin</b>	<b>3,75</b>	<b>3,58</b>	<b>3,43</b>	<b>8,254</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Perhe- tai lähisuhteiden jääminen maihin</b>	<b>2,45</b>	<b>2,58</b>	<b>2,66</b>	<b>5,604</b>	<b>0,004</b>
<b>Laivan kirjoittamattomat säännöt</b>	<b>3,26</b>	<b>3,08</b>	<b>3,05</b>	<b>6,363</b>	<b>0,002</b>
Laivan henkilöstön väliset kulttuurierot	3,04	2,99	3,06	1,045	0,352
<b>Odotettavissa oleva eläketurva</b>	<b>3,21</b>	<b>3,34</b>	<b>3,73</b>	<b>31,940</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Paperityön määrä</b>	<b>1,98</b>	<b>2,38</b>	<b>2,97</b>	<b>212,271</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Maissa käyminen satamavierailujen aikana</b>	<b>3,27</b>	<b>3,25</b>	<b>3,51</b>	<b>7,459</b>	<b>0,001</b>

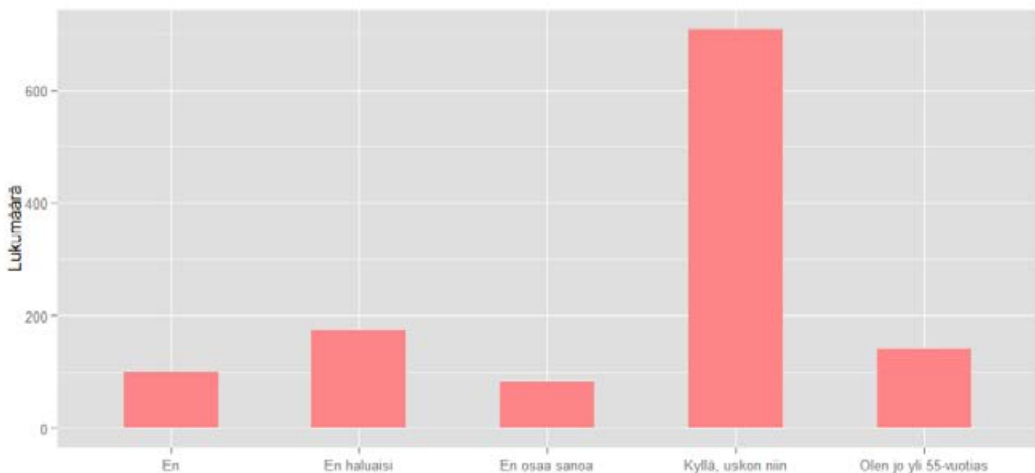


houkuttelevampaa). Toinen kysymys koski alalle suuntautumista, sillä se muotoiltiin seuraavasti: ”Suuntautuisitko yhä merenkulkualalle vai kokonaan muulle alalle, mikäli olisit nyt valitsemassa alaa” (vastausvaihtoehdot 1 = erittäin varmasti muulle alalle... 5 = erittäin varmasti merenkulkualalle). Kolmas kysymys koski työssä pysymistä ja se kuului: ”kuinka todennäköisesti tulet vaihtamaan työsi laivalla johonkin muuhun tehtävään maissa seuraavan viiden vuoden aikana” (vastausvaihtoehdot 1 = erittäin todennäköisesti... 5 = en lainkaan todennäköisesti). Summamuuttujan realibiliteettiä mittaava Cronbachin alfan arvo on 0,702, jota voidaan pitää riittävänä laestimaattina realibiliteetille. Pääsääntöisesti meritöissä työssä pysyminen on melko korkeaa (kuva 28). Summamuuttujan keskiarvo meritöissä työskentelevillä on 10,4.

Työssä pysymisessä ei ole tilastollista eroa naisten ja miesten välillä ( $t=0,678$ ,  $p$ -arvo 0,498), mutta ammattiaseman suhteen kansipäälystö (ka. 9,7) eroaa tilastollisesti merkitsevästi konepäälystöstä (ka. 10,7) ja miehistöstä ja talousosastosta (ka. 10,5) ( $F=8,754$ ,  $p$ -arvo  $<0,001$ ). Varianssianalyysin perusteella alustyyppien välillä puolestaan on eroja työssä pysyvyydessä ( $F=3,238$ ,  $p$ -arvo 0,001). Keskiarvojen perusteella työssä pysyminen on nimenomaan heikointa säiliöaluksilla (ka.=9,47), joka on selkeästi heikompi kuin koko aineistosta laskettu työssä pysymisen keskiarvo (ka.=10,45). Säiliöaluksilla työssä pysyminen on post hoc -testin perusteella myös tilastollisesti merkitsevästi heikompi kuin muilla alustyypeillä. Seuraavaksi heikointa työssä pysyminen on kuivarahtialuksilla (ka.=10,39), pientonnistossa (ka.=10,37) ja matkustaja-aluksilla (ka.=10,51). Alustyypeittäin tarkasteltuna työssä pysyminen on korkeinta saaristolautoilla ja yhteysaluksilla (ka.=11,85), hinaajilla (ka.=11,26) ja jäänmurtajilla (ka.=11,23).

Työntekijöiden työssä pysymisen kannalta tärkeässä asemassa ovat niin organisaatioon ja työympäristöön liittyvät tekijät kuin myös työntekijöiden yksilölliset erot (Ng & Butts 2009). Näiden tekijöiden vaikutuksia työssä pysymiseen lähdettiin selvittämään muodostamalla työssä viihtyvyyteen liittyvistä asioista usean muuttujan muodostamia ulottuvuuksia eli pääkomponentteja. Selvitimme työntekijöiden työssä viihtyvyyteen liittyviä tekijöitä edellisessä luvussa läpikäydyillä viisiportaisilla Likert-asteikollisilla kysymyksillä (kysymys 7, liite 1). Ryhmittelimme nämä viihtyvyyttä koskevat kysymykset pääkomponenttianalyysin perusteella viiteen laadullisesti erilaiseen ulottuvuuteen (Taulukko 11).

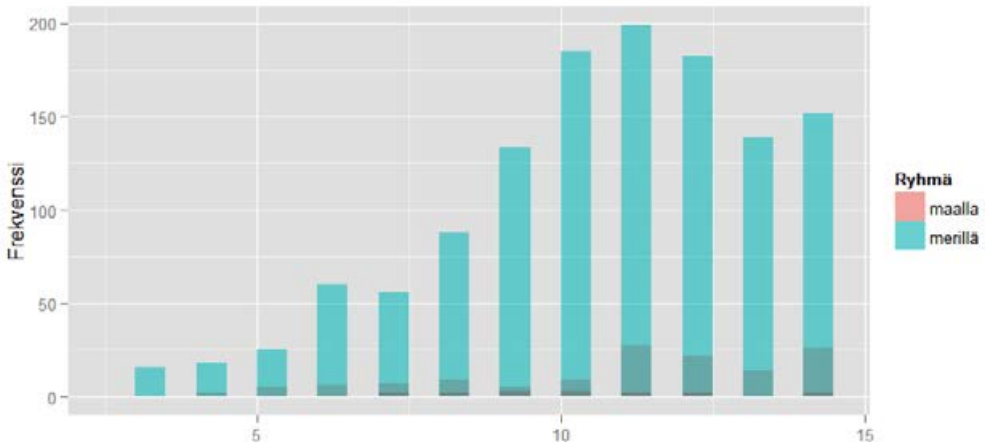
Kuva 27. Laivatöissä työskentelevien näkemys kyvystään jatkaa työssä yli 55-vuotiaana



Käytimme pääkomponenttianalyysiä, koska se on matemaattinen menetelmä uusien lineaaristen kombinaatioiden (ulottuvuuksien) luomiseksi joukosta muuttujia (ks. Dillon & Goldstein 1984, 27). Toisin kuin faktorianalyysissa, menetelmässä ei tehdä oletuksia muuttujien jakaumista tai niiden korrelaatorakenteesta, minkä vuoksi se soveltuu hyvinvoinnin ulottuvuuksien selvittämiseen Likert-asteikollisista kysymyksistä. Lyhyesti kuvattuna muodostetuista ulottuvuuksista ensimmäinen sisältää tekijöitä, jotka kuvaavat hyvää johtamista. Toinen ulottuvuus nivoo yhteen sosiaalisia suhteita kuvaavia seikkoja. Kolmannella ulottuvuudella puolestaan yhdistyy laivan vapaa-ajan viettoon liittyviä kysymyksiä. Neljäs ulottuvuus koostuu periodityön kokemuksista ja viidennen ulottuvuuden muodostavat sopeutumista kuvaavat kysymykset.

Viihtyvyyteen liittyvien tekijöiden lisäksi työssä pysyvyyteen vaikuttavat aikaisempien tutkimusten perusteella lukuisat taustamuuttujat. Työtehtävät sekä toiminta- ja asuinympäristö merellä poikkeavat maissa tehtävän työn olosuhteista, joten merellä työskentelevän fyysisen ja psyykkisen terveydentilan on sovelluttava laivatyöskenteilyn erityispiirteisiin (STM 2005, 19.) Vastaajien työkykyä tiedusteltiin pyytämällä heiltä arviotaan omasta työkyvystä asteikolla 0–10. Henkilön iällä on todettu olevan merkitystä sitoutumisella työpaikkaan. Iän lisäksi selittävänä tekijänä käytetään myös työssäoloaika, jonka on todettu vaikuttavan sitoutumiseen positiivisesti. (Lahtinen 2007.) Tätä kysyttiin tiedustelemalla sitä, kuinka kauan vastaajat olivat työskennelleet laivalla. Myös koulutustason on todettu vaikuttaneen, sillä Lahtisen (2007) tutkimuksessa heikentävän työpaikkaan sitoutumista. Siksi malleihin lisättiin vastaajan koulutustaso mittaava muuttuja. Myös sukupuolta käsittelevää muuttujaa käytettiin selittävänä tekijänä, sillä sukupuoli on Lahtisen (2007) tutkimuksen mukaan myös vaikutusta pysyvyyteen, sillä naiset olivat miehiä sitoutuneempia tunneperäisesti työhön. Lisäksi työssä pysymistä selitettiin perhesuhteilla.

Kuva 28. Histogrammi työssä pysymisen summamuuttujasta maa- ja merillä työskentelevien ryhmissä



Taulukko 11. Työssä viihtymistä kuvaavat pääkomponentit ja niiden 0,3:a suuremmat lataukset pääkomponenttimatriisissa. Laskenta pohjautui korrelaatiomatriisiin.

Kysymys	Pääkomponentti					Kommunaliiteetti
	Johtaminen	Sosiaaliset suhteet	Vapaa-aika	Periodityö	Sopeutuminen	
Työvuorojärjestelyt				,789		,696
Työsaannin varmuus myös jatkossa	,523		,322	,413		,554
Työpaikan johtamiskulttuuri	,795					,686
Työnjaon toimivuus	,747					,639
Palkkaus	,351		,393			,342
Oman tehtävän miellekkyyys	,554					,468
Työaikojen suomat mahdollisuudet lepoon			,564	,347		,531
Normaalin työajan ulkopuoliset ylityöt	,314		,498			,390
Suhtautuminen työntekijöiden osaamiseen	,696					,611
Työn turvallisuus	,367	,392	,438			,503
Oma terveydentila		,381	,413			,408
Sosiaalisten suhteiden määrä laivalla		,850				,795
Sosiaalisten suhteiden laatu laivalla		,853				,811
Työtovereiden elämäntavat		,580			,328	,481
Periodityö				,780		,693
Vapaa-ajan vietto mahdollisuudet laivalla			,684			,566
Viestintäyhteydet maihin			,592			,437
Perhe- tai lähisuhteiden jääminen maihin			,436		,616	,602
Laivan kirjoittamat säännöt	,312				,724	,640
Laivan henkilöstön väliset kulttuurierot					,636	,488

Aikaisemmissa tutkimuksissa työhyvinvointitutkimuksissa ilmiön mallintaminen on perustunut perinteiseen regressioanalyysiin, joka ei huomioi työssä pysyvyyttä jakaumien eri kohdissa vaan tarjoaa vain yhden kuvan keskittyen ehdolliseen keskiarvoon. Tässä raportissa käytämme aineiston analyysiin useita regressiotekniikoita, jotka mahdollistavat aineiston ”erityispiirteiden” esille nostamisen.

Yhtenä menetelmänä käytämme kvantiiliregressiota, joka on sopiva menetelmä estimoimaan malleja ehdollisille kvantiilifunktioille (Koenker & Hllock 2001), ja siten se tarjoaa kattavammin tietoa laivalla työskentelevien työntekijöiden pysyvyyteen vaikuttavista tekijöistä kuvaten muuttujien välisiä yhteyksiä eri osissa pysyvyyden jakaumaa. Käytämme raportissa kvantiiliregressiota tuottamaan tietoa niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat laivalla työskentelevien työssä pysymiseen prosenttipisteissä 10, 25, 50, 75 ja 90. Tutkittaessa työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä, perinteisten regressiomallien tuottamat keskimääräiset vaikutukset voivat ali- tai yliestimoida selittävien muuttujien yhteyden, joten ne eivät kuvaa oikein muuttujien vaikutusta työssä pysymiseen. Siksi keskittyminen keskimääräisiin vaikutuksiin onkin usein riittämätön lähestymistapa työhyvinvointitutkimuksissa, koska heterogeenisessä aineistossa yksi estimoitu kulmakerroin ei kuvaa oikein selittävän ja selitettävän muuttujan välistä yhteyttä (Cade & Noon 2003). Koenker ja Basset (1978) kehittämä kvantiiliregressiomalli voidaan kirjoittaa seuraavasti:

$$y_{it} = \mathbf{x}'_{it}\beta_{\theta} + u_{\theta it} \quad \text{sitte, että} \quad \text{Quant}_{\theta}(y_{it} | \mathbf{x}'_{it}) = \mathbf{x}'_{it}\beta_{\theta} \quad (1),$$

jossa  $y_{it}$  on selitettävä muuttuja työssä pysyvyys,  $\mathbf{x}$  on vektori selittävästä työhyvinvoinnin osatekijöistä,  $\beta$  on vektoria estimoiduista regressiokertoimista, ja  $u$  on vektori selittämättä jääneistä residuaaleista. Työssä pysyvyyttä selittävät edellisessä luvussa kuvatut 12 tekijää.  $\text{Quant}_{\theta}(y_{it} | \mathbf{x}'_{it})$  määrittää  $\theta$ :n:stä ehdollista kvantiilia selitettävälle muuttujalle  $y_{it}$  selittäville muuttujilla  $\mathbf{x}_{it}$ , ja ratkaisee seuraava ongelman:

$$\min_{\beta} \frac{1}{n} \left\{ \sum_{i,t: y_{it} < \mathbf{x}'_{it}\beta} \theta |y_{it} - \mathbf{x}'_{it}\beta| + \sum_{i,t: y_{it} \geq \mathbf{x}'_{it}\beta} (1-\theta) |y_{it} - \mathbf{x}'_{it}\beta| \right\} = \min_{\beta} \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \rho_{\theta}(u_{\theta it}) \quad (2),$$

jossa  $\rho_{\theta}(\cdot)$ , on ns. tarkastusfunktio, joka määritellään seuraavasti:

$$\rho_{\theta}(u_{\theta it}) = \begin{cases} \theta u_{\theta it} & \text{jos } u_{\theta it} \geq 0 \\ (\theta-1)u_{\theta it} & \text{jos } u_{\theta it} < 0 \end{cases} \quad (3),$$

Yhtälö 2 ratkaistaan lineaarisella ohjelmoinnilla.

Kvantiiliregression lisäksi mallinamme raportissa laivalla työskentelevien työssä pysymistä yleistetyllä additiivisella mallilla, joka on tavanomaisia parametrisia malleja joustavampi kuvaamaan erilaisia monimutkaisia riippuvuuksia aineistoissa (ks. Wood 2006). Esimerkiksi verrattuna lineaariseen kvantiiliregressioon additiivinen malli kykenee paljastamaan selitettävän ja selittävien muuttujien välisiä epälineaarisia yhteyksiä, vähentämään ”keskiarvoistavaa” vaikutusta sekä kuvaamaan yhteyksiä epämonotonisesti. Nämä ominaisuudet voivat tuottaa lisäinformaatiota työssä pysymiseen vaikuttavista tekijöistä ja paljastaa työssä pysymiseen vaikuttavista tekijöistä lineaarisista yhteyksistä poikkeavia tekijöitä.

Käyttämämme yleistetty additiivinen malli (generalized additive model, GAM) on semi-parametrinen laajennus yleistetystä lineaarisesta mallista (generalized linear model, GLM) (Hastie & Tibshirani 1990). Yleistetyssä additiivisessa mallissa selittävän muuttujan ja selitettävän muuttujan välistä yhteyttä mallinnetaan tasoittavilla funktioilla, jotka arvioivat parametrittoman käyräviivaisen sovituksen selittävän muuttujan ja selitettävän muuttujan välille. Mallia sanotaan additiiviseksi, koska mallin muuttujien yksittäiset vaikutukset lisätään toisiinsa. Additiivisten mallien vahvuudet liittyvät niiden kykyyn mallintaa epälineaarisia ja epämonotonisia yhteyksiä selittävän ja selitettävän muuttujan välillä. Yleistetty additiivinen malli voidaan määritellä seuraavasti:

$$y = \beta_{\theta} + \sum_{j=1}^7 f_j(X_j) \quad (4),$$

jossa  $y$  kuvaa yksittäisen työntekijän arviota omasta työssä pysymisestä ja termit  $f_1, \dots, f_7$  ovat selittävien työhyvinvoinnin ulottuvuuksien  $x_1, \dots, x_7$  ns. tasoitettuja funktioita. Vaikka additiivisessa mallissa ei verrattuna lineaariseen kvantiiliregressioon estimoida kiinteitä regressiokertoimia, se on kuitenkin tulkinnallinen menetelmä, koska sovitettavat funktiot  $f_j$  kuvataan niin, että kuvista voidaan tarkastella yksittäisen selittävän muuttujan vaikutusta työssä pysyvyyteen.

Työssä pysymistä tarkastellaan myös alustyypeittäin sekamallilla, koska alustyyppien välillä oli tilastollisia eroja työssä pysymisessä. Käytetty sekamalli eli toiselta nimeltään hierarkkinen lineaarinen regressiomalli on tavallisen lineaarisen regressiomallin laajennus. Tavallisessa yksitasoisessa regressioanalyysissä selitetään vastemuuttujaa saman tason selittäjillä, jolloin tavoitteena on yleisesti selittää mahdollisimman suuri osa vastemuuttujaan liittyvästä hajonnasta. Sekamallissa on sama tavoite, mutta selittäviä muuttujia on vähintään kahdella tasolla. Yksilötason tekijöillä selitetään yksilötasolla olevaa vastemuuttujaa ja ryhmätason tekijöillä selitetään ryhmien välisiä eroja selittäjän ja vastemuuttujan välillä. Toisin sanoen yksitasoisessa regressioanalyysissä selitetään ilmiön vaihtelua yksilöiden välillä, kun taas sekamallissa selitetään ilmiön vaihtelua sekä yksilöiden että ryhmien välillä.

### 3.5.3.1 Työssä pysyvyyttä selittävät osatekijät kvantiiliregressiomallissa

Kvantiiliregressiomallin tulokset kuvaavat työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä. Tulosten perusteella työssä pysymistä selittämissä tekijöissä on prosenttipisteiden välillä suuria eroja, joka tarkoittaa, että tavallisella regressiomallilla yli- tai aliarvioitaisiin työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä. Regressiokertoimien vaihtelu osoittaa erikohdissa työssä pysymisen jakaumaa työssä pysymisen syntyvän eri asioista. Mallien perusteella useilla taustatekijöillä, kuten sukupuolella, koulutuksella, iällä tai perhesuhteilla, ei ollut merkitystä työssä pysymiseen, joten ne jätettiin selkeyden vuoksi pois kvantiiliregressiomalleista. Taulukkoon 12 on lisätty vertailun vuoksi myös perinteisen pienimmän neliösumman regressiomalli (PNS), joka kuvaa selittävien muuttujien keskimääräistä vaikutusta työssä pysymiseen. PNS-mallin perusteella kaikki selittävät muuttujat vaikuttavat positiivisesti työssä pysymiseen. PNS-mallin regressiokertoimien perusteella työssä viihtyvyyden komponenteista voimakkaimmin työssä pysymiseen vaikuttaa suhtautuminen periodityöhön. Toiseksi voimakkaimmin mallissa työssä pysymiseen vaikuttaa vapaa-ajan komponentti ja kolmanneksi eniten johtaminen.

Kvantiiliregressiomallin alemmissa prosenttipisteissä työssä pysymiseen ovat yhteydessä voimakkaimmin periodityöhön, vapaa-aikaan sopeutumiseen sekä johtamiseen liittyvät tekijät. Kaikissa näissä tekijöissä regressiokertoimet ovat selkeästi ylempiä prosenttipisteitä suuremmat (taulukko 12; kuva 29). Erot regressiokertoimissa tarkoittavat, että näissä tekijöissä voidaan alemmissa prosenttipisteissä parantaa työssä pysymistä tehokkaammin kuin ylemmissä prosenttipisteissä. Tämä kuvastaa näiden tekijöiden olevan myös merkityksellisimpiä työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä silloin, kun työssä pysymisen on työntekijällä alhaisella tasolla. Toisaalta tulokset osoittavat, että alemmissa prosenttipisteissä suhtaudutaan periodityöhön kielteisemmin, koetaan vapaa-aajan viettomahdollisuudet huonoimpina, sopeudutaan eroihin heikommin ja arvostetaan johtamista vähemmän kuin ylemmissä prosenttipisteissä. Työssä pysyminen näyttääkin alemmissa prosenttipisteissä rakentuvan enenevässä määrin tyytymättömyydestä edellä lueteltuihin tekijöihin.

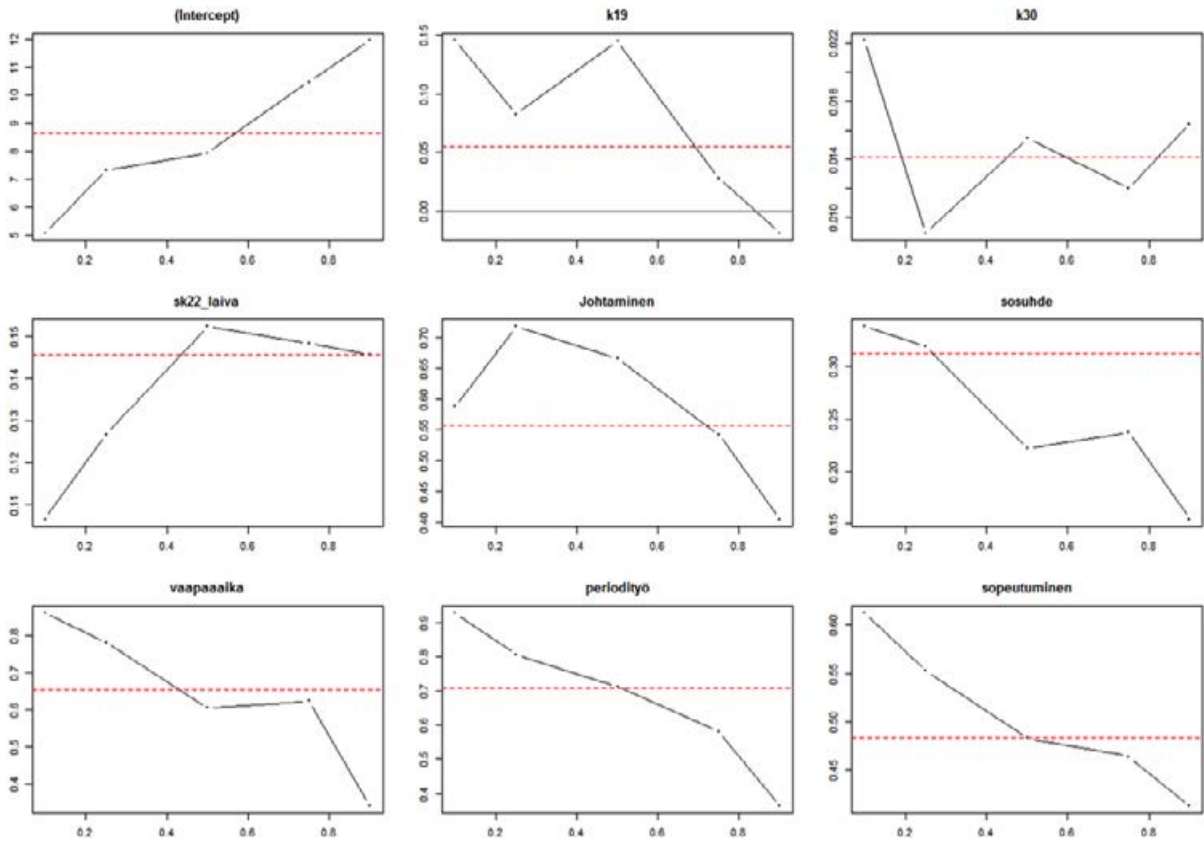
Alempien ja ylempien prosenttipisteiden välillä on merkittäviä eroja. Työssä pysyvien toisessa ääripäässä työssä pysyminen näyttää kvantiiliregressiomallin perusteella rakentuvan alempia prosenttipisteitä selkeämmin työssä palautumisesta (taulukko 12; kuva 29), sillä se on ainoa muuttuja, jossa regressiokertoimet ovat suurempia ylemmissä prosenttipisteissä kuin alemmissa. Toinen merkittävä ero on sosiaalisissa suhteissa, sillä ylimmässä desilissä eli korkeimpia arvoja työssä pysymisessä saavilla muuttuja menettää tilastollisen merkitsevyyden työssä pysymisen selittäjänä. Kolmas selkeä ero ylemmissä prosenttipisteissä on regressiokertoimien pienentyminen verrattuna alempiin prosenttipisteisiin. Tämä viittaa siihen, että ylemmissä prosenttipisteissä vapaa-aikaan, sopeutumiseen, johtamiseen ja periodityöhön liittyvät tekijät ovat vähemmän merkityksellisiä työssä pysymisen rakentajina. Tulokset korostavat että, työssä pysyminen rakentuu prosenttipisteissä eri tavoin.

Ennako-oletusten vastaisesti työkyky ja kokemus merityöstä vaikuttavat tilastollisesti merkittävästi vain mediaani mallissa (taulukko 12; kuva 29). Molemmat muuttujat vaikuttavat työssä pysymiseen positiivisesti, joten mediaanimallissa kokemuksen kasvaessa ja työkyvyn parantuessa työssä pysyminen on voimakkaampaa kuin kokemattomilla tai heikon työkyvyn työntekijöillä. Työkokemus näyttää myös keskimäärän yhdistyvän työssä pysymiseen, sillä se on tilastollisesti merkitsevä tavallisessa regressiomallissa (taulukko 12). Siten työkokemus lisää merityössä pysymistä ja on merkityksellinen tekijä esimerkiksi rekrytoitaessa laivatyöntekijöitä.

Taulukko 12. Kvantiiliregressiomallin tulokset selitettäessä laivalla työskentelevien työssä pysymistä. Merkitsevyytasot: \*\*\* <0,001, \*\* <0,01, \* <0,05

Muuttuja	10% kvantiili	25% kvantiili	50% kvantiili	75% kvantiili	90% kvantiili	PNS
Työkyky	0,145	0,083	0,145 *	0,028	-0,018	0,055
Kokemus	0,022	0,009	0,015 *	0,012	0,016	0,014 *
Palautuminen	0,106	0,126 *	0,152 **	0,148 *	0,145*	0,145 ***
Johtaminen	0,587 ***	0,717 ***	0,666 ***	0,542 ***	0,405 ***	0,556 ***
Sosiaaliset suhteet	0,338 *	0,319 **	0,222 *	0,237 *	0,154	0,313 ***
Vapaa-aika	0,860 ***	0,781 ***	0,603 ***	0,623 ***	0,340 ***	0,653 ***
Periodityö	0,926 ***	0,805 ***	0,712 ***	0,580 ***	0,365 ***	0,709 ***
Sopeutuminen	0,612 ***	0,552 ***	0,482 ***	0,463 ***	0,413 ***	0,483 ***
Vakio	5,074 ***	7,295 ***	7,921 ***	10,464 ***	11,940 ***	8,638 ***

Kuva 29. Kvantiiliregressiomallin tulokset selitettäessä laivalla työskentelevien työssä pysyvyyttä



### 3.5.3.2 Työssä pysyvyyttä selittävät tekijät yleistetyssä additiivisessa mallissa

Tarkastelimme työssä pysymiseen liittyviä kannustimia myös yleistetyllä additiivisella mallilla, jossa työssä pysymistä selittävien muuttujien tilastollinen merkittävyys nähdään mallin efektiivisistä vapausasteista (taulukko 13). Efektiivinen vapausaste kuvaa myös selittävän ja selitettävän muuttujan välistä riippuvuussuhteen luonnetta. Jos vapausaste on yksi, riippuvuussuhde selitettävän ja selittävän muuttujan välillä on suoraviivainen. Vastaavasti mitä suurempia arvoja efektiivinen vapausaste saa, sitä käyräviivaisempi riippuvuussuhde muuttujien välillä on. Vapausasteiden perusteella tilastollisesti merkitsevistä työssä pysymiseen vaikuttavista muuttujista sosiaaliset suhteet sekä vapaa-aika ovat suoraviivaisessa yhteydessä työssä pysyvyyteen (taulukko 13). Kummasakin muuttujassa työhyvinvointitekijöiden parantaminen lisää työssä pysymistä eikä näiden muuttujien osalta tulokset eroa merkittävästi kvantiiliregressiosta. Sen sijaan muissa muuttujissa vapausasteiden perusteella additiivinen malli tuottaa lineaarisesta mallista poikkeavaa informaatiota työssä pysyvyyteen yhdistyvistä muista tekijöistä. Tämä näkyy siinä, että selitysaste nousee lineaarisen regressiomallin 30 prosentista additiivisessa mallissa 36 prosenttiin.

Yleistetyn additiivisen mallin tuloksia tulkitaan visuaalisesti kuvasta 30. Tulkinta tehdään sovitetuille käyrille kuvitelluista tangenteista, jotka kuvaavat selittävien muuttujien

Taulukko 13. Työssä pysymistä selittävien muuttujien efektiiviset vapausasteet

Muuttuja	Efektiivinen vapausaste	F	p-arvo
Työkyky	3,704	1,756	0,136
Kokemus	1,000	3,133	0,077
Palautuminen	3,731	4,899	<0,001
Johtaminen	2,102	27,886	<0,001
Sosiaaliset suhteet	1,000	23,805	<0,001
Vapaa-aika	1,000	83,735	<0,001
Periodityö	3,518	31,374	<0,001
Sopeutuminen	2,989	14,650	<0,001

vaikutusta työssä pysymiseen. Kuvassa y-akselin nollakohta tarkoittaa työssä pysymisen keskiarvoa. Vastaavasti X-akselin arvot kuvaavat selittävien muuttujien arvoja.

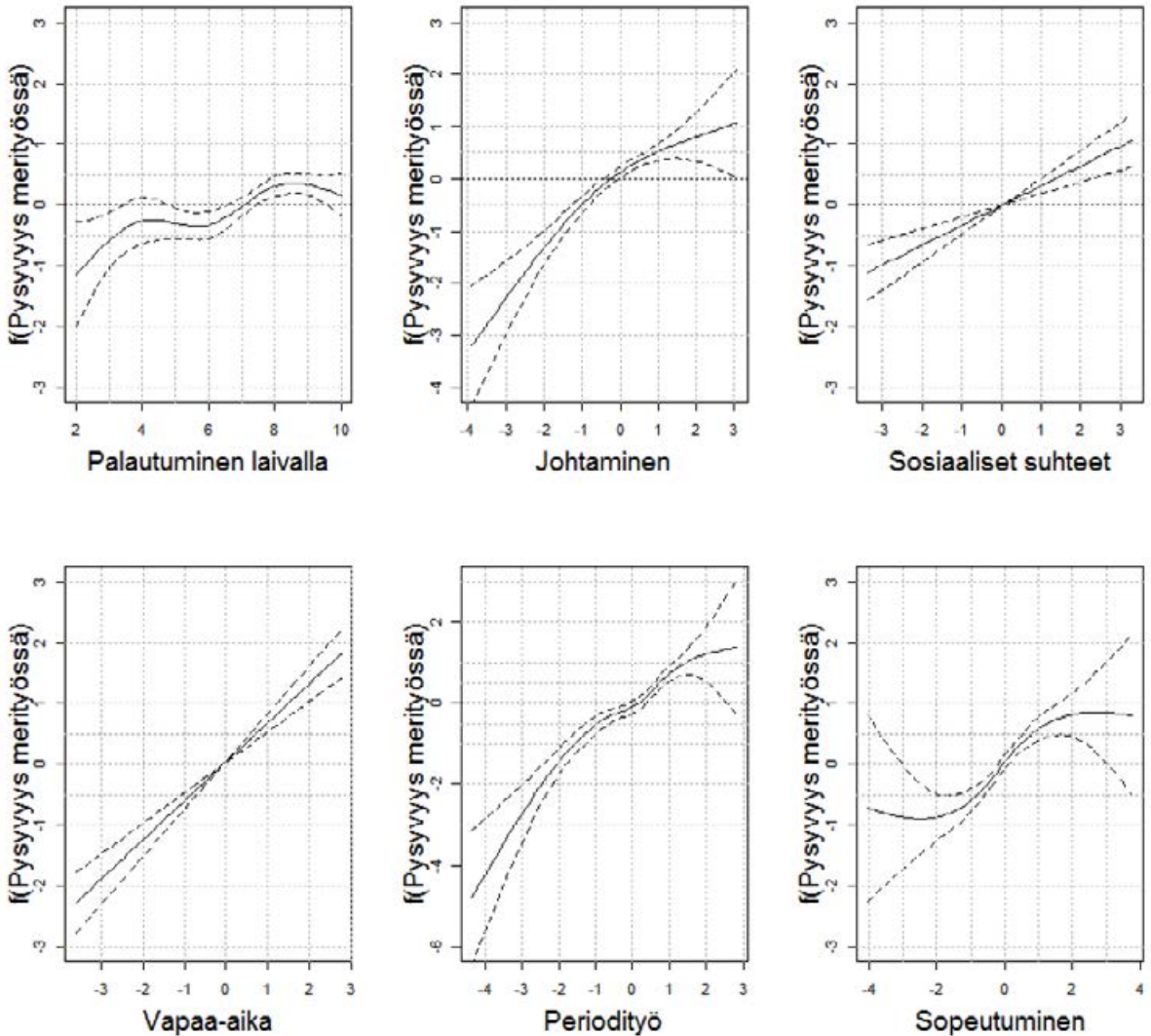
Yleistetyn additiivisen mallin tulokset nostavat esille sopeutumisen, periodityön, johtamisen sekä palautumisen. Sopeutumisen yhteyttä työssä pysymiseen kuvaava käyrä muistuttaa tasaista s-kirjainta. Sen mukaisesti sopeutumiseen näyttää liittyvän selkeä kynnys, joka määrittää työssä pysymisestä. Käyrän mukaisesti sopeutumisella voidaan vaikuttaa työssä pysymiseen kun sopeutuminen pääkomponenttipistemäärä on välillä  $-1 \dots 1$ . Tällöin käyrälle kuviteltujen tangenttien kulmakertoimet eroavat nolasta, mikä tarkoittaa, että sopeutumista parantamalla voidaan tehokkaasti parantaa myönteistä suhtautumista työssä pysymiseen. Kun työntekijän sopeutumisen pääkomponenttipistemäärä on yli 1, tasaantuu käyrä eikä sopeutumisen parantuminen vahvista enää työssä pysymistä. Sama tilanne on myös toisessa ääripäässä, jossa sopeutuminen vahvistaa työssä pysymistä vasta kun sen arvot ovat yli  $-1$ .

Periodityöhön suhtautuminen yhdistyy hyvin voimakkaasti työssä pysymiseen suhtautumisen negatiivisessa ääripäässä. Tämän jälkeen käyrälle kuviteltujen tangenttien kulmakertoimet pienenevät, joten periodityöhön suhtautumisen yhteys työssä pysymiseen heikkenee kun suhtautuminen muuttuu positiivisemmaksi. Käyrä tasaantuu huomattavasti välillä  $-1 \dots 0$ , jolloin suhtautumisen parantuminen ei näytä lisäävän työssä pysyvyyttä. Samanlainen tasaantuminen tapahtuu myös, kun periodityöhön suhtautuminen ylittää pääkomponenttipistemäärässä arvon 1. Siten myös periodityöhön näyttää liittyvän kynnys, jonka ylittyttyä työssä pysyminen ei merkittävästi enää parannu. Myös työssä pysymisen ja johtamisen yhteyttä kuvaava käyrä muistuttaa selvästi periodityöhön suhtautumisen käyrää. Samoin kuin periodityöhön suhtautumisessa, myös johtamisella on suurin merkitys työssä pysymiseen suhtautumisen kielteisessä ääripäässä. Kun työntekijöiden mielestä johtaminen parantuu, vähenee myös sen merkitys työssä pysymiseen. Tällöin kuvaa 30 tulkittaessa työssä pysymiseen vaikuttaa keskeisesti tyytyväisyys vapaa-aikaan. Tämä muuttuja vaikuttaa efektiivisten vapausasteiden perusteella aineistossa vakiodusti työssä pysymiseen eli sen yhteyttä työssä pysymiseen voidaan kuvata yhdellä regressiokertoimella. Tosin kvantiiliregressiomallin tulosten perusteella vapaa-ajan vaikutus työssä pysymiseen tasaantuu ylimmässä desiilissä (90 prosentin prosenttipiste) (ks. taulukko 12, s. 88).

Sosiaaliset suhteet olivat toinen additiivisen mallin muuttujista, jotka vaikuttivat lineaarisesti työssä pysymiseen. Verrattaessa additiivisen mallin kuvaa muiden selittävien



Kuva 30. Yleistetyn additiivisen mallin tulokset selitettäessä laivalla työskentelevien työssä pysymistä. Kuvassa vain tilastollisesti merkitsevät työssä pysymisen selittäjät.



muuttujien kuvaan, nähdään, että varsinkin työssä pysymisen keskiarvon yläpuolella sosiaaliset suhteet ym. tavat vaikuttavat sopeutumista, periodityötä ja palautumista enemmän työssä pysymiseen. Näiden tulosten perusteella keskimääräistä korkeampien työntekijöiden työssä pysymiseen vaikuttaa keskeisesti suhtautuminen vapaa-aikaa ja tyytyväisyys sosiaalisiin suhteisiin.

Palautumisen yhteyttä työssä pysymiseen kuvaavan käyrän muoto poikkeaa muista käyristä, sillä palautumisen käyrään liittyy kaksi kynnystä. Heikoiten palautuvilla työntekijöillä työssä pysyvyys on alhaista, sillä heikon palautumisen ääripäässä palautumisen parantuminen nostaa työssä pysymistä merkittävästi. Ensimmäinen käyrän tasaantuminen alkaa noin kohdasta 4 ja päättyy kohdassa 6. Tällä välillä palautuminen ei näytä vaikuttavan työssä pysymiseen. Samoin yhteyttä työssä pysymiseen ei näytä muodostuvan, kun palautumisen arvo ylittää 8. Tiiviisti additiivisen mallin tuloksia yhteen vedettynä heikoiten työssä pysymiseen suhtautuvilla työntekijöillä merkityksel-

listä on palautumisen lisäksi suhtautuminen periodityöhön sekä johtamiseen liittyvät kokemukset. (Kuva 30.)

### 3.5.3.3 Alustyyppin merkitys työssä pysymiseen

Kolmantena regressiotekniikkana työssä pysymistä selitettiin sekamallilla, jolla tarkoituksena on testata alustyyppin vaikutusta työssä pysymiseen. Sekamalli luotiin siten, että sekä vakio- että regressiokertoimet satunnaistettiin, jolloin kukin alustyyppi sai oman vakio- ja regressiokertoimen kullekin selittävälle muuttujalle. Myös sekamallin tuloksia tarkastellaan visuaalisesti. Kuvassa 31 viivojen leikkauskohta y-akselin kanssa kuvaa laivatyyppien keskiarvoa ja viivojen kulmakertoimet eli jyrkkyydet kuvaavat selittävien muuttujien regressiokertoimia. Viivan jyrkkyys siis kuvaa sitä, miten voimakkaasti selittävät tekijät yhdistyvät työssä pysymiseen. Mikäli kuvassa 31 regressiokertoimia kuvaavat viivat ovat vaakatasossa, ei selittävällä tekijällä ole vaikutusta alustyyppillä työssä pysymiseen.

Kuvan 31 perusteella yleisesti erot laivatyyppien välillä ovat pieniä niin vakiokerroimissa kuin regressiokertoimissakin. Säiliöalukset erottuvat kuitenkin muista laivatyypeistä selkeästi, sillä ne eroavat muista laivatyypeistä erityisesti sopeutumisessa, vapaa-ajassa ja periodityössä. Kaikissa näissä tekijöissä säiliöalusten keskiarvo on muita aluksia alhaisempi (kuva 31). Lisäksi regressiokertoimet ovat kuvan 31 perusteella muita suuremmat, joten näiden tekijöiden merkitys työssä pysymisen rakentajina korostuu erikseen säiliöaluksilla suhteessa muihin alustyyppeihin. Tulosta tulkittaessa on muistettava, että muissakin alustyypeissä nämä tekijät vaikuttavat työssä pysymiseen, mutta säiliöaluksilla näihin tekijöihin liittyy erityinen ”lisävaikutus”. Tulosta tarkoittaa, että säiliöaluksille ei kannata esimerkiksi rekrytoida henkilöitä, jotka eivät sopeudu eroihin, eivät ole tyytyväisiä laivassa vietettyyn vapaa-aikaan tai eivät pidä periodityöstä.

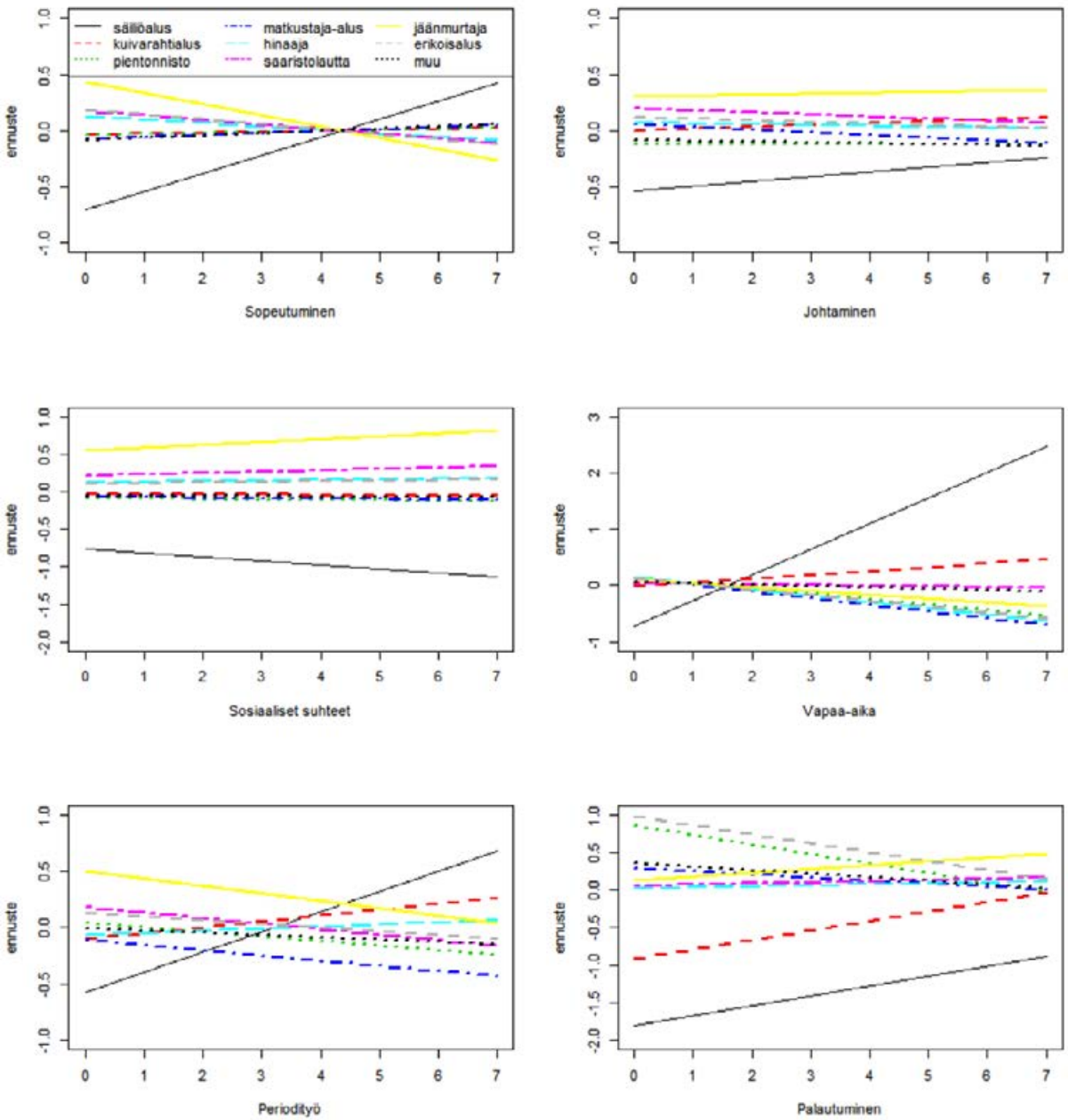
Sekamallin tulokset korostavat selkeästi säiliöalusten poikkeavia työolosuhteita, joita kuvastaa hyvin mm. se, että säiliöaluksilla tehdään muita alustyyppisiä pidempiä laivajaksoja. Noin 80 prosenttia säiliöalusten työntekijöistä tekevät 5–7 viikon mittaisia jaksoja laivalla ja loput noin 20 prosenttia työntekijöistä vielä tätäkin pidempiä laivajaksoja. Kuivarahtialuksilla, pientonnistossa, hinaajalla, jäänmurtaajilla ja muilla erikoisaluksilla yleisin laivajakson pituus on 2–4 viikkoa. Matkustaja-aluksilla yleisin laivajakson pituus on korkeintaan viikon.

### 3.5.4 Merityöstä työntävät tekijät

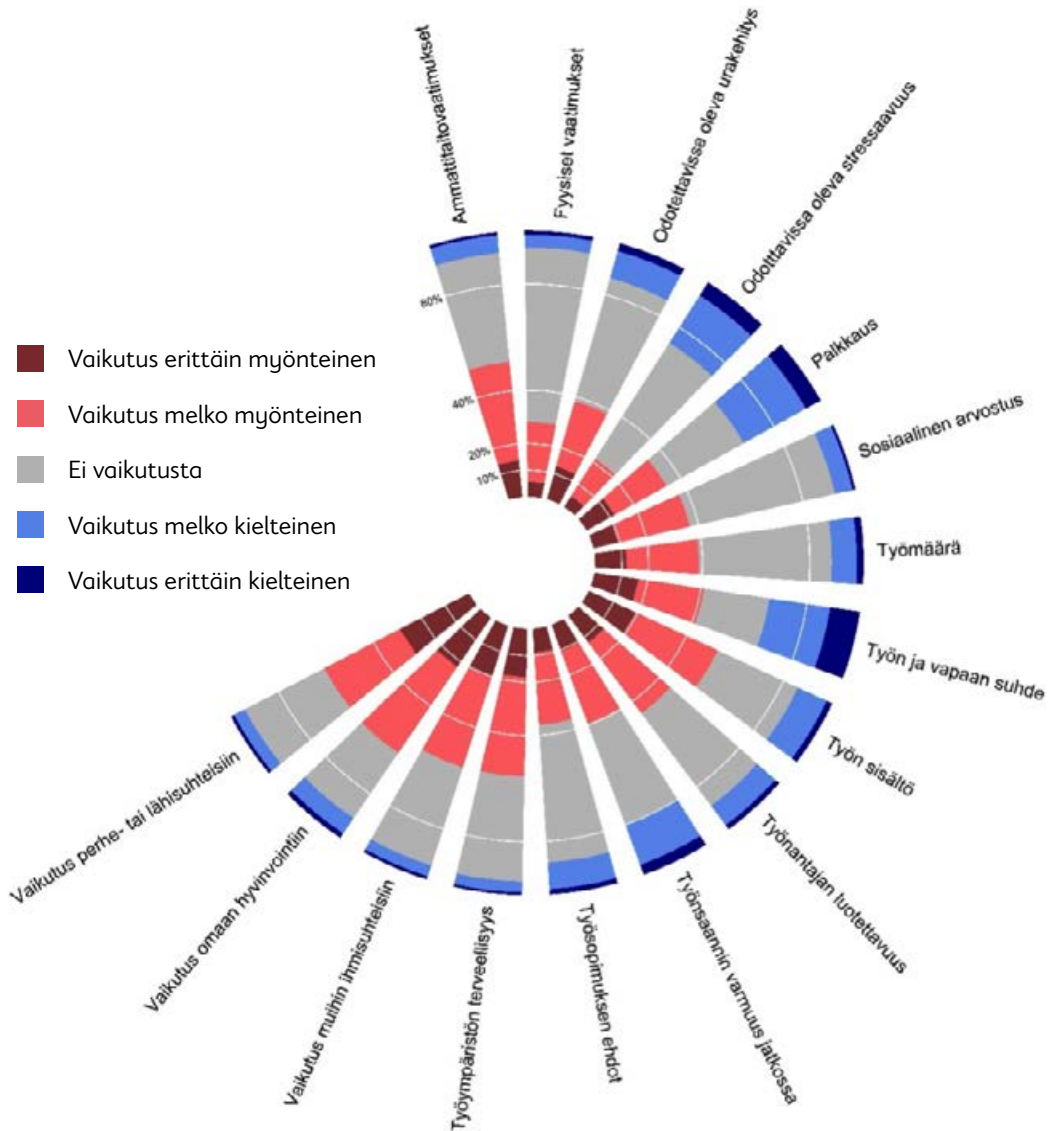
Merityöstä työntävät asioita tiedusteltiin myös kyselylomakkeella (kysymys 11, liite 1). Vastausten perusteella eniten maatöihin hakeutumiseen vaikuttavat merityön vaikutus perhe- tai lähisuhteisiin, vaikutus muihin ihmissuhteisiin, vaikutus omaan hyvinvointiin ja työympäristön terveellisyys (kuva 32). Kaikissa näissä tekijöissä vaikutus oli myönteinen noin 60 prosentissa vastaajia. Näille asioille vastakkaisia eli vetäviä asioita olivat vastausten perusteella työn ja vapaan suhde, palkkaus ja odotettavissa oleva stressaavuus, joiden vaikutus on eniten kielteinen maatöihin siirtymisen kannalta.

Työssä on pois työntäviä tekijöitä, mutta kysymys oli muotoiltu virheellisesti siten, etteivät kaikki vastaajat osanneet hahmottaa tutkijan ajatusta. Kysymyksen epäonnistuneesta muotoilusta kertoo mm. ”en osaa sanoa”-vastaajien suuri määrä. Myöskään tilastollisilla menetelmillä on vaikeaa saada muuttujajoukosta hyvää tulosta. Tästä syystä ”lähtemistä” on arvioitu pääosin muiden kysymysten perusteella.

Kuva 31. Monitasomallin tulokset selitettäessä työssä pysymistä



Kuva 32. Merityöstä työntävien tekijöiden jakaumat



### 3.5.5 Pitkän aikavälin työskentely

*”Esimerkiks Ahvenanmaalla maakuntahallituksen aluksella... kesällä... ykskään laiva ei liikkunu ilman eläkeläistä konemestaria... (Järjestöjohtaja)*

Merityöstä poistumista tapahtuu kaikissa ikävaiheissa ja suurinta aikomukset vaihtaa alaa ovat nuorimpien ikäluokkien parissa. Työssä pysymiseen vaikuttavat eri tekijät ikävaiheesta riippuen. Merenkulkijoiden pyrkimystä pysyä urallaan mitattiin kysymyksellä, uskoivatko he kykyynsä jatkaa nykyisessä työssä 55 ikävuoden jälkeen.

Alle 50-vuotiaiden ikäluokassa 61 % uskoi jatkavansa, 19 % oli haluton ja 10 % arvioi olevansa kyvytön jatkamaan työtään. 10% ei osannut sanoa miten menettelisi. Jatkamaan

halukkaisiin kuului 78 % kone- ja 72 % kansipäällystöstä, mutta taloushenkilöstöstä vain 56 % ja miehistöstä 47 %. Erot henkilöstöryhmien välillä ovat tilastollisesti merkitsevät. Miehistöllä on varhaisin eläköitymismahdollisuus, joka luonnollisesti vaikuttaa uran pituutta koskeviin arvoihin. Kuitenkin tulokset kuvaavat miehistön ja taloushenkilökunnan keskuudessa vallitsevaa arviota työn tulevaisuudesta. Toisaalta myös päällystön osalta jatkamaan kykenevien määrä on matala ottaen huomioon vanhuuseläkeiän.

Kyselyssä työssä pysymistä 55 ikävuoden jälkeen selittävät:

- työkyky
- arvio työpaikan taloudellisesta tilanteesta
- työnantajan toimet terveyden, turvallisuuden ja ammattitaidon edistämässä
- pieni ristiriitojen määrä työntekijöiden välillä ja henkilöstöryhmien kesken
- kokemus siitä, että voi palautua työstä laivalla ja maissa ollessa
- asema organisaatiossa (päällystö/miehistö)
- ikä. (Pessimistisin arvio on alle 29-vuotiailla. Arvio työssä pysymisestä paranee lineaarisesti iän karttuessa.)

### 3.5.6 Mitkä tekijät erottelevat työhön jääviä ja siitä poistuvia merenkulkijoita

Erotteluanalyysi etsii vastausta siihen, mitkä tekijät parhaiten erottelevat tunnetut ryhmät toisistaan (vrt. Saarinen). Kyselyaineisto alistettiin erotteluanalyysiin, jotta nähtäisiin, kuinka työn viihtyvyystekijät liittyvät merityössä jatkamiseen tai sen jättämiseen.

Erotteleva kysymys kuului: "Kuinka todennäköisesti tulet vaihtamaan työsi laivalla johonkin muuhun työhön maissa seuraavan viiden vuoden aikana?" Muuttuja koodattiin kaksiluokkaiseksi siten, että "en lainkaan todennäköisesti" ja "en kovin todennäköisesti" yhdistettiin kuten myös "melko-" ja "erittäin todennäköisesti". Maissa jo työskentelevät jätettiin analyysin ulkopuolelle. Kahdesta ryhmästä muodostettiin erottelufunktio. Se erotteli ryhmät toisistaan tilastollisesti merkitsevällä tavalla. (Taulukko 14)

Erottelufunktion ja muuttujien välinen korrelaatiomatriisi kertoo, mitkä muuttujat painottuvat erottelufunktiossa (Saarinen). Käy ilmi, että merkittävin erotteleva tekijä merelle todennäköisesti jäävien ja sieltä poistuvien välillä ovat "perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin". Merkittäviä tekijöitä ovat myös "työvuorojärjestelyt" ja "odotettavissa oleva eläketurva". Seuraavina tekijöinä listalla ovat "oman tehtävän mielekkyys", "laivan kirjoittamattomat säännöt", "viestintäyhteydet maihin" ja "suhtautuminen työntekijöiden osaamiseen". "Laivan henkilöstön väliset kulttuurierot", "paperityön määrä" ja "työn vaikutus asuinpaikan valintaan" olivat vähimmin merkittäviä tekijöitä. (Taulukko 15)

Taulukko 14. Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	,842	214,163	25	,000

\*  $\chi^2 = 38$ ,  $df = 12$ ,  $p < .001$

Analyysin erottelukyky oli melko hyvä. Laivalla työskentelevät voitiin 81,2 % todennäköisyydellä sijoittaa oikeaan luokkaan. Heistä, jotka olivat tyytyväisiä työoloihinsa laivalla, vain harva arvioi jättävänsä työnsä. Työssä todennäköisesti pysyvistä analyysi sijoitti 95,7 % oikeaan luokkaan. Erottelufunktio kuvaa heikommin niitä, jotka aikovat jättää työnsä laivalla. Työolosuhteet ja sosiaalinen ympäristö on merkittävä, mutta työ- ja sosiaalisten olojen perusteella vain 21,5 % ”lähtijöistä” sijoittuisi oikeaan ryhmään. Ts. analyysi kuvaa paremmin työssä pysymiseen kuin siitä lähtemiseen liittyviä tekijöitä.

Hyvät työolosuhteet ja sosiaalisten asioiden tyydyttävä järjestäminen ovat toivottuja mutta eivät aina riittäviä ehtoja työhön jäämiselle. Maatehtäviin hakeutuneissa on runsaasti merenkulkuun ja merityöhön erittäin positiivisesti suhtautuvia henkilöitä. Heille maatyöhön siirtyminen on ilmeisesti ollut osa – luontevaa – urakehitystä. Varustamojen, alan järjestöjen, opetuksen jne. piirissä työskentelevillä on merenkulkutausta. Konetehtäviin koulutettujen on helppo hakeutua vastaavien laitteiden ja ympäristöjen pariin esim. voimalaitoksissa.

*”...Alus. Siinä on kaikki laitteet, mitä maissa löytyy... ja se tekee sen, että sulla on paljon monipuolisempi osaaminen... eli parempi olis tulla meren kautta maihin (suureen laitokseen), kun silloin sulla on...mahdollisuudet joka suuntaan tehdä ihan mitä vaan. Sulla on höyryosaamista, sulla on vesi-, viemäri-,... on sähköosaamiset... koneosaamiset, sulla on kaikki mahdolliset erilaiset vehkeet, mikäli sieltä löytyy, mutta ne on vaan paljon pienempiä kun mitä täällä maissa vastaavat sitten.” (Järjestöjohtaja)*

On mahdollista, että pääsääntöisesti maatehtäviin valikoituvat henkilöt olivat päteviä ja tyytyväisiä jo merityössä. Oma joukkonsa lähtijöiden joukossa ovat myös turhautuneet tai merityöhön sopeutumattomat henkilöt\*.

*”Kuulostaa siltä, että ne joilla on pisin työkokemus ja ammattitaito niin niille löytyy paremmin töitä maissa, oliko näin?”*

*Kyllä se niin on.*

*Se on aika iso miinus merenkululle kun kaikki kokenein ja koulutetuin henkilöstö lähtee.” (ryhmähaastattelu)*

*”...konemestareista on vielä (kansipäällystöä) huutavampi pula (maatehtävissä). esim Trafilla on vaikeuksia saada henkilöitä.” (Ryhmähaastattelu)*

Laivalla viihtymiseen vaikuttaa jossain määrin työympäristön vaihtelu alusten kesken. Aluksen iän on havaittu korreloivan negatiivisesti työtyytyväisyyden kanssa.

\* Kyselymenetelmä tavoittaa paremmin sosiaalisesti menestyneitä ja integroituneita henkilöitä, ja he ovat halukkaampia vastaamaan kuin heikosti elämässään menestyneet tai syrjäytyneet. Kyselyyn vastanneet maatyöhön siirtyneet ovat todennäköisesti pääsääntöisesti ensin mainittua joukkoa.

Taulukko 15. Structure Matrix

Function I
Perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin, 603
Työvuorojärjestelyt, 570
Odotettavissa oleva eläketurva, 517
Periodityö (työ- ja vapaajakson vaihtelu), 455
Oman tehtävän mielekkyys, 442
Laivan kirjoittamattomat säännöt, 413
Viestiyhteydet maihin, 408
Suhtautuminen työntekijöiden osaamiseen, 403
Vapaa-ajanviettomahdollisuudet laivalla, 396
Työnjaon toimivuus, 380
Työaikaisten suomat mahdollisuudet lepoon, 370
Työpaikan johtamiskulttuuri, 350
Tottumus tai urautuminen, 334
Palkkaus, 319
Oma terveydentila, 298
Työtovereiden elämäntavat, 295
Sosiaalisten suhteiden laatu laivalla, 286
Normaalin työajan ulkopuoliset ylityöt, 243
Työskentelytahti, 240
Työn turvallisuus, 196
Maissa käyminen satamavierailujen aikana, 165
Sosiaalisten suhteiden määrä laivalla, 150
Laivan henkilöstön väliset kulttuurierot, 144
Paperityön määrä, 141
Työn vaikutus asuinpaikan valintaan, 112

(Hult 2010, 28.) Toisin sanoen työtyytyväisyys on korkeampi uudemmilla aluksilla. Alusten koko ja ikä tuovat eroja työolosuhteisiin:

*”...kun ne opiskelee merikapteeniksi ja ne menee ...pieneen laivaan niin kyllä niillä tulee suru puseroon, et tätäkö tämä onkin Ollaan käyty ehkä kerran rahtilaiva harjoittelussa, jollakin isolla laivalla jossa on isot televisiot ja internet-yhteydet ja sitten se todellisuus onkin jotain ihan muuta... merenkulussa se skaala on niin jumalattoman iso, jos lähdetään siitä pienestä hiekkapurkista siihen isoon propaksi laivaan tai matkustaja laivaan niin siihen mahtuu monenlaista laivaa...” (Ryhmähaastattelu)*

### 3.6 Iän vaikutus työn ja työolosuhteiden arviointiin

Kun arvioimme työoloihin liittyvää viihtyvyyttä viidessä ikäryhmässä, ristiintaulukoinnilla ilmenee monia eroja. Muuttujat, joissa ryhmät eroavat tilastollisesti erittäin merkittävästi (.000) toisistaan, ovat:

- Työvuorojärjestelyt
- Palkkaus
- Työaikojen suomat mahdollisuudet lepoon
- Normaalin työajan ulkopuoliset ylityöt
- Sosiaalisten suhteiden määrä laivalla
- Vapaa-ajanviettomahdollisuudet laivalla
- Viestiyhteydet maihin
- Perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin
- Odotettavissa oleva eläketurva.

Muita tärkeitä eroja ovat:

- Työovereiden elämäntavat .001
- Työskentelytahti .004
- Maissa käyminen satamavierailujen aikana .006
- Periodityö (työ- ja vapaajakson vaihtelu) .007.

Vanhemmat merenkulkijat ovat tottuneimpia vuoro- ja periodityöhön. Vanhin ikäryhmä on tyytyväisin palkkaukseen ja työnsä mielekkyyteen. On muistettava, että yli 60-vuotiaat ovat käytännössä kansi- ja konepäällystöä. Tämä on myös selityksenä sille, yli 60- ja alle 30-vuotiaat arvioivat terveytensä työssä viihtyvyystekijänä samalle tasolle. Vanhimmat ikäryhmät pysyvät laivalla odottaessaan eläkettä. Nuorimmalle ikäryhmälle terveys, sosiaalisten suhteiden määrä ja laatu sekä vierailut maissa ovat tärkeämpiä kuin muille. (Kuva 33.)

### 3.7. Merityössä jatkamisen ja siitä lähtemisen arviointia

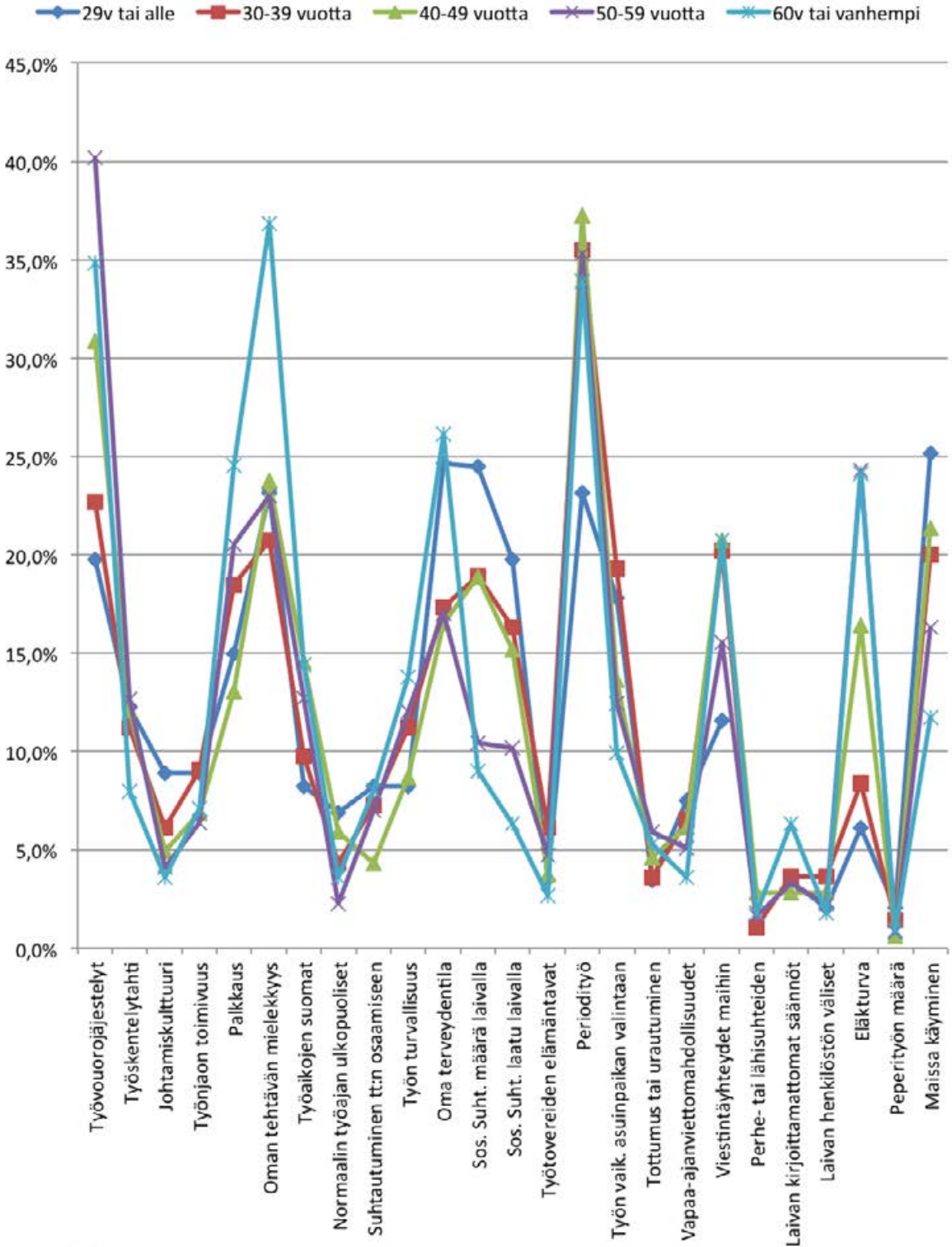
*K: ...miten ihmiset sopeutuu siihen, teillä oli tätä 1-1 (periodityötä) ?*

*V: Joo, meillä on noin kuukauden törnit suurin piirtein. Kuukausi töitä, ja kuukausi lomaa.*

*K: Onks se semmoinen, mistä ihmiset pitää sitten se työvuorottelu?*

*B: Kyllä se monelle on. Ennen, kun tehtiin, mä esimerkiksi, kun lähdin 80-luvun alkupuolella töihin, niin mä olin siellä puoli vuotta, ja sitten huomattavasti lyhyemmät lomat...*

Kuva 33. Erittäin paljon merityössä viihtymiseen vaikuttavat tekijät / ikä





*Mutta... nyt... perheellisetkin pystyy järjesteleen... elämänsä niin, että se kuukausi on ihan hyvä. Jos se rupeaa kovin venymään, niin sitten ruvetaan rutisemaan... tänä päivänä se työ on hektisempää kuin silloin 80-luvulla, koska meitä oli huomattavasti enemmän porukkaa siellä laivalla tekemässä sitä työtä, että senkin takia se kuukausi on ihan hyvä työtörrin pituus. (Henkilöstöpäällikkö)*

Vuorotyö ja periodityö ovat suurimpia veto- ja pitotekijöitä merenkulussa. Sopeutuminen työaikoihin on kuitenkin myös yksi kriittisistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työssä jatkamiseen. Vanhastaan tiedetään, että työajalla ja terveydellä on yhteyksiä. Pitkät ja epäsäännölliset työajat voivat aiheuttaa unihäiriöitä, uupumusta ja väsymystä. Euroopan työ- ja elinolojen tutkimuslaitoksen raporteissa on todettu, että epäsäännölliset työajat lisäävät todennäköisyyttä työn ja muun elämän epätasapainolle. Myös työaikojen vaihtelun on todettu vaikuttavan kielteisesti terveyteen. Jos taas työntekijät voivat hallita työajankäyttöään, tämä lisää työn ja muun elämän tasapainoa sekä tukee terveyttä jopa niissä tapauksissa, joissa työntekijä työskentelee vaihtelevin työajoin. (Psychosocial...2014, 23, 27.) Merenkulussa on työaikojen osalta edellytyksiä sekä elämän hallintaan ja terveyteen että niiden vaarantumiseen. Edellä mainitun tutkimuksen ajatusta voidaan soveltaa siten, että vuoro- ja periodityö ei ole työntekijän valinta, mutta ajan hallintaan liittyy sekä henkilökohtaisia että työn organisoinnista johtuvia tekijöitä. Työaikojen epäsäännöllisyyttä esiintyy merellä varsinkin häiriötilanteissa ja saavuttaessa satamaan. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja elämäntavat puolestaan vaikuttavat osaltaan sopeutumiseen eli siihen, tuottavatko työajat unihäiriöitä ja uupumusta tai muita terveydellisiä ja sosiaalisia ongelmia.

*...moni sanoo että aina kun tulet kotiin menee ainakin päivä tai kaksi nukkumiseen. Kyllä kotona kerkeää palautumaan, mutta ei laivalla...voi olla kun sä pääset vabdistä niin laiva kelluu 30 asteen heittoja, niin ei siinä...pääse nukkumaan... saat sitten valvoa.*

*Nuorempana mä pystyin kyllä nukkumaan, mut sitten kun oli vähän vanhempi niin aina sieltä kuului joku ääni jota alkoi kuuntelemaan. En mä ainakaan pystynyt nukkumaan kunnolla. ...vähän voi keinua mut ei ihan sillä lailla kuin mennään Biskajanlahdella.*

*Rahtilaiva pitää ping ja täng pamauksia ja sitä joutuu vähän miettimään, et oliko toi ihan normaalia? Ja sitä vähän huolestuukin, jos aallot lyö yli niin sitä miettii onko nyt varmasti kaikki luukut kiinni, jos siellä on yksikin luukku auki niin se uppoaa aika äkkiä koko laiva. Pitää olla tosi tarkka niissä hommissa vaikka sä oot tosi väsynnyt, ei voi yhtään ajatella, et nyt mä lähden tästä sisään.” (ryhmähaastattelu)*

Sosiaalinen ympäristö työpaikalla voivat joko estää tai pahentaa psykososiaalisia riskejä. Joissakin tapauksissa työtovereiden sosiaalinen tuki saattaa olla puskuri työolosuhteista seuraavia psykososiaalisia riskejä vastaan. Toisaalta eristäminen työyhteisöstä saattaa johtaa onnettomuuksien ja poissaolojen sekä sairauksien lisääntymiseen.

*”Ja henkilökemiat pitää toimia. Pitää tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, pitää joustaa.” (Ryhmähaastattelu)*

Johtajilla ja johtamisen laadulla on tärkeä merkitys sosiaalisen tuen rakentumisessa. Johtajaansa myönteisenä pitävät työntekijät arvioivat omat työolonsa kaksi kertaa useammin positiiviseksi kuin he, joiden suhde esimiehensä oli negatiivinen. (Psychosocial...2014, 27–28.)

*...meillä on laivoja, joissa on ihmisiä, jotka ovat olleet hyvin aktiivisilla laivoilla ja ovat innostuneita ja menevät sitten toisenlaisille laivoille ja he masentuvat ja muuttuvat ihan toisenlaisiksi koska se ilmapiiri siellä laivalla on ihan erilainen. Henkilökin muuttuu siinä mukana.” (Ryhmähaastattelu)*

*"...tätä on kolkyt vuotta tehty harjalla niin ei tätä nyt imurilla oteta". Varsinkin täällä merenkulualalla on paljon asioita joita tehdään niin kuin 30 vuotta sitten. Kyse on siitä, että esimiehet ovat avoimia, ei se aina ole ikäkysymys. Ne laivat, joilla olen ollut, niin ne kipparit ovat olleet hyvin avoimia ja silloin se toimii. Jos ideat menee läpi, niin silloin se ruokkii sitä intoa. Se riippuu ihan siitä asenteesta mikä sillä pomolla on." (Ryhmähaastattelu)*

Merenkulussa työyhteisön ja esimiesten merkitys ilmeisesti korostuu muuta työelämää suuremmin. Suljettu ja pitkän aikaa yhdessä oleva työyhteisö on ainoa inhimillinen toimintaympäristö työn aikana. Laivan hierarkkisuus korostaa esimiesten ja varsinkin aluksen päällikön asemaa niin paikallisen työkuulttuurin luojana kuin suhtautumisena yksityiskohtiin. Toisaalta miehityksen niukkuus ja henkilöstön ammattitaito korostavat jokaisen työntekijän merkitystä ja lisäävät ammatillista autonomiaa. Merenkulun johtaminen on pitkälti asiantuntijaorganisaation johtamista. Yksi johtamisen alue on sosiaalinen kompetenssi.

*K: Miten sä lähtisit kehittämään sitä... Jos ajatellaan sitä työelämän laatua ja jaksamista ja laivalla pysymistä ja jos ajatellaan sitä, että mikä voisi olla mahdollista, niin minkä näköisiin asioihin pitäisi sitten kiinnittää huomiota ja alkaa keskustelemaan niistä?*

*V: ... jkkösenä tulee majoitusolosuhteet ja toisena tulee heti sitten tämä yleinen työilmapiiri ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Elikkä yksi äärettömän tärkeä... elikkä kun rekrytoi(daan) ihmisiä esimiestehtäviin, niin sosiaalisten taitojen merkitys pitäisi olla paljon suurempi tällä hetkellä, kun mitä se on. Sosiaaliset taidot ensin ja muodollinen pätevyys vasta sen jälkeen... eri osastoilla, kun on kiivastahtinen työ ja ihmiset on väsyneitä ja loppuun palaneita ja hikisiä ja kaikkia, niin just... nipottava, hierarkkinen johtaminen, niin se on viimeinen niitti siihen ruumisarkkuun. ... kun siellä on ...esimies, joka itse osallistuu siihen työhön ja osaa ylläpitää ...positiivista henkeä kaiken sen keskelläkin, niin se tuo sitä tulosta ja sitä ihmisten jaksamista. Eli on kiva tulla seuraavankin työvuoron aikana töihin taas. (Pääluottamusmies)*

### 3.7.1. Kyky ja mahdollisuus työn jatkamiseen

Merenkulkijat arvioivat, että heidän tavoitteensa jatkaa merellä liittyvät sekä omaan terveyteen ja työkykyyn mutta myös työnantajan henkilöstöpolitiikkaan ja varustamojen tulevaisuuden näkymiin. Jos terveys pettää, todennäköisyys jatkaa merityössä on pieni. Monet ajattelevat, että varustamon taloudellinen menestys tai menestymättömyys on ratkaisevaa myös hänen merityölleen. Myös työsopimuksen laadulla on vaikutusta merityössä jatkamiseen. Yli puolet toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen haltijoista arvioi laivatyön jättämisen ”ei lainkaan todennäköiseksi”, kun määräaikaisen työsopimuksen haltijoista näin ennakoivajaa kolmannes. Toisaalta erittäin todennäköisesti laivatyön jättävissä on n. 2,5-kertainen määrä määräaikaisen työsopimuksen haltijoita verrattuna toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten omistajiin.

*K: ...mikä sieltä (mereltä) työntää pois...?*

*V: On paljon sellaisia, jotka ovat eläkkeelle asti merellä. Mulla se loppu niin, että tuli merenkulun lama ja niitä työpaikkoja ei paljonkaan ollut, ja sitten mä jäin maihin töihin.*

*Kyl mä luulen, et toi perhe elämä ja nuorena haluaa nähdä ja on sitä seikkailun halua: Mut toi merenkulun maailma on aika äkkiä nähty eikä niitä eksoottisia reissujakaan enää ole. Se on vähän kuin ratikkaliikennettä, pysäkiltä toiselle.*

*...matruusin papereilla sellaista työtä ei maissa oikein oo. Satamissa työnjohtajat on yleensä ollut entisiä merikapteeneita ja perämiehiä. Se on sellainen aika luonnollinen siirtymä. Voimalaitokset vie taas konemestarit. Keittiöpuolelle löytyy taas töitä.” (Ryhmähaastattelu)*

*”...mä ole tällä alalla ollut kolkytviis vuotta ja lähes koko ajan on ollut sellainen käsitys, että merenkulku loppuu Suomesta. 1990-luvulla oli lyhyt seesteinen aika. Koko muun ajan on ollut se, että tää loppuu parissa kolmessa vuodessa ja sit ihmisym.-tajuisesti ajattelee, et jos tulee jokin maatyöpaikka niin otetaan se... lehdistökin esim. Hesarit tekivät jutun, niin siinä puhuttiin hyvin synkkiä asioita, ja yleensä on, et jos merenkulusta puhutaan, niin ne on jotain öljypäästöjä tai ei mitään hyvää”. (Ryhmähaastattelu)*

Työnantajan toiminta henkilöstön kehittämisessä korreloi positiivisesti ennakoitujen työssä jatkamisen kanssa. Samaan suuntaan vaikuttaa pieni ristiriitojen taso työpaikalla. Näiden asioiden organisointi on henkilöstöpolitiikkaa, jossa laadullinen työmarkkinajousto tuo myönteisiä näköaloja. Asema organisaatiossa on työn rakenteellinen osa. Huolestuttava piirre merimiesten keskuudessa on se, että mitä nuorempi merenkulkija on, sitä vähemmän hänellä on luottamusta pitkään työuraan. Luottamuspuola liittyy työmarkkinoilla käytävään keskusteluun työelämän niin kutsutun sosiaalisen sopimuksen voimassaolosta. Perinteisesti työelämän on arvioitu perustuvan lähtökohdalle, että työnantaja tarjoaa pysyvän työpaikan, kun työntekijä on kyvykäs ja halukas työhön. Sosiaalinen sopimus merkitsee molemminpuolista ja pysyvää sitoutumista. Jos tämä luottamus rakoilee nuorempien keskuudessa, ilmentää se työmarkkinoiden aikaisemman kivijalan rapautumista. Työhyvinvointiin on arvioitu vaikuttavan enemmän arvioitua jatkuvuudesta kuin pysyvä tai määräaikainen työsopimus. Epävarmuudella työn jatkuvuudesta on suuri vaikutus työtyytyväisyyteen ja asia vaikuttaa myös terveyteen. (Psychosocial...2014, 30, 37.) Voidaan olettaa, että osa maatöihin siirtyvistä on tehnyt ratkaisunsa arvioidessaan työn jatkuvuutta eri organisaatioissa. Työpaikkaa on rationaalista vaihtaa uran alussa tai keskivaiheilla, mikäli arvioi todennäköisyyttä uuden työpaikan saamisen mahdollisuuteen. (Vrt. Psychosocial...2014, 31.)

### 3.7.2 Perhe

*...kun perustetaan perhe niin sitten jäädän maihin, toiset ei vaan kestä sitä yksinhuoltajan elämää. Sitten on paljon pariskuntia jotka seilaa, ehkä toinen seilaa vielä jonkin aikaa kun tulee lapsia ja siten jää toinenkin pois. (Ryhmähaastattelu)*

*”...Mä oon monen merimiehen muijan kanssa jutellut, et se on aina hieno juttu kun se isä tulee laivalta mut se on myös hieno tilanne kun se lähtee kun se elämä palautuu siihen normirutiiniin sit se on se 3 tai 4 viikkoa se jakso tavallaan sitä yksinhuoltajana...” (Ryhmähaastattelu)*

Ruotsalaisen tutkimuksen mukaan ero perheestä rasittaa useimmin 31–41-vuotiaita merenkulkijoita (Hultin 2010, 159). Merityöstä lähtemiseen ja siihen jäämiseen vaikuttavat voimakkaasti perhesyyt. Jos asiaa tarkastellaan työn ja perheen välisenä suhteena, on mahdollisia vaikutuksia neljä. Työ voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti perhe-elämään ja perhe vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti työhön. Niemisen ym. (2014) tutkimuksessa tavanomaisista suomalaisista koostuvassa joukossa arvioi 92 % perheen rikastavan työtä ja 10 % arvioi perheen tuovan työhön ristiriitaa. Työ rikasti 77 %:n perhettä ja tuotti 49 %:n perheeseen ristiriitaa. Työstä perheeseen kohdistuvaa ristiriitaa lisäsi korkea työtuntien määrä sekä työaikamuotona ”muuta kuin päivätyötä tekevät”. Lasten lukumäärä lisäsi perheestä työhön kohdistuvan ristiriidan kokemusta. Toisaalta

työstä perheeseen suuntautuvan rikastavuuden kokemukset lisääntyivät lapsiluvun kasvaessa. Elämänarvot selittävät 4–7 % työn ja perheen ristiriidasta ja rikastavuudesta. Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kohdalla viikkotyötuntimäärä ja työaika-  
muoto lisäävät tukijoiden mallien selitysasetta merkittävästi (15 %). (Nieminen ym. 2014, 124–128.) Suomalaisen aktiivimerenkulkijoiden keskuudessa pari- ja muiden lähisuhteiden jääminen maihin on yli puolelle naimattomista, eronneista ja leskistä yhdentekevää. Sikäli kun asialla on vaikutusta, merkitys on kielteinen. Naimisissa oleville 42,2 %:lle asialla ei ole vaikutusta. 46,2 % katsoo seikan vähentävän ja 10,6 % lisäävän viihtyvyyttä merityössä. Kokonaisuutena ero perheestä ja lähisuhteista vaikuttaa perheellisillä voimakkaammin ja muilla vähemmän voimakkaasti vähentämällä merenkulkijoiden viihtymistä laivatyössä. (Kuva 34)

*”Mä siirryin maahommiin kun mun tytär sairastui vakavasti... Usein ne on henkilökohtaisia asioita.*

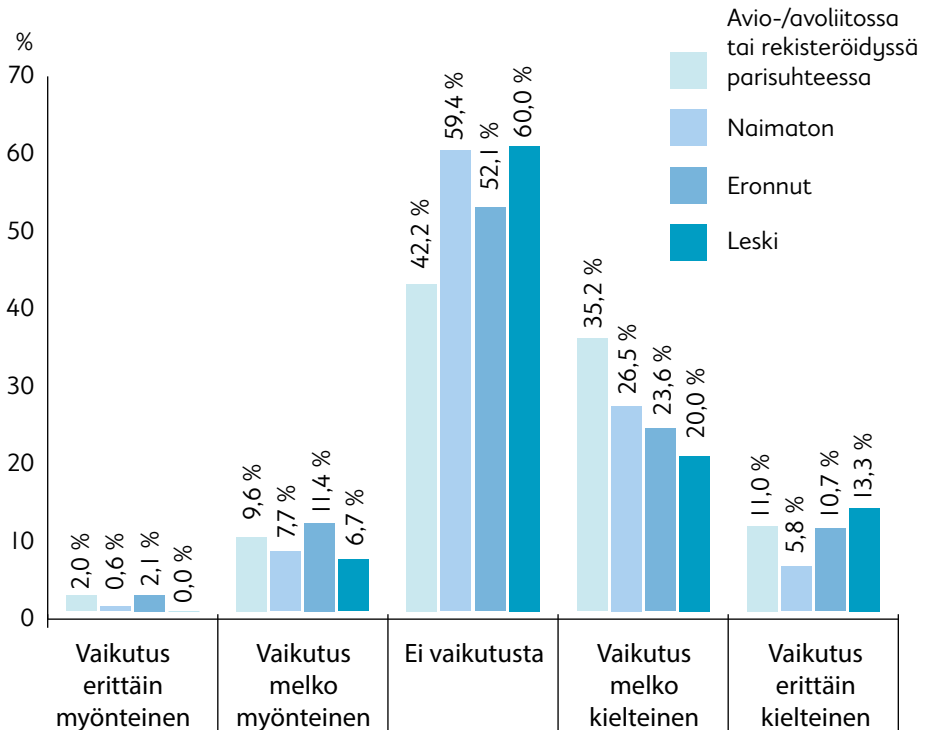
*Siinä mielessä hyvä tilanne, että maista löytyy hyviä haastavia hommia, jos tulee... pakottavia tilanteita esim. perhe.*

*Aikaisemmin varustamot pyrkivät rekrytoimaan omaa henkilöstöä meriltä maihin. Mutta se muuttui noin 10 vuotta sitten...” (Ryhmähaastattelu)*

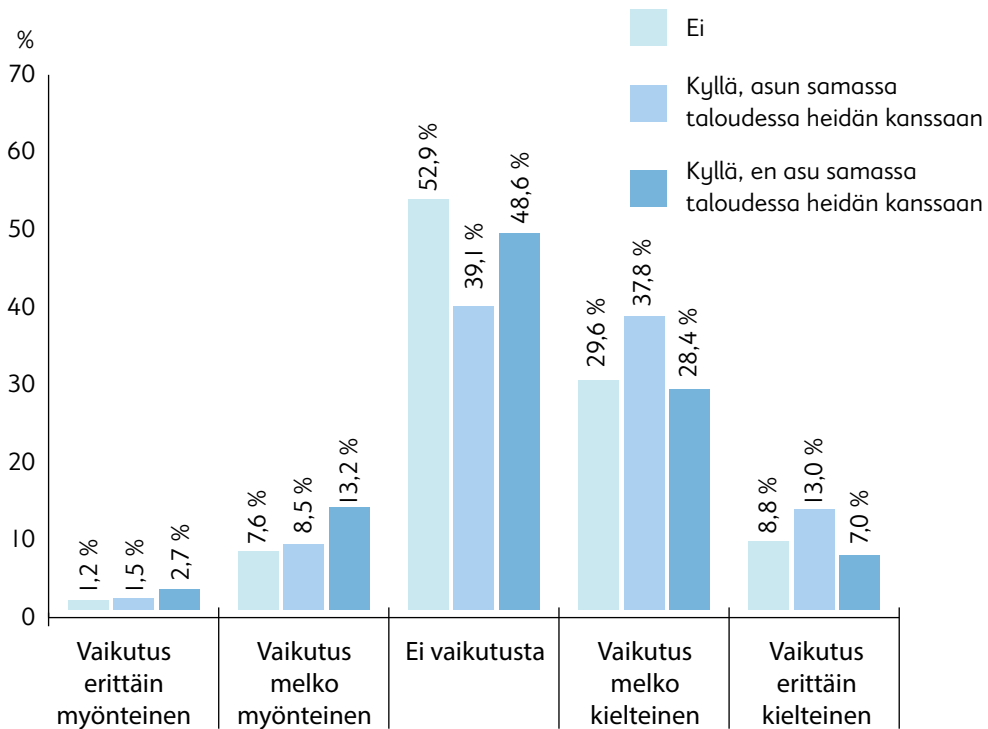
*”... joutuu olemaan paljon pois kotoonta. Jos perhettä meinaa perustaa, niin se on vähän vaikeeta, mut monet onnistuu siinä.” (Ryhmähaastattelu)*

Jos merimiehellä on lapsia, joiden kanssa hän asuu samassa taloudessa, pitää 50,8 % perhesuhteiden jäämistä maihin kielteisenä laivatyössä viihtymisen kannalta. Lapsettomat ja he, jotka eivät asu lapsiensa kanssa, pitivät perhe- ja lähisuhteiden jäämistä maihin

Kuva 34. Perhe- ja lähisuhteiden maihin jäämisen vaikutus / parisuhdetilanne



Kuva 35. Perhe- ja lähisuhteiden maihin jäämisen vaikutus / Onko Sinulla lapsia?



edellisiä harvemmin hankaluutena työnsä kannalta. Lapsiensa kanssa asumattomat merenkulkijat pitivät lähisuhteiden jäämistä maihin useammin myönteisenä kuin lapsettomat. (Kuva 35)

Henkilöiden, jotka onnistuvat sopeuttamaan työn ja yksityiselämän toisiinsa on havaittu ilmoittavan muita harvemmin huonosta terveydestä tai hyvinvointinsa puutteista (Psychosocial ...2014, 37). Työn ja perheen yhteensovittamisella on siten paitsi itseisarvo myös vaikutusta työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin. Sosiaaliset ja terveysvaikutukset positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan kasautuvat. (Vrt. Psychosocial ... 2014, 38.) Nuorimmille ikäryhmille alusten vuoro- ja periodityö on rasittavampaa kuin vanhemmille. Vuoro- ja periodityön rasitus voi ilmetä fyysisinä ongelmina mutta myös sosiaalisina seikkoina, kuten perheeseen tai muihin tärkeisiin ihmissuhteisiin liittyvän epäjatkuvuutena.

### 3.7.3 Työn sisältö

Merityöhön vetää ja siinä pitää työn sisältö. Varsinkin päällystöammateissa ura on rakennettu työtehtävien luonteeseen. Myös muut henkilöstöryhmät pääsääntöisesti arvostavat työnsä sisältöä, ja varsinkin naiset ovat tyytyväisiä palkkaansa. Euroopan työ- ja elinolojen tutkimussäätiö on analyysissään tuonut esiin sen, että uramahdollisuudet, arvio hyvästä palkasta ja tunne hyvin tehdystä työstä vähentää (muista seikoista johtuvaa) pahoinvointia työssä, lisää tyytyväisyyttä ja parantaa terveyttä. (Psychosocial... 2014, 32, 37.) Voidaan olettaa, että myös merityössä hyvät uranäkymät, palkkaus ja tyytyväisyys kompensoivat muiden tekijöiden tuottamaa kuormaa ja lisäävät henkilöstön työmotivaatiota ja työn laatua.

Työssä pysyminen ja lähteminen ovat myös tyytyväisyyden ja turhautumisen asioita. Turhautuminen on voimakas indikaatio työn jättämisestä. Toisaalta työ on monelle ura. Työhönsä hyvin tyytyväiset henkilöt siirtyvät maatyöhön. Tällöin merityö on ponnahduslauta maatyöhön siirtymiseen. Maatyöhön siirtyneet ovat merityöhönsä tyytyväisiä ja esittävät jopa romanttisia käsityksiä toimialasta.

### 3.7.4 Kaksi laajan työkyvyn ja työhyvinvoinnin mallia

Työhyvinvoinnin malleja on useita. Hyvän työn ja työhyvinvoinnin määritelmiä on rakennettu useista näkökulmista (vrt. 1.4). Työhyvinvoinnin malleja määräävät teoreettiset lähtökohdat ja sen työelämän empiria, jolle ne on rakennettu, jopa kansalliset työmarkkinaympäristöt, joissa konseptit on tuotettu. Suomalaisessa merenkulussa on useita toimialaan liittyviä erityispiirteitä, jotka on otettava huomioon työhyvinvointia arvioitaessa.

Ilmarinen (2014) määrittelee neljä työkyvyn keskeistä aluetta:

1. **Terveys ja toimintakyky**
2. **Osaaminen**
3. **Arvot, asenteet ja motivaatio**
4. **Johtaminen, työyhteisö ja työolot.**

Kun tarkastelemme työtyytyväisyyttä laivalla ja otamme huomioon toimialan erityispiirteet, voidaan todeta että:

- a) Merenkulkijoiden terveys on asia, josta huolehditaan säädösten ja toimintakulttuurin mukaan. Työturvallisuuden katsotaan yleensä olevan kunnossa. Merenkulkijoiden itse arvioima terveydentila on parempi kuin palkansaajilla keskimäärin. Soini ym. (1993) toteavat, ettei teknisillä muutoksilla lastialuksilla ei ole vaikutusta henkiseen rasitukseen mutta että organisaatiomuutoksilla on stressiin kielteinen vaikutus. Voidaan olettaa, että työn fyysinen kuormittavuus lastialuksilla on vähentynyt viimeisen 20 vuoden aikana teknisten muutosten seurauksena. Miehistöjen pienenemisen jälkeen voidaan olettaa myös organisaatiomuutosten vähentyneen. Työn kuvataan usein muuttuneen intensiivisemmäksi ja tehtäväkuvien laajentuneen yleistoimija-vakanssien myötä. Matkustaja-alusten taloustehtävien työn intensiteettiä kuvataan korkeaksi. Muutoksen suunnan ja sen dynamiikan arviointi vaatisi oman tutkimuksensa.
- b) Ammattitaidon puute ei yleensä ole suorituskyvyn este. Työn mielekkyys ei aina ole optimissa ja asia vaikuttaa merityön jättämiseen.
- c) Asenteet ja arvot eivät ole suuri ongelma merityössä. Työntekijät ovat pääsääntöisesti omaksuneet toimialan työkulttuurin. Kuitenkin naiset ovat miehiä harvemmin tyytyväisiä laivan kirjoittamattomiin sääntöihin ja hierarkiaan. Työntekijöitä motivoi palkkaus ja heille sopiva periodityö. Nuorille ja naisille sosiaaliset suhteet ovat tärkeä ja myönteinen työmotivaation osa.
- d) Vuoro- ja periodityö on merenkulussa merkittävä vetovoimatekijä. Kuitenkin ne myös rasittavat joitakin merenkulkijoita. Tällöin heillä on henkilökohtaisia ja sosiaalisia sopeutumisvaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Mahdollisuus levätä ja palautua merityössä vaikuttaa työkykyyn myös uran loppupuolella.

- e) Päähaasteita merityössä jatkamiseen on perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin. Varsinkin nuoremmille tämä on ratkaiseva kysymys. Voidaan olettaa, että kyseessä on 2-suuntainen ilmiö. Merimiehellä tai -naisella on omat tavoitteet mutta niin on hänen perheenjäsenilläänkin. Puoliso, lapset jne. voivat olla ratkaisevassa asemassa työuran jatkumisessa. Perheasiat ovat osa merityön sosiaalista ulottuvuutta. Merityössä korostuu työn ja perheen yhteensovittamisen merkitys. Lopputulos on tärkeä niin toimialalle, henkilöstölle, perheelle kuin yhteiskunnallekin.
- f) Valtio tukee merenkulkua voimakkaasti avustuksineen, yritystukineen ja ylläpitämällä koulutuslaitoksia. Toimialaa tukevat myös terveyspalvelut. Kaikkiaan merenkulun piirissä on monia toimintaa avustavia organisaatioita.
- g) Henkilöstöpolitiikalla on merkittävä vaikutus työssä jatkamiseen. Työnantajan toimet terveyden, turvallisuuden ja ammattitaidon ylläpidossa pidentävät työuria. Nämä integroivat toimet ovat osa laadullista työmarkkinajoustoa toteuttavaa henkilöstöpolitiikkaa ja liiketoimintastrategiaa. Pieni ristiriitojen määrä on työssä jatkamisen motivaatio sinänsä, mutta lisäksi onnistuneesti organisoidun työyhteisön ominaispiirre.

Tarkasteltaessa Mankan (2008) työhyvinvointimallia voidaan todeta, että merityö on luoteeltaan positiivista tai ainakin vähäisessä määrin ongelmallista työntekijöiden näkökulmasta. Johtamista ohjaa traditio, jossa varsinkin rahtialuksilla on suhteellisen vähän pelivaraa tuote- ja palveluinnovaatioille, joilla olisi myös työn organisointiin ja kehittämiseen liittyviä vaikutuksia. Myös ryhmädynamiikkaan vaikuttavat merenkulun traditiot. Erityisesti nuorten ja naisten sosiaaliset suhteet kasvattavat kiinnittymistä laivatyöhön.

Työorganisaatio laivalla on traditionaalinen. Henkilökohtaisia ja ammatillisia kehittymismahdollisuuksia on varsinkin kone- ja kansipäällystön keskuudessa. Työympäristö on haastava, työn rasittavuus saattaa olla suuri, mutta työturvallisuusriskit on pyritty ja suurelta osin onnistuttu eliminoimaan. Toiminta tiukan kilpailun olosuhteissa on konservatiivista ja se pyrkii säilyttämään vakiintuneet liiketoiminnan mallit ja työllisyyden. Toimintakulttuurin tasolla ei työelämän osapuolten välillä vallitse arvoristiriitoja ja neuvottelusuhteet toimivat. Sen sijaan melkoisia intressiristiriitoja esiintyy. Sekamiehityksellä on negatiivista vaikutusta suomalaisten merenkulkijoiden työmarkkina-asemaan. Mahdolliset ulosliputukset vaikuttavat suuresti henkilöstön työehtoihin. Tämä on henkilöstön kannalta jopa uhka, joka ei voi olla vaikuttamatta käsityksiin työstä toimialalla pitkällä aikavälillä. Asenteet ja terveys ovat pääsääntöisesti ongelmattomat. Mankan mallista puuttuu sosiaalinen- ja perheympäristö. Siksi se on vähemmän osuva laivatyön arviointiin. Mankan malliin kuuluu ”elämänhallinta”, mutta perhe- ja sosiaalisten tekijöiden merkitys ei korostu merityötä ilmentävällä tavalla.

Ilmarisen työkykymalli osuu paremmin merenkulun työolosuhteisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Terveys, ammattitaito ja arvot muodostavat työn organisaation perustan. Kuitenkaan työkyky ei ole ainoa työssä jatkamisen tekijä. Perhe- ja lähisuhteiden järjestelyllä on suuri vaikutus henkilökohtaisiin valintoihin. Vaihtoehtoiset työmarkkinat maissa tarjoavat mahdollisuuden työhön ja uraan maissa.

Yleisesti työkyky merityössä on parantunut. Se ilmenee sekä vanhuus- että työkyvyttömyyseläkkeiden saajien keski-ikäen nousuna, joka vähintään vastaa kehitystä muilla työpaikoilla. Merityön jättäminen voi aiheutua varustamotoiminnan supistumisesta. Työ merellä ei ole ainoa vaihtoehto. Osa henkilöstöstä siirtyy maihin urallaan, vaikka

he ovat erittäin motivoituneita ja tyytyväisiä työoloihinsa merellä. On mahdollista, että monet merenkulkuun tiukimmin kiinnittyneet siirtyvät varustamoiden ja järjestöjen palvelukseen tai muihin merenkulkua koskettavien organisaatioiden tehtäviin. Myös merityön turhautuneet ja pettyneet ovat yksi merityön jättävien joukko.

### **3.8 Rakenteelliset, ehdollistavat ja välittömät syyt merityön jatkamiseen tai sen päättämiseen**

Sama työpysyvyyteen liittyvä olosuhdetekijä on yhdelle houkutus ja etu merityössä, toiselle vaiva ja rasite. Käytännössä ehkä varustamon konkurssia, tapaturmaa tai työntekijän terveyden pettämistä tai alkoholismia lukuun ottamatta mikään yksittäinen tekijä ei pääsääntöisesti ratkaise uran tai työn jatkamista ennen eläkeikää. Varustamot ja ammattijärjestöt ovat pyrkineet ja onnistuneet neuvottelemaan tehtäväkuvien muutoksista ja muodostamaan esim. nk. yleistoimijavakansseja, joilla on osaltaan pyritty sopeutumiseen ja työllisyyden ylläpitoon.

Flinkman (2014, 36–38) esittelee kolme työn ja ammatin vaihtoon liittyvää teoriaa.

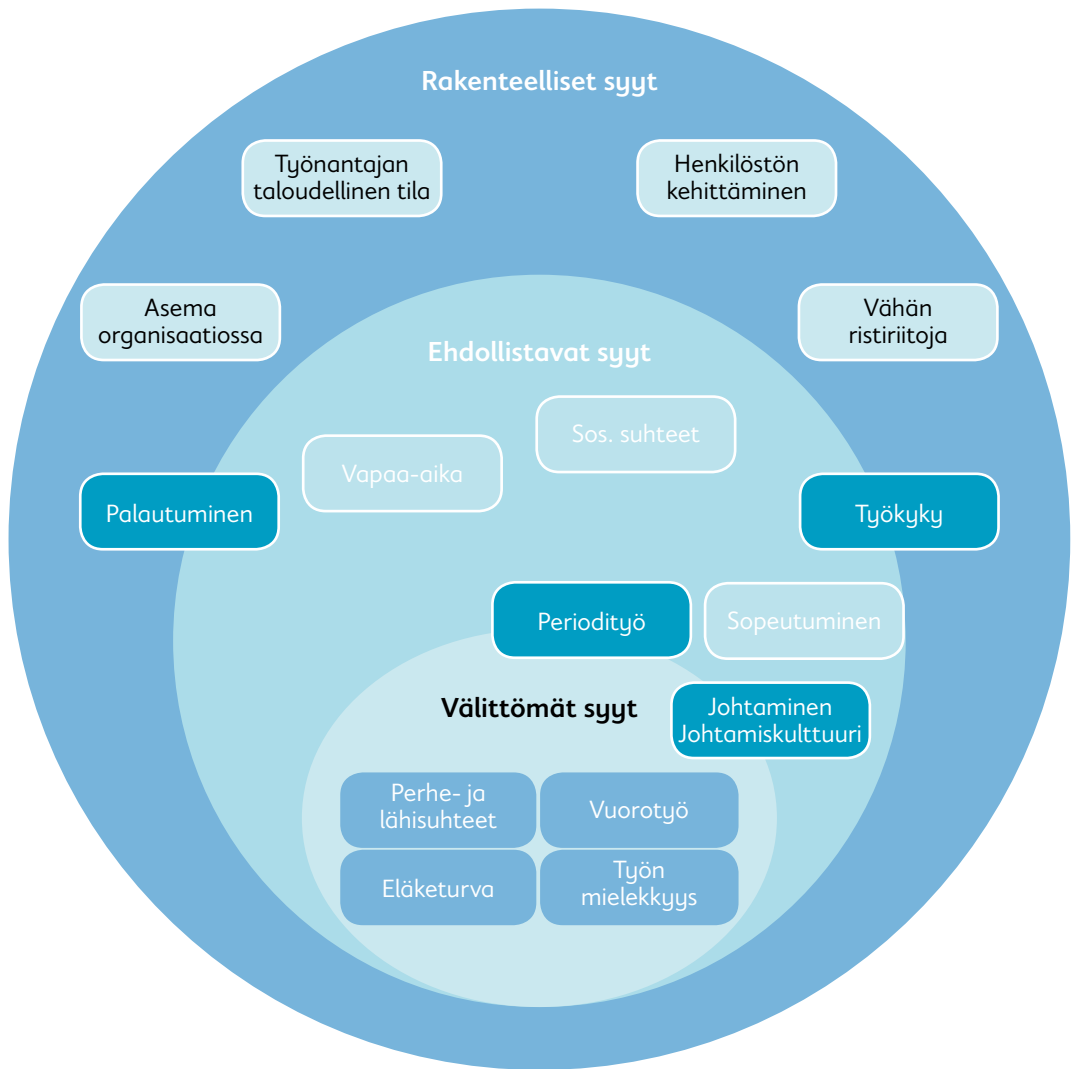
1. Pricen kollegoineen (1972) kehittämän **kausaalisen** työpaikan vaihtamismallin mukaan tyytyväisyys ja aikomus lähteä ovat pääasiallisia tekijöitä (antecedents) vaihtuvuuteen ja sitoutuminen organisaatioon on välittävä tekijä tyytyväisyyden ja aikomuksen kesken.
2. **Urien** teoria (Holland & Gottfredson 1976) and the ‘Integrated Model of Career Change’ (Rhodes & Doering 1983, Rhodes & Doering 1993) olettaa yksilöiden jättävän työpaikan, mikäli heidän persoonallisuutensa ei ole sopuissa työympäristön kanssa. Uran vaihtamisen motivaatioon liittyy työtytymättömyys tai tyytymättömyys (vaihdettavaan – oma huom.) uraan.
3. **Rajattomien urien tai voimakkaan työorientaation** (boundaryless careers or ‘protean career) lähtökohdaksi ottavaa käsitystä käytetään haastamaan pysyvien työpaikkojen ja yhteen työpaikkaan perustuvien urien konseptia (Arthur 1994; Sullivan 1999; Inkson 2005; Hess ym. 2012). Mallissa työntekijät liikkuvat töiden, työpaikkojen, maiden ja jopa ammattien välillä (Hess ym. 2012).

Olemme tässä tutkimuksessa pyrkineet rakentamaan kausaalisia tai ainakin muuttujien samanaikaiseen vaihteluun liittyviä malleja työstä lähtemiselle tai siinä pysymiselle. Monien tekijöiden on havaittu olevan tilastollisesti yhteydessä sekä työstä lähtemiseen että jäämiseen. Ura-näkökulma on merkittävä merenkulussa. Varsinkin kansi- ja konepäällystöllä on alalle tullessaan edessään nousujohtoinen ja ammattitaidon turvaava ura. Kansimiehistöllä ja taloushenkilöstöllä kyseessä on useammin työ ”jobi”, joka on toivottavasti riittävästi palkattu ja turvallinen, mutta jossa uralla etenemisen mahdollisuudet ovat rajoittuneita päällystön verrattuna. Varsinkin laivalta poistuneiden merenkulkijoiden keskuudessa voitaisiin soveltaa rajattomien urien tai voimakkaan työorientaation konsepteja kuvattaessa työpaikan vaihdoksia. Osa laivalta lähtevistä on hyvin motivoitunutta ja työssään menestynyttä joukkoa, joka siirtyy maihin juuri tukevalta työmarkkina-asemaltaan ponnistaen. Nämä erilaiset orientaatiot ja asemat työmarkkinoilla heijastuvat merenkulkijoiden toiminnassa ja sen kuvauksissa.

Tarkastellessaan eläkeikää lähenevien merimiesten työssä jatkamista Hult (2010, 149) nostaa esille halun, kyvyn ja luvan (allowed) työskennellä. Näkökulmassa tulevat esiin niin yksilölliset edellytykset kuin ympäristön tarjoamat mahdollisuudet.



Kuva 36. Merityössä pysymisen ja merityön jättämisen syitä



Tarkasteltaessa merityöhön jäämisen ja sieltä lähtemisen syitä, päädyttiin kriteeristä ja ilmiökentästä riippuen hieman toisistaan poikkeaviin tuloksiin. Kun arvioitiin merenkulkijan valmiutta jatkaa työtä 55-vuotiaana, estimoitiin nuorten ja keski-ikäisten ennakoitua kykyä työskennellä toimialalla pitkällä, ehkä työuran mittaisella aikavälillä. Tällöin havaittiin, että työn jatkuminen edellyttää varustamon taloudellisen tilan pysymistä suotuisana. Työuran jatkaminen riippuu myös asemasta organisaatiosta eli siitä, mihin henkilöstöryhmään kuuluu. Työssä jatkamiseen vaikuttivat myös työnantajan toimeenpanemat henkilöstön kehittämistoimet ja laivan ilmapiiriin kuuluva ristiriitojen määrä. Lisäksi jatkaminen on riippuvaista työkyvystä ja palautumisesta. Tällaisia työn toimintaedellytysten olemassaoloa kuvaavia tekijöitä voidaan nimittää työssä jatkamisen rakenteellisiksi tekijöiksi tai rakenteellisiksi syiksi. Kyseessä ovat pitkälti välttämättömät työn jatkamisen ehdot.

Kvanttiliregressio-menetelmään perustuva analyysi työssä viihtymistä koskevista tekijöistä ja työn jättämisestä tai työssä pysymisestä osoitti palautumisen ja työkyvyn ohella johtamisen, sosiaalisten suhteiden, vapaa-ajan, sopeutumisen sekä periodityön lineaariset ja epälineaariset merkitykset. Erotteluanalyysi kohdistettiin merenkulkijoihin tarkoituksena maksimaalisesti erottaa toisistaan laivalle todennäköisesti jäävät ja sieltä lähtevät henkilöt. Tällöin voitiin todeta perhe- ja lähisuhteiden, periodi- ja vuorotyön, eläketurvan, työn mielekkyyden ja johtamisen oleellinen vaikutus verrattaessa laivalta lähteviä ja sinne jääviä. Kvartaaliregression paljastamia tekijöitä voidaan nimittää ehdollistaviksi tekijöiksi tai syiksi työhön jäämiseen tai siitä lähtemiseen. Erotteluanalyysin tärkeimmät tekijät ovat luonteeltaan välittömiä työn jättämisen tai siinä pysymisen laukaisevia tekijöitä.

Palautuminen ja työkyky ovat sekä rakenteellisia että ehdollistavia syitä, jotka vaikuttavat sekä pitkällä aikavälillä että akuutimmin. Periodityö ja johtaminen taas ovat sekä laivan työolosuhteisiin kuuluvia ilmiöitä että negatiivisia tai positiivisia olosuhdetekijöitä, jotka sekä ehdollistavat että välittömästi saattavat ratkaista uran jatkumista.

Nuoremmalla iällä mm. sosiaaliset suhteet ovat tärkeämmät kuin myöhemmin. Perheen ja lapsien vaikutus työhön on keskimäärin voimakkaampaa nuorena ja varhaisessa keski-iässä. Työkyky ja terveys pyrkii rapistumaan ajan myötä. Toisaalta tottuminen olosuhteisiin ilmentää sopeutumista ja valikoitumista, jotka ennakoivat työuran pidentymistä merellä. Vanhimmat ikäryhmät ovat yleensä ansainneet eläketurvan ja muita etuuksia, jotka pitävät heitä kulloisessakin työssä. Mitä nuorempi merenkulkija on, sitä epäilevämmän hän suhtautuu pitkään työuraan. Olosuhteista ja niiden kehittämisestä riippuu, onko tämä realismia vai katteetonta epävarmuutta tulevaisuudesta.

Alusten kansi- ja konepäällystö koostuu pääsääntöisesti miehistä ja taloushenkilöstö naisista. Päällystölle työ on pääsääntöisesti myös arvostettu ura. Päällystö pitää parempana myös työn sisältöä. Muun henkilöstön tavoitteet työssä painoutuivat useammin työn yleisiin ehtoihin kuten palkkaukseen ja työn jatkuvuuteen sekä työnantajan turvallisuuteen sekä myös työn sosiaaliseen palkitsevuuteen. Sukupuolittunut ammattirakenne määrää pääsääntöisesti myös eroja laivatyyppien välillä arvioitaessa työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä. Merkittävin rajalinja kulkee matkustaja- ja muiden alusten välillä.

# 4 Työura merellä elämänkulun näkökulmasta

Miksi ihmisen elämän menee niin kuin se menee? Millaiset tekijät vaikuttavat omaa ammattia ja tulevaisuutta koskeviin päätöksiin? Yksilön elämänkulkuun vaikuttavat monenlaiset seikat. Tärkeimpiä aikuiselämän päätöksiä on oman työuran suunnittelu ja päättäminen, mihin ammattiin tai työtehtävään tähtää. Nykyisin työurat harvemmin ovat yhtä tasaista, ennalta suunniteltua kulkua kohta eläkevuosia, vaan elämänkulkuun liittyvät useat tekijät muuttavat työuraa joskus yllättäenkin.

Tässä luvussa kuvataan Stay onboard -hankkeessa kerättyä tutkimustietoa siitä, millaiset tekijät vaikuttavat merityöhön hakeutumiseen ja sieltä poistumiseen. Tuloksia tarkastellaan elämänkulun eri teorioihin peilaten, sillä on haluttu etsiä joitakin universaalimpia tai yleisluonteisempia tulkintoja tuloksille. Merenkulun työ poikkeaa useilta osin tavanomaisemmista työtehtävistä maalla, vaikka yhtymäkohtiakin voidaan löytää. Merityössä työskentelyolosuhteet ja työn tavoitteet sanelevat suurelta osin työtä ja työvuorojärjestelyt eroavat myös useasta maatyöstä.

Elämänkulun teorioita on viime vuosina rakennettu useita eri tieteenaloista käsin. Lähi-käsitteitä elämäkululle ovat elämäнкаari, elämänpolitiikka ja elämissä suunnanotto. Retrospektiivisen tarkastelukulma puolestaan tulee elämänhistoriasta. Tässä artikkelissa kuvataan lyhyesti joitakin elämänkulun teorioita, mutta pääasiallinen fokus on Elderin (1994) teoriassa. Elderin elämänkulun malli on yksilö- ja yhteisökeskeisen tarkastelun yhtymäkohdassa niin, että se ottaa huomioon yksilöön liittyvät kehitykselliset seikat, yksilön toimijuuden, ajan ja paikan, ajoituksen sekä erilaiset yhteydet ja verkostot. Tässä tutkimuksessa ei ole kyse puhtaasti kyse elämänkulututkimuksesta, jota usein analysoidaan tai esitetään esimerkiksi elämänviiavan (lifeline) avulla. Tutkimusaineistosta voidaan kuitenkin nostaa esiin merenkulkijoiden elämänkulkua, siirtymiä, pysäkkejä tai elämän avainkoemuksia (Antikainen & Komonen 2003) merityöhön vetävien elementtien osalta.

Stay onboard- hankkeessa toteutettujen laadullisten ja määrällisten tutkimusten tuloksia tarkastellaan ja tulkitaan tässä siis pääasiallisesti Elderin elämänkulun teorian näkökulmasta. Elämänkulkua voisi nykyelämissä kuvata navigointina epävarmuuden maailmassa ja riskiyhteiskunnassa. Kulkeeko merenkulkijan elämä kuin lastu laineilla ilman mahdollisuutta vaikuttaa kohtaloonsa ja tulevaisuuteensa vai onko niin, että elämä merellä onkin välttämättömyyden imperatiivi: merityö vetää vastustamattomasta puoleensa elämäntyylinä, ansiotulon lähteenä ja nousujohtaisen ammattiuran kontekstina? Nouseeko tämä välttämättömyys vaikkapa suvun perinteistä vai ympäröivän yhteiskunnan työmarkkinatilanteesta?

Näkökulma merenkulkuun avautuu tässä kirjoituksessa pääasiallisesti laadullisen aineiston kautta. Määrällisen aineiston avulla on saatu lisää näkökulmia tulkintaan vastaajien iän, sukupuolen tai liikennemuodon eroavaisuuksien kautta. Aluksi luodaan yleiskatsaus elämänkulun käsitteeseen ja erityisesti Elderin teoriaan. Sitten tarkastellaan merityöhön vetäviä tekijöitä etsien teoreettisia yhteyksiä elämänkulun teoriaan. Elämänkulku on jossain määrin ikäsidonnaista. Tämän vuoksi aineiston tarkastelu ikäryhmittäin on

paikallaan. Merenkulun ammateille on ominaista niiden miehinen perinne lähtien ennakkoluulosta tai taikauskosta, että nainen aluksella tuottaa huonoa onnea. Naisia on edelleen vähän merenkulun ammateissa ja suurin osa heistä työskentelee talouspuolella. Tässä artikkelissa nostetaan esiin merityön elämänkulkua naisen näkökulmasta. Kolmas erityinen tarkastelukulma löytyy eri liikennemuodoista. Tässä etsitään vastausta kysymykseen, millaisia eroavaisuuksia eri liikennemuotojen välillä voidaan löytää merityöhön hakeutumisessa ja sieltä pois siirtymisessä eri ikäryhmissä ja sukupuolten välillä.

#### **4.1 Elämänkulun teorioiden suppea esittely**

Elämänkulun tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten yksilö toimii yhteiskunnallisissa rakenteissa aktiivisena toimijana ja tuottaa toiminnallaan muutoksia olosuhteisiin ja elämänkulkuunsa. Toisaalta yksilöllä on mahdollisuus tehdä valintoja ja käyttää joitakin mahdollisuuksia, mutta toisaalta yhteiskunta ja paikalliset rakenteet vaikuttavat eri aikoina eri tavoin yksilön elämän rakentumisen ja rakentamisen mahdollisuuksiin (Kilpeläinen 2000).

Vuosikymmenten varrella on luotu useita elämänkulkuun liittyviä teorioita, joista käytetään toisistaan poikkeavia ja niiden teoreettisia lähtökohtia kuvaavia nimiä. Teoriat lähtevät myös eri tieteenalojen tarpeista ja niiden omista tutkimusperinteistä. Elämänkulku on kiinnostanut tutkimus- ja teorianmuodostuksen kohteena ainakin sosiologiassa, psykologiassa ja kasvatustieteessä. Elämänkulun (life course) käsitettä käytetään ensisijaisesti sosiologiassa ja kasvatustieteissä. Psykologiassa puhutaan elämänkulun sijaan usein elämänskaaresta (life span) tai elämänkehästä (life cycle). Praktinen näkökulma elämänkulkuun löytyy esimerkiksi ammatinvalinnan ohjauksen piirissä, jonka lähtökohdat ovat 1900-luvun alun tarpeesta tehdä viisaita valintoja uravalinnassa, jossa yksilön omat kyvyt pyrittiin saamaan yhteiskunnallisesti hyödylliseen käyttöön (Hartung & Blustein 2002). Elämänkulun tutkimuskohteena on yksilön tai ryhmän elämä. Elämänkulku voidaan määrittää yksinkertaisimmillaan sarjaksi tapahtumia ja kokemuksia syntymästä kuolemaan saakka. Yleisenä tavoitteena on pyrkimys kuvailla ja selittää sitä sosiaalista prosessia, jossa elämänkulkua rakennetaan (Antikainen & Komonen 2003, 144). Elämänskaari nähdään perinteisesti lineaarisena jatkumona ja kehityskulkuna, joka jakautuu selkeisiin, toisistaan erillisiin osiin modernissa yhteiskunnassa elävän yksilön elämässä. Tällaisina suhteellisen selvärajaisina elämänskaaren osina on pidetty esimerkiksi koulunkäyntiä, työssä oloa ja eläkeaikaa. Nämä osat voidaan rinnastaa iällä mitattaviin elämänskaariin, joita ovat lapsuus, nuoruus, aikuisuus ja vanhuus. (Komonen 2001, 28.) Elämänkulun käsite on elämänskaaren ja elämänkehän käsitteitä vähemmän normatiivinen eikä yhtä stabiili. Myös elämänskaarella on kyse toisiaan seuraavien elämänskaarensa jaksosten sarjasta, jossa eri elämänskaareita jäsennetään urina tai polkuina, joilla merkittävät elämäntapahtumat toimivat käännekohtina ja voivat merkitä siirtymää positioista toiseen. Elämänkulku viittaa sarjaan sosiaalisesti määriteltyjä tapahtumia ja rooleja, joita yksilö omaksuu elämänskaarensa mittaana. Käsite eroaa elämänskaaren käsitteestä, koska se ei oleta tapahtumien ja roolien muutosten tapahtuvan tiettyssä järjestyksessä tiettyyn aikaan kuten elämänskaaren käsite. (Giele & Elder 1998, 22.) Elämänkulun säännöt toimivat myös kahdella tavalla: ensinnäkin ajallisesti toisiaan seuraavina muodollisten asemien ja urien tasolla ja toisaalta yksilöllisten elämänskaarensa perspektiivien ja toimintojen tasolla.

Elämänkulku muodostuu myös ikäsidonnoista elämänskaarensa jaksosta, joita jaksottavia siirtymiä ovat elämänskaarensa muutoksia aiheuttavat käännekohtat, joita ovat esimerkiksi koulutukseen tai työelämään siirtyminen. Siirtymäkohdissa aikaisempi elämänskaarensa

päätyy, mutta samalla avautuu uusia suuntia elämälle. Yksilölle mahdollistuu usein valintojen tekeminen elämän siirtymäkohdissa, jolloin myös hänen sisäinen maailmansa, identiteettinsä ja maailmankuvansa altistuvat muutokselle. (Levinson 1978.) Levinsonin teorian kautta aikuisuus näyttäytyy siis siirtymien ja vakaiden vaiheiden välisenä vuorotteluna. Elämänkaariteoria on saanut osakseen myös kritiikkiä, joka on kohdistunut kronologiseen ikään perustuviin elämän- ja työuranvaiheiden jäsentelyyn, joka ei huomioi yksilöllisiä eroja, vaan ne määrittyvät vahvasti ikäkausittain. Ammatinvalinnan ja työhön siirtymisen vaiheena on usein varhaisnuoruuden vaihe (0–22 vuotta) ja varhaisaikuisuus (17–45 vuotta). Ammatinvalinta ja -vaihto saattavat olla ajankohtaisia nuoruusiän lisäksi nykyisin myös keski-ikässä. Henkilökohtaisen elämän siirtymät ovat elämänpolkuun muutoksia aiheuttavia elämäntapahtumia, käännekohtia. Tällaisia ovat esimerkiksi työelämään siirtyminen, avioituminen, lapsen syntymä, avioero, sairastuminen, läheisen kuolema tai työpaikan menetys. Siirtymäkohdissa yksilö tekee valintoja, jotka ohjaavat hänen elämänsä suuntaan tai toiseen. Siirtymäkohdat voivat osua ihmiselämässä eri ikävaiheisiin.

Elder (1994) kuvaa elämäntapaa yksilön kehitystä ja toimintaa koskevana viiden periaatteen mallina ja teoriana. Ensinnäkin uskotaan yksilön kehittyvän ja oppivan uutta koko elämänsä ajan. Inhimillinen kehitys on siis koko eliniän kestävä prosessi, ja tämä kehittyminen väistämättä vaikuttaa elämäntapahtumiin. Toiseksi yksilö on elämänsä toimija. Hän rakentaa oman elämäntapansa erilaisten valintojen ja toimintojen kautta elinympäristönsä historiallisten ja sosiaalisten olosuhteiden mahdollisuuksissa ja rajoituksissa. Kolmas elämäntapaa periaate on ajan ja paikan periaate, joka tarkoittaa sitä, että yksilöiden elämäntapaa sijoittuu ja muotoutuu siinä historiallisessa ajassa ja niissä paikoissa, joissa heidän (elämänsä) kokemukset tapahtuvat. Neljänneksi elämäntapaa vaikuttaa ajoitus. Kehitykselliset taustat ja sukujuuret sekä elämän käännekohtien, tapahtumien ja käyttäytymisen mallit vaihtelevat sen mukaan, miten ne ajoittuvat henkilön elämään. Viidenneksi elämäntapaa vaikuttavat muiden ihmisten elämät. Yksilöt elävät tavallisesti erilaisissa ihmissuhteissa perheessä, työelämässä ja vapaa-ajan harrastuksissa. Näin ihmisten elämän linkittyvät toisiinsa monimuotoisesti.

Yksilö ei koskaan ole täydellisen vapaa subjekti toimiessaan ja tehdessään valintoja, toisaalta yksilön toiminta ei myöskään ole determinististen pakkojen, normien tai toimintamallien määrittämää. Yksilö pyrkii toimimaan autonomisena subjektina tasapainoilemalla erilaisten teknillis-taloudellisten pakkojen ja traditioiden sekä yksilöllisyyden ja vapauden välisellä ulottuvuudella. Toisaalta nuorisikäytönä on ammattiuran lisäksi valita kokonainen elämäntyyli (Hodkinson & Sparkes 1997), jolloin työ on osa kokonaisuuden titeettiä eikä vain toimeentulon lähde. Epävarmassa työmarkkinatilanteessa todelliset valinnanmahdollisuudet määrittyvät toisaalta yksilöllisten mahdollisuuksien yhteiskunnallisissa sidoksissa ja toisaalta yhteiskunnallisten ehtojen paikallisissa puitteissa. Uravalintoja tehtäessä yksilön omien päätösten lisäksi valintojen kenttää rajaavat tai määrittävät sosiaalisesti strukturoidut polut. Määrittäviä tekijöitä tälle polulle voivat olla asuinpaikka, ikä, sukupuoli ja lapsuuden kodin sosiaalinen asema, jotka vaikuttavat siihen uravalitsijan toiminnan horisonttiin, jonka hän näkee. (Hodkinson & Sparkes 1997.)

Elämäntapaa on siis erilaisten voimien tai jännitteiden vuorovaikutusta: yksilö voi omilla valinnoillaan ja päätöksillään suunnata elämänsä ja samalla hänen oma elämänsä on vuorovaikutuksessa kaikkeen sitä ympäröivään maailmaan sekä myös satunnaisiin tapahtumiin. Elderin valintatuloja taustoittavaksi teoriaksi ja malliksi vahvistaa merenkulun työuran monimuotoisuuden kuvaamista.

## 4.2 Merityöhön vetävät seikat osana elämäntilannetta

Tässä alaluvussa kuvataan merityöhön vetäviä seikkoja. Ensinnäkin kuvataan merityöhön vetäviä seikkoja laadullisen tutkimusaineiston tuloksena. Merityöhön vetävät seikat voitiin jaotella henkilöön, työhön, työympäristöön, perheeseen ja sosiaalisiin sekä yhteiskuntaan ja työelämäpoliittisiin tekijöihin. Tämän jälkeen liitetään tulokset Elderin elämäntilannemallin viiteen ulottuvuuteen. Aluksi esitetään merenkulkijoiden (sekä aktiivit että merityöstä poistuneet), ammattiliittojen ja edunvalvonnan, varustamon, Merimieskirkon ja työterveyshuollon edustajien haastatteluaineiston analyysin tuloksia merityöhön vetävistä tekijöistä taulukossa 16.

Henkilöön liittyviä merenkulun työhön vetäviä tekijöitä laadullisessa aineistossa oli halu nähdä maailmaa. Samoin merelle tai laivalle lähteminen nähtiin tapana itsenäistyä omaan elämään pois lapsuudenkodista. Vastaajat kertoivat, että rannikkokaupungeista on luonnollista lähteä merelle työhön. Mereen liittyvät harrastukset voivat toimia myös innostavana tekijänä laivatyöhön siirtymiseen. Kansainvälisyys ja merimiesromantiikka mainittiin myös motiiveina merityöhön. Henkilöllä pitää olla tietyn tyyppinen asenne, jotta kokee merenkulun ammatit kiinnostavina, mutta onko tuo asenne juuri seikkailun halua vai itsenäistymisen tarvetta? Joskus ammatinvalintaan vaikuttaa puhdas sattuma, joka tarkoittaa henkilön valinnan tekemistä ilman erityisempää taustoittavaa henkilöön liittyvää piirrettä tai motivaatiota. Henkilökohtaiset asiat voivat myös olla ponttimena merityöhön: ehkä merelle lähtö on hyvä keino irtautua hankalasta elämäntilanteesta tai sitten elämäntilanteen selkeytyessä merityö tulee mahdolliseksi.

Työhön liittyvinä tekijöinä tuotiin esiin se, että merenkulun ammatit voivat olla entuudestaan tuttuja perheen, suvun, ystävien, kesätyön tai asepalveluksen kautta, jolloin henkilöllä on työn sisällöstä ja työolosuhteista luotettavaa tietoa ammatinvalinnan tueksi. Työn sisällössä voi olla erityisesti kiinnostavia elementtejä, kuten koneet ja tekniikka. Merityön monipuolisuus nähtiin myös houkuttelevana tekijänä. Merityön palkkaus on koettu houkuttelevaksi tekijäksi, samoin periodistyminen. Merityö mahdollistaa myös vapauden valita asuinpaikkakuntansa: vapaavuorolla voi kotiin matkustaa kotiin pidemmänkin matkan päähän.

Työympäristöön liittyviä merityöhön houkuttelevana tekijänä nähdään nykyisin hyvin toimivat yhteydet laivalta. Toimiva internetyhteys on arkipäivää useimmilla aluksilla ja merialueilla. Aikaisemmin, kun yhteydet eivät olleet niin kattavia kuin nykyisin, työvuoro merellä merkitsi lähes täydellistä irtautumista kotielämästä ja sen sosiaalisista suhteista. Tämä saattoi olla joissain tapauksissa syynä sille, että merityö ei ollut mahdollinen vaihtoehto työuralle. Nykyisin voidaan olla online-yhteydessä tarvittaessa lähes koko ajan. Työympäristö merityössä on laajasti ottaen meri ja satamat, mutta työkokemusta voi kartuttaa erilaisilla laivatyypeillä ja liikennealueilla, jolloin saadaan vaihtelua työnkuvaan. Laivaympäristöä nähdään eri näkökulmista myös riippuen siitä, millaisessa ammatissa laivalla toimitaan.

Perheessä ja sosiaalisessa verkostossa voi olla uramalleja, jotka rohkaisevat merenkulun ammattiin hakeutumiseen. Uravalinnoissa joissakin tapauksissa suvun tai perheen roolimalli on merkittävä (esim. Mack 2007). Toisaalta on olemassa esimerkkejä, joissa uravalinnan äärellä oleva henkilö haluaa valita oman perheen tai suvun perinteisistä ammateista poikkeavan uran. Merenkulun ammatit periytyvät vahvimmin merenranta- ja satamakaupungeissa. Perheessä ja sosiaalisessa verkostossa merityöhön hakeutuminen voi vastaajien mukaan toimia eräänlaisena uramallina muille.

Taulukko 16. Merityöhön vetävät tekijät haastatteluaineistojen valossa

Tekijä	Vetävä
Henkilöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• halu nähdä maailmaa</li> <li>• halu itsenäistyä</li> <li>• meren ääreltä kotoisin</li> <li>• mereen liittyvät harrastukset</li> <li>• kansainvälisyys</li> <li>• merimiesromantiikka</li> <li>• tietty persoonallisuustyyppi</li> <li>• seikkailunhalu</li> <li>• sattuma</li> <li>• henkilökohtaiset asiat</li> <li>• asenne</li> </ul>
Työhön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ammatti tuttu perheen, suvun, ystävien tai asepalveluksen kautta</li> <li>• koneet ja tekniikka kiinnostavat</li> <li>• palkka</li> <li>• periodityö</li> <li>• vapaus valita asuinpaikka</li> <li>• kesätyö</li> <li>• työ muiden joukossa, arvostetumpi kuin ennen</li> <li>• töiden mielekkyys ja sisältö</li> <li>• työn monipuolisuus</li> </ul>
Työympäristöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toimiva, moderni mm. hyvä internetti</li> <li>• vaihteleva työnkuva</li> <li>• erilaiset laivatyytit ja liikennealueet</li> </ul>
Työyhteisöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kiinteä ja houkutteleva</li> <li>• periodityö</li> <li>• selkeä elämä, voi keskittyä työhön työssä ja perheeseen vapaalla</li> </ul>
Esimiestoimintaan ja/tai johtamiseen liittyvä	
Perheeseen ja sosiaaliseen verkostoon liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• urallinen toimiminen</li> <li>• isän malli</li> <li>• pikkupojasta kulkenut satamissa</li> <li>• kaverin esimerkki</li> <li>• ay-homma: vanhat konkarit sai puhuttua ympäri</li> <li>• on oltu merellä, veneellä liikenteessä</li> </ul>
Yhteiskuntaan/työelämäpolitiikkaan liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työllisyystilanne oli hyvä</li> <li>• ammattiyhdistyshomma</li> <li>• arvostettu ammatti</li> <li>• tietoa alasta internetin kautta ja kiinnostuttu alasta</li> </ul>
Koulutukseen liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tieto nykyaikaisesta merenkulusta</li> <li>• opoille lisää tietämystä merenkulusta</li> <li>• mediaseksikkyyttä lisää</li> <li>• koulutuksen kautta sulla on tavallaan kaikki auki, voit tehdä mitä vaan</li> <li>• hyvä koulustaso</li> </ul>

Merityöhön vetävistä tekijöistä yhteiskuntaan ja työelämäpolitiikkaan liittyviä on ensinnäkin se, millainen työllistyvyys alalla on. Kun koetaan työttömyyttä maatoissa, voi mereltä löytyä työtä. Nykyisessä työelämän myllerryksessä varma työllistyvyys voi olla vahva peruste alan valinnalle. Merenkulun koulutuksista erityisesti konepuolen koulutus haastatteluaineiston perusteella oli hyvin työllistävä koulutus myös maapuolen työtehtäviin, esimerkiksi voimalaitoksissa. Yleinen ammatin arvostus on toinen tekijä, joka on voi vaikuttaa ammatinvalintaan. Merenkulun ammattien professionalisoituminen ja koulu-

tuksen kehittyminen ovat vaikuttaneet siihen, että nämä nähdään ammatteina muiden joukossa, osin jopa arvostetumpina kuin ennen. Merenkulun koulutus nähtiin hyvänä tasoltaan, ja koulutusprosessia voidaankin kuvata sellaiseksi, että se antaa periaatteessa mahdollisuudet edetä koulutusuralla varsin korkealle. Koulutus koettiin myös sellaiseksi, että se mahdollistaa työskentely monenlaisissa työtehtävissä. Ammatinvalintaprosessia taustoittavaa ja tukevaa tietoa saadaan laajasti esimerkiksi internetin kautta, joten ei olla riippuvaisia aikaisemmasta kokemustiedosta, jota on saatu vaikkapa perhepiiristä. Aikaisemmin merelle lähdettiin pääasiallisesti merikaupungeista, mutta nykyisin koulutukseen hakeudutaan myös sisämaasta ja sisävesien rannoilta. Ihmiset joutuvat hakeutumaan työhön pidempien matkojen päähän, kun omilta kotikulmilta ei aina työtä löydy.

Kun liitetään laadullisen aineiston tulokset merityöhön vetävistä tekijöistä Elderin elämäntieteen teoriaan, huomataan, että teorian avulla on mahdollista jossain määrin kuvata myös merenkulun työuria. Tarkasteltaessa merityöhön vetäviä tekijöitä historiallisessa ajassa ja paikassa, hyvä työllisyys on keskeinen uravalintaa ja rekrytoitumista ohjaava seikka. Haastatteluvastauksissa varma työllistyminen oli alalle vetävä seikka. Elämäntieteen reunaehdot asetavat ekonomiset suhdanteet niin paikallisesti kuin maailmanlaajuisestikin. Taloudellinen lama ajaa työhön kauas kotipaikkakunnalta. Merenkulku on vastaajien mielestä ollut hyvin työllistävä ala, jolle on ollut jatkuvuuden kannalta otollista hakeutua. Toisena taloudellisena aikana tilanne voisi olla toisin.

Työllistymisen lisäksi alalle hakeutumiseen vaikuttaa myös ammatin arvostus. Ammatin arvostus on ilmiö, joka vaihtelee eri aikoina. Nykyaikana merenkulun ammatit ovat professionaalisia ammatteja, joissa vaaditaan usein miten tarkoin määritelty koulutus.

Taulukko 17. Merityöhön vetävät tekijät Elderin elämäntieteen teoriaan peilaten

Elderin elämäntieteen määrittävät periaatteet	Merityöhön vetävät tekijät
Historiallinen aika ja paikka	Hyvä työllisyys Arvostettu ammatti Koulutustaso Tieto nykyaikaisesta merenkulusta Merimiesromantiikka
Tapahtumat ja niiden ajoittuminen elämässä	Sattuma Henkilökohtaiset asiat Kesätyö Asepalvelus Opinto-ohjaus
Kietoutuminen muiden yksilöiden elämäntieteen	Uramallina toimiminen muille Perheen tai isän malli Meren ääreltä kotoisin Kaverin esimerkki Työhön keskittyminen työssä ja perheeseen vapaalla
Yksilön valinnat kulloisissakin historiallisissa ja yhteiskunnallisissa olosuhteissa	Seikkailunhalu Palkkaus Työolosuhteet Periodityö Vapaus valita asuinpaikkakunta
Yksilön elinikäinen kehittyminen	Itsenäistyminen Tietty persoonallisuustyyppi Kiinnostuksen kohteet esim. tekniikka Työn monipuolisuus



Aiemmin joihinkin merenkulun tehtäviin oli mahdollista hakeutua melko vähäisellä koulutuksella. Nyt on toisin ja koulutustaso on merellä noussut.

Historialliseen aikaan ja paikkaan sidonnaisena merityöhön vetävänä tekijänä on tulkittavissa se, että nykyisen tiedonvälityksen avulla saadaan tietoa vapaasti ja laajasti erilaisista ammateista ja niihin liittyvistä mahdollisuuksista. Tämän vuoksi tieto merenkulun koulutuksista ja ammateista leviää merenrantakaupunkien ulkopuolellekin, joten aikaisemmin tietyille alueille rajoittunut merenkulun ammatteihin rekrytoituminen on yhteiskunnallisesti ja maantieteellisesti laajentunut. Historian havinaa voidaan sanoa olevan käsitteessä merimiesromantiikka, joka nousi esiin haastatteluvastauksissa merelle vetävänä tekijänä. Merimiesromantiikkaa sellaisena, kuin se on joskus käsitetty, tuskin enää on. Haastateltavien mukaan esimerkiksi satamakaupungit jäävät usein vieraisiksi, sillä työkiireet estävät laivalta poistumisen. Tämän lisäksi satamat sijaitsevat kauempana kaupungeista ja niiden alueella liikkuminen on tarkkaan säädeltyä.

Elämän kulkua määrittävät tapahtumat ja niiden ajoittuminen elämässä vaikuttavat myös ammatinvalintaan. Haastatteluaineistosta nousi esiin merityön uravalintaan vaikuttavana tekijänä sattuma. Sattuma voidaan tulkita tapahtumaksi, jonka yksilö kohtaa yllättäen ja joka vaikuttaakin hänen loppuelämäänsä. Toinen esimerkki elämänkulkua suuntaavasta asiasta on aineistossa mainitut henkilökohtaiset asiat, jotka voidaan tulkita vaikkapa kriisinä tai konflikteina, joita pakeneminen merille tuntuu hyvältä ratkaisulta. Merenkulun ammattiin vetävänä tapahtumaksi on tulkittavissa asepalvelus ja kesätyö. Näiden kautta on päästy tutustumaan tarkemmin merenkulkuun ja päätetty sitten jatkaa samalla uralla. Yläkoulussa, lukiossa ja ammattiopistossa on mahdollista saada opinto-ohjausta, joka saattaa olla merityöhön vetävän prosessin alulle paneva tekijä. Opinto-ohjaus sinällään kuuluu koulujen peruspalveluihin, mutta sisällöllisesti merenkulun ammateista tiedottaminen on aineiston mukaan sattumanvaraista.

Yksilön elämän kietoutuminen muiden ihmisten elämänkulkuihin määrittää hänen elämänkulkuaan. Esimerkkinä tästä on perheen tai isän malli ammatinvalinnan hetkellä. Tähän liittyy usein myös kotipaikan sijainti meren äärellä tai satamakaupungissa. Myös kaverin esimerkki mainittiin merityöhön vetävänä tekijänä, jolloin valinnan mahdollisuudet tulevat esiin ja mahdollisiksi toisella tapaa kuin vaikkapa opinto-ohjauksen kautta. Kaverin lähtö merityöhön on toisaalta tapahtuma, joka synnyttää ajatuksen ja idean omasta työurasta. Ammatillisena mallina toimiminen tuli esiin myös toisin päin, sillä haluttiin toimia uramallina myös muille. Kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu myös merenkulun opiskelijoiden alalle tai merenkulun koulutukseen hakeutumiseen merkittävästi vaikuttavan perhetaustan, jossa löytyy liittymäkohtia laivateollisuuteen tai merenkulun maailmaan (Pallis & Ng 2011, 373). Uravalinnan lisäksi perhetaustalla on vaikutuksia myös realistisen tiedon saamiseen merityöstä, jolloin epärealistiset odotukset tai mielikuvat eivät toisaalta turhaan houkuta alalle ja toisaalta johda uran loppumiseen merenkulussa ennenaikaisesti. Tutkimuksissa on myös havaittu, että ne henkilöt, jotka ajautuvat alalle ilman etukäteissuunnittelua, eivät ole useinkaan sitoutuneita pitkäaikaiseen työskentelyyn. (Dinwoodie 2010, 21.) Merenkulun ammattien jatkumo voi ulottua myös pidemmälle kuin omaan lapsuuden perheeseen. Esimerkiksi norjalaisten merenkulkijoiden kutsumus merelle nähdään kumpuavan jo viikinkiaikojen perinteestä. Merenkulkutaidot tai merenkulkutapa ovat kulkeneet seilorisukupolvelta toiselle. (Mack 2007, 352.)

Hakeutuminen merenkulun ammattiin saattaa olla joillekin ihmisille kutsumus. Kutsumuksen elementtejä ovat ensinnäkin kansallisuuteen liittyvät tekijät (”norjalaiset ovat merenkulkijakansaa”). Toisena tekijänä kutsumuksessa voidaan nähdä rakkaus mereen

ja luontoon (merellä näkee merta ja luontoa). Kolmantena tekijänä nähdään seikkailun tunne ja sosiaalinen status. (Mack 2007, 350–351.) Merityöstä saatava ansio on joissakin yhteiskunnissa elinehto tai välttämätön edellytys koko merenkulkijan perheen ja suvun toimeentulon turvaamiseen. Näin merelle lähtevä perheenjäsen nähdään pioneerina ja menestyksen edelläkävijänä. (Acejo 2012, 74.)

Yksilön elämäntietokulku kietoutuu yleensä tiiviisti muiden ihmisten elämiin. Tuskinpa kukaan pystyy elämään umpiossa niin, että muiden elämät tai niiden tapahtumat eivät vaikuta. Kietoutuminen muiden elämäntietokulkuihin tuntuu vahvistuvan silloin, kun perustetaan perhettä tai perheeseen syntyy lapsia. Merityöhön vetävänä seikkana toimi silloin työaikaamuoto, joka mahdollisti työhön keskittymisen työssä ja perheeseen vapaa-ajalla. Perheellisten merenkulkijoiden elämä erossa lapsista ja puoliosasta saattaa olla haasteellista. Tilannetta kuvataan usein sellaiseksi, että maalla ollessa merenkulkija kaipaa merelle ja merellä ollessa maalle perheen pariin. Suhdetta perheeseen kuvataan kompleksiseksi. Useimmilla ihmisillä on elämänsä aikana useita rooleja, joissa he toimivat usein miten samanaikaisesti. Merenkulkijoillakin saattaa olla oman ammattiroolinsa lisäksi esimerkiksi puolison, vanhemman, lapsen ja ystävän rooli. (Viljoen & Müller 2012.) Työssä ollessa ammattirooli korostuu, mutta nämä muut roolit löytyvät taustalla ja voivat olla vaikuttamassa yleiseen mielialaan ja työssä viihtymiseen.

Pitkät erot perheestä ja kumppanista voidaan kokea ahdistavina tai stressaavina (Thomas, Sampson & Zhao 2003, 59), mutta joidenkin näkemysten mukaan useat merenkulkijat valitsevat ammattinsa ja elämäntapansa siksi, että he eivät kestä tai selviä parisuhteen ja perhe-elämän vaatimuksista eivätkä intimitetistä. Tätä parisuhteesta koettua ahdistusta vähennetään merellä ollessa. (Viljoen & Müller 2012.) Lukuisten aikaisempien tutkimusten mukaan tavallisin merityön lopettamiseen liittyvä syy on pitkäaikaiset erot kumppanista ja perheestä. Merellä tapahtuneet itsemurhat on myös usein liittynyt avioliisiin- tai perheongelmiin. (Thomas, Sampson & Zhao 2003, 60.) Tämän tutkimushankkeen kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan, missä määrin perhe- tai lähisuhteiden puuttuminen työjaksoilta laskee heidän elämänlaatuaan. Jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli noin 37 % vastaajista, kun taas täysin tai jokseenkin eri mieltä oli noin 40 % vastaajista. Hajontaa huomataan olevan paljon, joten erillään olo perheestä elämänlaatua heikentävänä tekijänä tässä aineistossa koskee reilua kolmasosaa merenkulkijoista.

Muiden ihmisen vaikutuksen lisäksi elämäntietokulun suuntaamiseen vaaditaan yksilön valinta kulloisessakin ajallisessa ja paikallisessa kontekstissa. Aineistossa tuli esiin yksilöön liittyvänä tekijänä asenne tai seikkailunhalu. Merenkulkijan arkkityyppinä saatetaan pitää henkilöä, jolla on vaikkapa räväkkä, rohkea asenne ja seikkailunhalu, joka vetää vastustamattomasti työpestiin laivalle. Yksilön valintaan voivat vaikuttaa myös työhön liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi palkkaukseen liittyvät asiat, työn sisältöön liittyvät seikat tai työaikaamuoto. Näin ollen yksilön valinta merelle lähtöön voi pohjautua siihen, että palkkaus on hyvä, laivateknikka kiinnostaa ja periodityö tuntuu itselle sopivalta. Periodityö mahdollistaa myös asuinpaikkakunnan valinnan vapaammin. Mikäli työympäristö vaikuttaa sellaiselta, että se tukee työuraa merellä, yksilön valinta helpottuu. Nykyisin laivojen työympäristö on hyvin vapaa-ajan mukavuuksia: laivoilla on usein toimiva internetyhteys, joka mahdollistaa yhteydenpidon lähipiiriin.

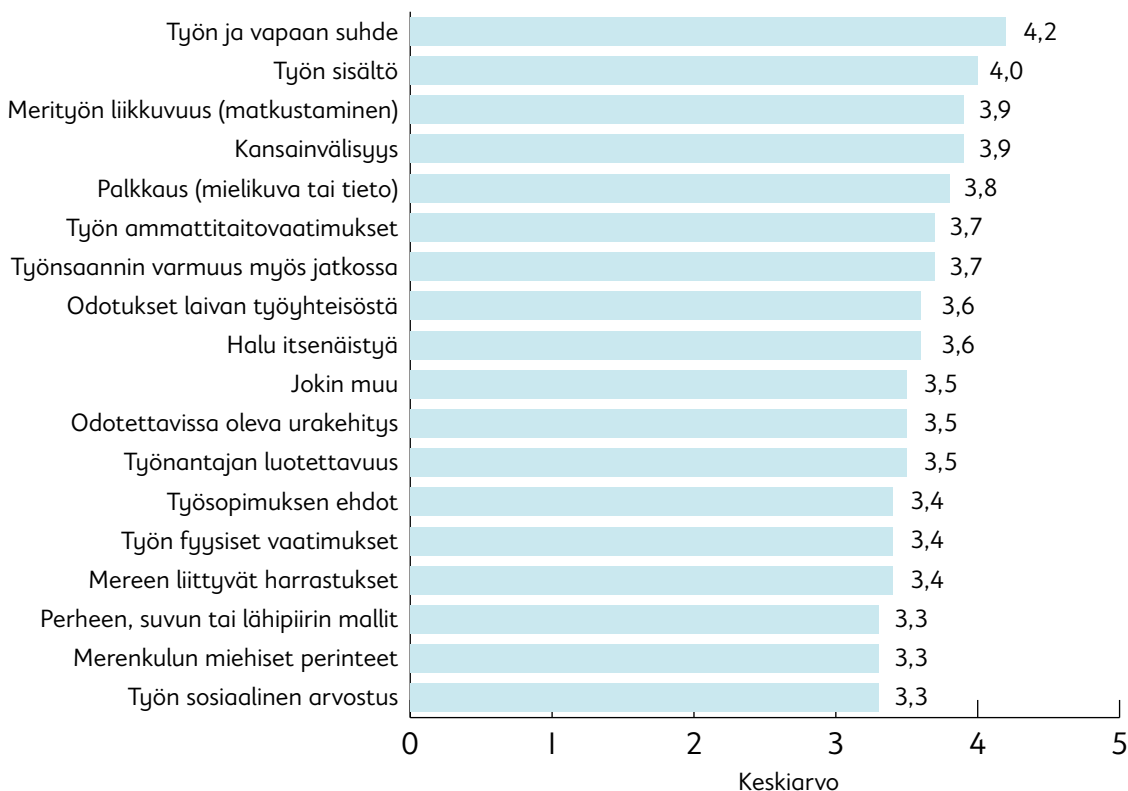
Elderin elämäntietokulun teoria ottaa huomioon yksilön kehittymisen koko eliniän aikana. Myös tässä kohdin voidaan löytää yhtymäkohtia käsillä olevaan tutkimusaineistoon. Henkilöön liittyvistä tekijöistä halu itsenäistyä kuvaa yksilön kehittymisen tarvetta. Merityö on oivallinen mahdollisuus irtautua lapsuudenkodista ja oppia itsenäiseen

elämään. Yksilön kehittymisen näkökulmasta on mahdollista tarkastella tietynlaista persoonallisuustyyppiä, jolle työ merellä on mainio tilaisuus toteuttaa itseään. Ihmisen persoonallisuustyyppiä pidetään varsin pysyvinä ominaisuutena, jolloin työ saattaa jatkossa antaa tyydyttävän vastineen merenkulkijan kehittymisen tarpeille. Haastattelutavat toivat esiin merityön monipuolisena ja vaihtelevana sekä jatkuvaa ammattitaidon ylläpitämistä vaativana. Yksilön elinikäisen kehittymisen lähtökohtana voi olla myös kiinnostuksen kohteet, jollaisena aineistossa mainittiin laivan tekniikka.

Merenkulkijoille kohdistetussa kyselyssä vastaajia pyydettiin muistelemaan aikaa, jolloin hän hakeutui merityöhön ja pohtimaan, mitkä tekijät vaikuttivat heidän halukkuuteensa hakeutua merityöhön. Kyselyssä esitettiin 17 tekijää sekä avoin kohta omalle tukea antaneelle seikalle. Vastaajat arvioivat, missä määrin nämä seikat tukivat tai heikensivät heidän merityöhön hakeutumista, vai oliko tekijällä lainkaan vaikutusta.

Kaikkien vastaajien (sekä aktiivien että merityöstä pois siirtyneiden) kyselyn koonnissa merityöhön hakeutumiseen vaikuttivat eniten työn ja vapaan suhde, työn sisältö, merityön liikkuvuus ja työn kansainvälisyys. Vähiten vaikutusta ammatinvalintaan oli puolestaan työn sosiaalisella arvostuksella, merenkulun miehisillä perinteillä sekä perheen, suvun ja lähipiirin mallilla. Kun tutkimusaineistoa tarkastellaan tässä kysymyksessä merenkulun aktiiviyöntekijöiden näkökulmasta, merityöhön eniten houkuttelevat tekijät ovat lähes samat.

Kuva 37. Merityöhön hakeutumiseen vaikuttavat seikat / sekä laivalla että maissa työskentelevät MEK:n jäsenet



Määrällisen aineiston tulkinta Elderin elämänkulun teorian avulla jää yleisten suuntaviivojen tasolle. Työn ja vapaan suhde on mahdollista liittää merenkulkijan elämän kietoutumiseen muiden ihmisten elämään siten, että merityön periodityö sopii oma perhe- ja lähipiirin elämään niin, että se ei ainakaan haittaa näitä ihmissuhteita. Yksilön valintaan vaikuttavana tekijänä on työn ja vapaan suhde silloin, kun yksilö kokee tämän itselle sekä fyysisesti, henkisesti että sosiaalisesti soveltuvaksi työaikamalliksi.

Työn sisältö merenkulkuun vetävänä tekijänä voi kietoutua historialliseen aikaan ja paikkaan niin, että työn sisällöt ovat kehittyneet nykyiseen muotoonsa merenkulun kehityksessä aikojen kuluessa. Työn sisältö ei ole pysyvä ominaisuus, vaan muotoutuu edelleen esimerkiksi taloudellisen tehostamisen tai moniosaamisen vaateissa. Työn sisältö yksilön valinnan motiivina voi liittyä sen kiinnostavuuteen sinällään. Tästä voidaan johtaa ajatusta edelleen siihen, että työn sisältö voi liittyä myös yksilön elinikäiseen kehittymiseen silloin, kun mielenkiintoisena koettua työn sisältöä ja siihen liittyvää osaamista ja ammattitaitoa halutaan ylläpitää ja kehittää edelleen.

Merityön liikkuvuuden vaikutus ammatinvalintaan on yksiselitteisesti yksilön valinta. Valinnan motiivina saattaa olla yksilön mielenkiinto tai viehtymys juuri merenkulun tähän ominaisuuteen. Merenkulun liikkuvuus on jossain määrin ristiriitainen käsite, sillä työympäristö on itseasiassa varsin pieni ja staattinen, vaikka laiva liikkuisi pitkiäkin matkoja. Tämä liittyy myös käsitykseen merityön kansainvälisyydestä ainakin mitä tulee erilaisiin kulttuureihin tutustumisena eri maissa. Kansainvälisyys merenkulussa on pikemminkin usein työyhteisöihin liittyvä piirre. Merenkulun vetovoimatekijän kansainvälinen työ voi liittyä yksilön elinikäisen kehittymisen motiiviin. Työura merellä saattaa sisältää nimenomaan eri maista tulevien työtovereiden kanssa sopeutumista ja oppimista, jotka sinällään ovat osa yksilön elinikäistä kehittymistä.

### **4.3 Merityön vetovoiman erot sukupuolten välillä**

Merenkulun ammateissa voi työskennellä sekä mies että nainen, vaikka ala on perinteisesti ollut miehinen. Naisten osuus suomalaisen merenkulun henkilötötyövuosissa 2000-luvulla on ollut hienoisessa laskussa. Vuosituhannen vaiheessa naisten osuus oli noin 40 % laskien 35 %:iin vuoteen 2013. Naisten osuus merimiesammateissa työskentelevistä on myös laskenut 2000-luvulla hieman, mutta pysytellyt kuitenkin noin 30 %:ssa. Vuonna 2013 sekä ulkomaan että kotimaan liikenteessä kansiosastolla työskentelevästä päällystöstä oli naisia 4 % ja miehistöstä noin 7 %. Koneosaston päällystöstä 0,6 % ja miehistöstä 3 % oli naisia. Merimiesammateista talousosaston työtehtävät olivat naisille tavallisempia. Ravintolahenkilökunnasta 53 %, hotellihenkilökunnasta 75 %, myymälähenkilökunnasta 48 % ja muusta palveluhenkilökunnasta 30 % oli naisia. (Traf 2013a.) Nämä luvut kertovat siitä, että vaikka merenkulkua pidetään miehisenä alana, sen pitää sisällään perinteisesti naisille suuntautuvia ammatteja, kuten ravintola-, hotelli- ja majointus sekä kaupallisia työtehtäviä, joihin naiset suurelta osin näyttävät laivoilla työllistyvän.

Elämäkulun teorioiden kritiikki on kohdistunut siihen, etteivät ne huomioi sukupuolten välisiä eroja (Sullivan 1999, 459–460). Sherry Sullivan ja Lisa Mainieron (2007) mukaan naisten työuran (Beta career pattern) alkuvaiheelle on ominaista haasteiden hakeminen ja keskittyminen uran luomiseen. Työuran keskivaiheessa painottuvat työn ja perheen välisen tasapainon etsiminen, omien tavoitteiden jäädessä taka-alalle. Myöhäisemmässä uran vaiheessa mahdollistuvat jälleen itsenäiset, itselle merkitykselliset valinnat ja kiinnostus omaa uraa kohtaan syvenee. Miesten työuralle (Alpha career pattern) on

tyypillistä vahva työorientoituneisuus uran alku- ja keskivaiheessa, työn ja vapaa-ajan tasapainon merkitys alkaa korostua vasta uran myöhäisemmässä vaiheessa. Näiden sukupuolille tyypillisten työurien lisäksi he havaitsivat, että osa miehistä valitsi naisille tyypillisen uramallin tai osa naisista valitsi miehille tyypillisen mallin. Työorientaatioon liittyvien tekijöiden lisäksi sekä naisten että miesten uravalintoja ohjasivat henkilökohtaisen kehittymisen sekä omien arvojen mukaisen toiminnan ja käyttäytymisen mahdollistaminen omien valintojen kautta. Stay onboard -hankkeen haastattelussa nousi esiin perheen vaikutus merityöstä pois työntävänä, sillä työ- ja vapaajakson vuorottelu koettiin haasteellisena silloin kun lapset ovat pieniä.

Eri sukupuolten elämän kulku on perinteisesti kulkenut hieman erilaisia reittejä ja varsinkin miesten ja naisten tai tyttöjen ja poikien varhaisaikuisuuden kriittiset tapahtumat ovat erilaisia. Toisaalta ratkaisevat kohdat ovat sukupuolineutraaleja, kuten toisen asteen koulutuksen päättyminen ja jatkokoulutukseen tai työelämään siirtyminen. Nuorten miesten elämänkulun merkittävä ajanjakso on varusmiespalveluksen suorittaminen, joka toki koskee myös osin nuoria naisiakin. Toisen asteen koulutuksen loppuminen on kriittinen myös siinä, että ollaan iän suhteen aikuisuuden kynnyksellä, jolloin itsenäistytään ja muutetaan pois lapsuuden kodista. Voidaankin esittää kysymys, millainen merkitys sukupuolella merityöhön hakeutumisessa. Onko sukupuolella merkitystä? Kun tarkastellaan kyselyn tuloksia vastaajien sukupuolen mukaan, huomataan että merityön vetävistä jotkut ovat merkittävämpiä naisille kuin miehille. Erot eivät kuitenkaan ole suuria, ja yleisenä huomiona on todettava, että tässä aineistossa naisia ja miehiä vetävät merityöhön suunnilleen samat asiat. Kuitenkin verrattaessa merimiesammattien sukupuolijakaumaa, näyttää siltä, että miehin merityö onkin naisten kannalta katsottuna tyypillistä naisten työtä.

Merityöhön houkuttelevista ja vetävistä tekijöistä työn ja vapaan välinen suhde ei näytä olevan tässä aineistossa sukupuolisidonnainen, sillä sen melko tai erittäin myönteinen vaikutus ammattiin hakeutumiseen oli suunnilleen sama, eli reilut 80 %. Miesten osuus oli hieman suurempi niiden joukossa, joiden mielestä tällä seikalla ei ollut vaikutusta.

Työn sisältö merityöhön hakeutumiseen myönteisesti vaikuttavana seikkana oli yleisempää miehillä (vajaat 80 % melko tai erittäin myönteinen vaikutus). Työn sisällöllä ei ollut vaikutusta vajaa kolmannekselle naisista ja vajaa viidenneksellä miehistä. Sukupuolten välisiä eroja ei juurikaan löytynyt merityön liikkuvuuden vaikutuksesta merityöhön hakeutumiseen. Reilulle kolmannekselle naisvastaajista ja reilulle neljännekselle miesvastaajista merityön liikkuvuudella ei ollut vaikutusta. Kansainvälisyys houkutteli merityöhön hieman enemmän miehiä kuin naisia. Erot eivät kuitenkaan olleet suuria, sillä sukupuolten välinen ero oli vain noin viiden prosenttiyksikön verran.

Suurimpia eroja sukupuolten välillä merityöhön vetävissä tekijöistä oli palkkauksessa. Naisista noin 80 % piti palkkauksen vaikutusta ammatinvalintaan melko tai erittäin myönteisenä, kun taas miehistä noin 68 % koki palkkauksella olevan myönteisen vaikutuksen. Vielä suurempi ero sukupuolten välillä oli odotettavissa olevan urakehityksen suhteen. Naisista noin 60 % koki, että sillä ei ole vaikutusta uralle hakeutumiseen ja noin 35 % piti odotettavissa olevaa urakehitystä melko tai erittäin myönteisenä vaikutukseltaan. Miehistä yli 58 % piti urakehitykseen liittyviä odotuksia melko tai erittäin myönteisenä vaikutukseltaan ammatinvalintaan.

Merenkulku koettiin sekä sopimusehdoiltaan että työnantajan luotettavuuden kannalta houkuttelevampana naispuolisten vastaajien joukossa. Yli puolet vastanneista naisista piti työ sopimuksen ehtoja melko tai erittäin myönteisenä vaikutukseltaan, kun miehistä

vähän yli 40 % piti niitä melko tai erittäin myönteisinä vaikutukseltaan. Työnantajan luotettavuus oli vielä selvemmin naisvastaajille merkittävä tekijä merityöhön hakeuduttaessa. Naisista yli 65 % piti sitä melko tai erittäin myönteisenä seikkana vaikutukseltaan. Sen sijaan miehistä vähän yli 45 % piti työnantajan luotettavuutta melko tai erittäin myönteisenä vaikutukseltaan. Miehistä noin 47 % oli sitä mieltä, että tällä ei ole vaikutusta.

Jos liitetään sukupuolen mukaan analysoidut tulokset merityöhön vetäivistä tekijöistä Elderin elämäkulun määrittäviin periaatteisiin, myös tässä työn palkkaus yhdistää yksilön valinnaksi kulloisessakin historiallisessa ja yhteiskunnallisessa tilanteessa. Työmarkkinoiden tilanne yleisesti ja mahdollinen työttömyysuhka ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, millaisesta työstä ihmiset onnistuvat toimeentulonsa hankkimaan. Merityö on koettu varmaksi työllisyydeltään, ja palkkaus merellä on naisten yleiseen palkkaukseen maatoissa verrattuna korkeampi. Palkkaus voidaan liittää Elderin teoriassa myös yksilön kietoutumiseen muiden ihmisten elämänkulkuun, sillä useissa perheissä molempien puolisoiden palkat ovat elintärkeä osa taloudellista toimeentuloa. Usein on todettu, että naisten palkkataso jopa samoissa työtehtävissä on matalampi kuin miesten palkkataso. Laivalla naisten ja miesten työtehtävät eriytyvät merkittävästi, ja on todennäköistä, että talouspuolen tehtävien palkkataso on lähtökohtaisesti matalampi kuin kannella tai konehuoneessa. Yhtä kaikki naisen rooli kotitalouden ylläpitämisessä on tärkeä myös kahden vanhemman perheessä.

Urakehityksen merkitys uravalinnan kannalta on myös mahdollista yhdistää sekä yksilön valintaan tai kietoutumiseen muiden yksilöiden elämänkulkuun. Yksilön valintaa voivat taustoittaa esimerkiksi oma kunnianhimo tai tarve näyttää, että pärjää (naiselle) epätavallisemmissa työympäristössä. Urakehityksen mahdollisuudet näyttävät olevan miehille sekä tärkeämpiä että enemmän mahdollisia kuin naisille. Edellisellä viitataan siihen, että naisten osuus kansi- ja konetehtävissä on pieni. Urakehityksen ammatillisena alkuna laivan taloustehtävissä on pääsääntöisesti hotelli-, catering- ja ravintola-ala ammatillinen perustutkinto, joka osaamisen sisällöstä katsottuna ei ole merenkulun tutkinto. Opetushallitus on kuitenkin määritellyt näille tutkinnoille ammattitaitovaatimukset merenkulkuelinkeinon ja laivan toimintaympäristöön (ks. OPH 2010). Laivasairaanhoitajan työ asettuu laivapäällystön tehtävien tasolle. Vertikaalisesta urakehityksestä ei näissä tehtävissä voida puhua samalla tavoin kuin kansi- ja koneteissä.

Sopimusehdot ja työnantajien luotettavuus ovat työelämän historiallisen ajan ja paikan tuotoksia. Muuttuvassa maailmaa niiden pysyvyys ei ole varmaa, mutta ainakin joinakin ajanjaksona ne antavat turvaa työntekijälle. Naisille nuo tekijät ovat hieman tärkeämpiä kuin miehille. Kertooko tämän naisten turvallisuushakuisuudesta?

#### **4.4 Onko iällä väliä?**

Elämäkulku ja ikä linkittyvät vahvasti toisiinsa. Levinsonin (1978) elämänkaarimalli pohjautuu eri ikäkausina tapahtuviin elämänmuutoksiin. Malli on nähty liiankin ikänormatiivisena, mutta on selvää, että useat ihmisen elämän käännekohdat ovat jollain tavoin sidottuja ikään. Aiemmin ikä määritteli tarkemmin sitä, millaisia ratkaisuja ihmisen odotettiin tekevän tai miten hänen odotettiin käyttäytyvän. Koulutus ja ammatinvalinta ovat aikaisemmin kuuluneet nuoruuteen tai varhaisaikuisuuteen, kun taas nykyisin puhutaan elinikäisestä oppimisesta, jolloin koulutus voidaan nähdä ihmisen elämää muuttavana tekijänä minkä ikäisenä tahansa. Samoin elämän aikana voidaan toimia useissa eri ammateissa. Ammattia vaihdetaan myös herkemmin kuin ennen.

Ikään liittyvät elämänkulun käännekohtat liittyvät myös sukupuoleen, mutta ei ehkä niin vahvasti kuin ennen. Perheen perustamisen jälkeen merenkulun ammatit voidaan nähdä vaihtoehtona siinä missä muutkin ammatit, vaikka aineiston analyysissa nousi esiin seikkoja, joissa perheellä ja lapsilla oli vaikutusta merenkulkijan elämänkulkuun.

Tässä alaluvussa tarkastellaan kyselyaineistoa ikään liittyvien muuttujien valossa. Mielenkiinnon kohteena on erityyppisiin töihin vetävät ja sieltä pois työntävät seikat eri-ikäisten vastaajien näkökulmista. Tekijöitä, jotka tukivat tai heikensivät halukkuutta hakeutua erityyppisiin töihin, on esitetty kuviossa 37. Seuraavassa tarkastellaan näitä tekijöitä ikäryhmittäin eli millaisia eroja eri ikäryhmien vastauksissa voitiin havaita. Erityyppisiin töihin hakeutumisen kärkeksi oli kaikkien vastaajien aineistossa työn ja vapaan suhde. Eri ikäryhmien vastauksissa oli hieman eroavaisuuksia. Tällä tekijällä ei ollut vaikutusta ammatinvalintaan ja työhön hakeutumiseen noin 15 % mielestä 56–65-vuotiaiden ikäluokassa. Se on noin puolet enemmän kuin nuorimpien eli 35-vuotiaiden ja sitä nuorempien vastaajien keskuudessa. Vanhempien ikäluokkien hakeutumisessa erityyppisiin töihin ja vapaan suhteella oli vähemmän merkitystä kuin nuoremmilla ikäryhmillä. Työn ja vapaan suhde toisin sanoen vaikutti erityyppisiin töihin hakeutumiseen myönteisemmin nuoremmilla ikäryhmillä eli 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat (melko tai erittäin myönteinen vaikutus 88,8 %) sekä 36–45-vuotiaat (melko tai erittäin myönteinen vaikutus 90,4 %). Vanhimmissa ikäryhmässä melko tai erittäin myönteistä vaikutusta tekijällä oli noin 80 % mielestä. Erot ikäryhmien välillä ovat kuitenkin varsin pienet.

Työn sisältö erityyppisiin töihin vetävänä ei vaihdellut paljoakaan eri ikäryhmien välillä. Alle 35-vuotiailla ja sitä nuoremmilla työn sisältö vaikutti melko tai erittäin myönteisesti vajaan 80 % vastaajista, mutta ero muihin ikäryhmiin oli pieni (muutama prosenttiyksikkö). Niin ikään erityyppisiin töihin liikkuvuudessa merelle vetävänä seikkana ei ollut suuria eroja ikäryhmien välillä, vaikka nuorimman ikäryhmän kohdalla melko tai myönteinen vaikutus oli suurin (71,7 %). Työympäristön kansainvälisyys oli seikka, jolla myös oli suurempi melko tai erittäin myönteinen merkitys nuorimmalle ikäryhmälle (67,7 %). Tämän ryhmän vastausten ero ei kuitenkaan ollut muihin ryhmiin nähden merkittävä. Työn liikkuvuudessa ja kansainvälisyydessä ei ollut suuria eroja eri ikäryhmien vastausten välillä, vaikka olisi voitu olettaa, että toisaalta nämä teemat voisivat houkutella nuoria. Toisaalta vanhempien ikäryhmien kohdalla, kun kansainvälisyys ja liikkuvuus olivat heidän nuoruuden aikana vähäisempää, nämä tekijät olisivat voineet nousta merkittävämmiksi ja erityyppisiin töihin houkuttelevammiksi.

Ikäryhmien vastauksissa oli eroja joidenkin erityyppisiin töihin vetävissä tekijöissä. Työsopimuksen ehdoilla näytti olevan melko tai erittäin myönteinen vaikutus enemmän 56–65-vuotiaiden ikäryhmässä (52,9 %), kun taas alle 35-vuotiaiden vastaajien joukossa työsopimuksen ehtojen myönteinen vaikutus uravalintaan reilulla kolmanneksella. Sama trendi näkyi vastauksessa ”ei vaikutusta”, jossa nuorimpien vastaajien ryhmässä 58,2 % ilmoitti, että työsopimuksen ehdoilla ei ollut vaikutusta ammatinvalintaan, kun taas vanhemmissa ikäluokissa vastaava luku oli reilut 40 %. Tässä voidaan nähdä ikäluokkien erot työelämän sopimusten merkitysten tietoisuudessa. Vanhemmat ikäluokat ovat eläneet ja työskennelleet aikakaudella, jolloin työmarkkinaliikehdintä oli aktiivista. Heillä saattaa olla selkeämpi näkemys työsopimuksen ehtojen vaikutuksista työelämän laatuun. Ammattiyhdistystoiminta on ajan mittaan näyttänyt menettävän merkitystään, jolloin tietoisuus työelämän sopimuksestakin on saattanut heikentyä.

Työnantajan luotettavuus oli tekijä, jossa vanhimpien ja nuorimpien ikäluokkien vastauksissa oli suurimmat erot. Ikäluokassa 56–65 vuotta yli 60 % vastaajista piti työnan-

tajan luotettavuutta melko tai erittäin luotettavana tekijän merityöhön hakeutumisessa, kun taas alle 35-vuotiaiden vastaajien joukossa reilut 35 % piti työnantajan luotettavuutta myönteisenä tekijänä. Alle 35-vuotiaista yli 52 % oli sitä mieltä, että tällä tekijällä ei ollut vaikutusta. Tilanteessa, jossa työntekijällä on mahdollisuus valita työnantajansa, eli tässä tapauksessa merenkulkijalla varustamonsa, työnantajan luotettavuus on tärkeä vetovoima rekrytoinneissa. On mahdollista, että huonommassa työllisyystilanteessa otetaan mitä tahansa työtä vastaan, huolimatta siitä millaiset ovat työsopimuksen ehdot tai millainen on työnantajan luotettavuus.

Eri-ikäisille työntekijöille työllä on erilaisia merkityksiä. Haavisto (2010, 25–28) totesi työn merkityksen elämän sisältönä kasvavan iän myötä; kolme neljästä yli 65-vuotiaasta piti työtä elämän keskeisimpänä sisältönä, alle 36-vuotiaiden vastaajien tulos oli juuri päinvastainen. Samansuuntaisia tuloksia kuvasivat myös Mamia ja Jaakko (2006, 121); ikäluokasta 56–64 vuotta 40 % piti työntekoa elämän tärkeimpänä asiana, mutta alle 40-vuotiaista vain hieman yli 10 % ajatteli samoin. Jokivuoren (2002, 52) mukaan ikä on erittäin voimakkaasti yhteydessä organisaatiositoutumiseen niin, että vanhempien työntekijöiden ollessa nuoria sitoutuneempia. Iän ja organisaatiositoutumisen yhteys on luonnollinen myös siitä syystä, että ikääntyneiden on nuorempia työntekijöitä vaikeampi löytää uutta työpaikkaa. Viime aikoina on paljon puhuttu eri ikäluokkien eroista suhtautumisessa työhön. Nuorempien ikäluokkien sitoutuminen työhön ei ole niin vankkaa kuin vanhempien ikäluokkien.

#### **4.5 Erot laivatyyppien välillä**

Merellä seilaa erityyppisiä laivoja, joiden tehtävät ja reitit eroavat toisistaan. Eri laivatyypeissä työtehtävät ja henkilöstön koko vaihtelevat. Kyselyn taustatietoina kysyttiin, mitä liikennemuotoa vastaajan laiva edustaa tai edusti niistä, jotka ovat jääneet pois merityöstä. Vastausvaihtoehtoina olivat linjaliikenne, hakurahtiliikenne, risteilyliikenne ja jotain muuta. Liikennemuoto määrittää suurella määrällä merityön sisältöjä, työaikoja ja työvuorojen pituutta merellä. Nämä ovat myös merkittäviä tekijöitä, kun tarkastellaan syitä merityöhön hakeutumiseen ja sieltä pois siirtymiseen, sillä on eri asia sekä yksilön että hänen lähipiirinsä kannalta työskentelekö merenkulkijana saaristolautalla vai rahtiliikenteessä pitkällä ja vaihtelevilla reiteillä.

Kun tarkastellaan merityöhön vetäviä seikkoja eri liikennemuotojen valossa, työn ja vapaan suhde on tekijä, jossa eri liikennemuotojen välillä ei ole suuria eroja. Risteilyliikenteessä oli suhteessa vähiten niitä (8,3 %), joiden mielestä työn ja vapaan suhteella ei ole vaikutusta laivatyöhön rekrytoitumiseen. Muissa liikennemuodoissa vastaava luku oli reilut 10 %, joten ero ei ole suuri. Samoin niitä, jotka näkevät työn ja vapaan suhteen melko tai erittäin myönteisenä seikkana, oli risteilyliikenteen parissa enemmän (lähes 90 %), kun muiden liikennemuotojen vastaajissa seikan näki myönteisenä vähän yli 80 %.

Työn sisällön vaikutuksessa merityöhön hakeutumiseen ei myöskään ollut suuria eroja eri liikennemuotojen välillä. Myös tässä risteilyliikenne hieman poikkeaa muista liikennemuodoista. Risteilyliikenteen vastaajista yli neljänneksen mielestä työn sisällöllä ei ollut vaikutusta, kun muista liikennemuodoista noin viidennes vastaajista oli sitä mieltä, sillä ei ollut vaikutusta. Risteilyliikenteen vastaajista vähän yli 70 % piti työn sisältöä melko tai erittäin myönteisenä tekijänä. Muissa liikennemuodoissa työn sisältö nähdään enemmän myönteisenä, sillä noin 80 % piti sitä melko tai erittäin myönteisenä seikkana. Eroja eri liikennemuotojen kesken ei ollut edellä mainittujen ohella perheen, suvun ja



lähipiirin malleilla, halulla itsenäistyä, odotuksissa laivan työyhteisöstä eikä työnsaannin varmuudessa myös jatkossa.

Eri liikennemuodoissa merityön liikkuvuus toteutuu eri tavoin. Vastaajien arvioissa merityön liikkuvuuden vaikutuksesta hakeutumiseen alalle oli jonkin verran eroja eri liikennemuotojen kesken. Merityön liikkuvuudella ei ollut vaikutusta linjaliikenteessä noin 27 %:n mukaan, hakurahtiliikenteessä noin 22 %:n, risteilyliikenteessä noin 36 %:n ja vastausluokassa 'jotain muuta' reilut 16 %:n vastaajista mukaan. Merityön liikkuvuutta pidettiin kaikissa liikennemuodoissa melko tai erittäin myönteisesti vaikuttavana tekijänä (ka. noin 67 %). Risteilyliikenteessä työskentelevillä tämä luku oli alhaisin, eli 61 %.

Merityöhön vetävistä seikoista merenkulun miehiset perinteet näyttävät olevan tässä tutkimusaineistossa tekijä, joka vaihtelee eri liikennemuodoissa. Linjaliikenteessä, hakurahtiliikenteessä ja muussa liikenteessä reilusti yli 60 % vastaajista ei pitänyt miehiä perinteitä vaikuttavana tekijänä ammatinvalintaan, kun taas risteilyliikenteessä yli 80 % ei kokenut sitä vaikuttavana. Samoin risteilyliikenteessä työskentelevistä vastaajista noin 15 % piti miehiä perinteitä melko tai erittäin myönteisesti vaikuttavina, kun taas muiden liikennemuotojen kohdassa vaikutusta piti myönteisenä noin kolmannes. Risteilyliikenteessä merenkulun ammattikirjo on laajempi. Talouspuolen tehtäviä on enemmän, joissa työskentelee naisia. Yleisesti ottaen miehiset perinteet näyttäisi olevan tekijä, jolla ei ole nykyisin suurtakaan merkitystä merityöhön hakeutumisessa.

Palkkaus oli tekijä, jolla oli erilainen vaikutus merityöhön hakeutumisessa eri liikennemuodoissa. Melko tai erittäin myönteinen vaikutus palkkauksella oli noin 80 %:lle risteilyliikenteessä työskentelevistä, kun taas muiden liikennemuotojen työntekijöistä reilu 60 % piti sitä melko tai erittäin myönteisenä seikkana. Samansuuntaisena vastauksena nähdään se, että risteilyliikenteessä työskentelevistä vajaa viidennes ei pitänyt palkkausta merkittävänä seikkana merenkulun työhön ryhtymisessä, kun taas reilu kolmannes muiden liikennemuotojen merenkulkijoista ei kokenut palkkausta vaikuttavana seikkana. Tästä ei voida päätellä, että risteilyliikenteessä maksetaan parempia palkkoja. Pikemminkin on otaksuttavissa, että niille henkilöille, jotka hakeutuvat risteilyliikenteen työtehtäviin, siellä maksettava palkka on heidän mielestään kohtuullinen tai riittävä. Tässäkin on mahdollista kiinnittää huomiota risteilyliikenteen henkilöstön koulutus- ja sukupuolirakenteeseen.

Kun työntekijä aloittaa nuorena tai uutena työntekijänä, työuran usein odotetaan kehittyvän työvuosien ja -kokemuksen kertyessä. Odotettavissa oleva urakehitys voi olla myös vaikuttimena ammatinvalinnassa. Eri liikennemuodoissa urakehitykset muodostuvat erilaisiksi, mikä näyttää vaikuttavan myös merityöhön hakeutumiseen. Odotettavissa olevalla urakehityksellä oli melko tai erittäin myönteinen vaikutus yli 50 % linjaliikenteen ja yli 60 % hakurahtiliikenteen ja muun liikenteen merenkulkijoilla, kun taas urakehitys motivoi alle vajaata 40 %:a risteilyliikenteessä työskentelevistä.

Työuran suunnittelun vaikuttimena saattaa olla myös työn sosiaalinen arvostus. Vertailtaessa eri liikennemuotoja työn sosiaalisella arvotuksella oli eniten myönteistä vaikutusta risteilyliikenteessä, jossa vastaajista noin 45 % koki sen melko tai erittäin myönteisenä tekijänä uravalmalleen. Muissa liikennemuodoissa noin 36 % vastaajista piti työn sosiaalista arvostusta melko tai erittäin myönteisenä seikkana.

Työura merenkulussa alkaa usein muodollisen koulutuksen päättyessä tai sen aikana. Vastaajien muistellessa aikaa, jolloin he hakeutuivat merityöhön, ammattitaitovaatimukset vaihtelivat jonkin verran eri liikennemuodoissa. Linjaliikenteessä, hakurahtiliiken-

teessä ja muussa liikenteessä noin 70 % piti ammattitaitovaatimuksia melko tai erittäin myönteisenä tekijänä, kun risteilyliikenteessä vajaa 60 % vastaajista piti niitä myönteisinä seikkoina. Ero ei kuitenkaan ole kovin suuri.

Työsopimuksen ehdot merenkulun ammattiin hakeutumiseen vaikuttavana tekijänä oli myönteisin risteilyliikenteessä, jossa reilu puolet vastaajista piti sitä melko tai erittäin myönteisenä seikkana. Hakurahtiliikenteessä työskentelevistä puolestaan yli 60 % ei pitänyt sitä vaikuttavana seikkana, ja reilu kolmanneksen mielestä työsopimuksen ehdot olivat melko tai erittäin positiivisena tekijänä merityöhön hakeutumisessa. Voidaan esittää kysymys, missä määrin ja miten työsopimuksen ehdot tulevat esiin ammatinvalinnan vaiheessa tai koulutuksen aikana. Työuran alussa muiden työntekijöiden tai perheenjäsenten ja sukulaisien kokemukset voivat vaikuttaa merenkulkijan tietoisuuteen työmarkkinateemoista.

Merenkulun työhön hakeutuessa työnantajan luotettavuudella on hieman merkitystä, vaikka noin puolet sekä linjaliikenteen, hakurahtiliikenteen että muun liikenteen merenkulkijoista oli sitä mieltä, että sillä ei ole vaikutusta alalle hakeutumisessa. Risteilyliikenteessä työskentelevistä puolestaan vajaa kolmannes ei kokenut työnantajan luotettavuudelle olevan vaikutusta laivatyöhön siirtymisessä. Risteilyliikenteessä näyttää siis työnantajan luotettavuus olevan vaikuttavampi tekijä, sillä vajaat 70 % piti sitä melko tai erittäin myönteisenä tekijänä, kun muiden liikennemuotojen edustajista noin 40 % piti työnantajan luotettavuutta melko tai erittäin myönteisenä seikkana.

#### **4.6 Merityössä pitävät tekijät**

Merityöhön hakeutumisen ja laivatyöhön rekrytoitumisen jälkeen työntekijä kokee oman työnsä todellisuuden. Ammattiin kouluttautumisen yhteydessä suoritettujen harjoittelujaksot merityössä tutustuttavat opiskelijaa tulevaan ammattiinsa ja laivatyön erityisiin olosuhteisiin. Työn todellisuus ja sen eri puolet tulevat merenkulkijalle tutuksi varsinaisen työuran aikana. Joillekin merityön todellisuus ei vastaakaan omaa käsitystä työstä, tai se koetaan liian vaativaksi tai raskaaksi. Merityössä on myös paljon tekijöitä, joiden vuoksi merenkulkijat haluavat sitoutua työhönsä, pitävät siitä ja pysyvät työssään. Tässä alaluvussa kuvaillaan haastattelussa esiin nousseita merityössä pitäviä tekijöitä. Niitä tarkastellaan osana elämänkulkua, vaikka meriuran työssäolovaihe voidaan nähdä melko staattisena. Elämän käännekohtia ja muutoksen mahdollisuuksia tai pakkoja tulee väistämättä myös meriuran aikana, mutta aina ne eivät johda merityön lopettamiseen. Merityössä viihtyvien ratkaisut näissä käännekohtissa pohjautuvat todennäköisesti omaan positiiviseen kokemukseen laivatyöstä ja sen hyviin puoliin, niin että jopa jännitteisissäkin valinnan tilanteissa pysyminen merityössä on hyvä vaihtoehto. Aluksi esitetään merenkulkijoiden (sekä aktiivit että merityöstä poistuneet), ammattiliittojen ja edunvalvonnan, varustamon, merimieskirkon ja työterveyshuollon edustajien haastatteluaineiston analyysin tuloksia merityössä pitävistä tekijöistä taulukossa 18.

Haastatteluaineiston analyysi rakentuu myös tässä niin, että aineiston luokittelun tuloksesta merityössä pitävät tekijät jakautuvat henkilötekijöihin, työhön, työympäristöön, työyhteisöön, esimiestoimintaan ja johtamiseen, perheeseen ja sosiaaliseen verkostoon, yhteiskuntaan ja työelämäpolitiikkaan, koulutukseen ja työelämäpolitiikkaan liittyviin tekijöihin. Merityössä pitäviä henkilöön liittyvänä tekijänä koettiin hyvä kunto ja oma aktiivisuus fyysisen kunnon ylläpitämisessä. Merityön erityispiirteenä on toisaalta hyvää kuntoa vaativa fyysinen työ ja toisaalta staattinen valvontatyö. Molemmat näistä tarvitsevat omanlaistaan kunnon ylläpitämistä ja kehittämistä. Mikäli fyysinen kunto säilyy

Taulukko 18. Merityöhön pitävät tekijät haastatteluaineistojen valossa

Tekijä	Pitävä
Henkilöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• laivatyö vaatii psyykkisesti vahvaa ihmistä, että jaksaa • hyvä kunto</li> <li>• oma aktiivisuus fyysisen kunnon ylläpitämisessä</li> <li>• itsenäisyys ja tavallisten arkielämän taitojen hallinta (oman toiminnan suunnittelu, talous, vaatehuolto jne.)</li> <li>• ”merimiesluonne”, joustava, valmis lähtemään, sopeutua yhteisöön, tekevä</li> <li>• työstä irtautumisen helppous (henkinen ja fyysinen palautuminen)</li> <li>• sinnittely eläkeikään asti</li> <li>• ammattitilpeys</li> </ul>
Työhön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työajat</li> <li>• työolot</li> <li>• palkkaus</li> <li>• työn vuorottelu esim. 7/7</li> <li>• vuorottelu</li> <li>• töitä tehdessä aika kuluu</li> <li>• työ monipuolista, mielenkiintoista ja haastavaa – esim. kuumuuteen tottuminen</li> <li>• uuden oppimista</li> <li>• vaikuttamismahdollisuus työn tekemisen tapaan ja sisältöön</li> <li>• työ ei edellytä tiettyä asuinkuntaa</li> <li>• selkeä urapolku</li> <li>• muodostuu elämäntavaksi/laitostuminen</li> <li>• yt-vakanssit</li> <li>• kun laiva lähtee satamasta, pääsee ”meren rauhaan”</li> </ul>
Työympäristöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toimivat kommunikointivälineet</li> <li>• majoitusolosuhteet</li> <li>• MEPA:n toiminta</li> <li>• valvomot vaimennettu ja temperoituja</li> <li>• kansainvälinen työskentely-ympäristö</li> <li>• ei huolta arkirutiineista</li> <li>• Mepan ja Merimieskirkon palvelut</li> <li>• hyvin hoidettu työturvallisuus (varustamot satsaavat siihen)</li> </ul>
Työyhteisöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhteinen ruokailutila</li> <li>• hierarkian vähentyminen</li> <li>• laivakuraattori (keskusteluterapeutti, yleisymmärtäjä)</li> <li>• yleinen työilmapiiri ja työpaikan sosiaaliset suhteet</li> <li>• hyvä yhteishenki</li> <li>• toimiva työyhteisö, ”kuin perhe”</li> <li>• hyvä, yhden hengen asuinhytti laivalla</li> <li>• asioista keskustelu</li> </ul>

hyvänä, kokemukset työssä pärjäämisestä ja pystyvyydestä ovat hyviä, mikä tukee työssä pysymistä. Merityössä pitäväksi tekijäksi esitettiin myös itsenäisyys ja tavallisten arkielämän taitojen hallinta. Laivalla useat arkipäivän huoltotoimet sujuvat muiden tekemänä, ja usein tuotiin esiin jopa laitostumisen vaara. Olisikin parempi pitää hallussa tavallisen arjen pyörittämiseen tarvittava osaaminen, jotta merityön ja vapaajaksojen välinen ero olisi hallittavissa. Tähän liittyy ylipäätensä työstä irtautumisen helppous, millä tarkoitetaan sekä henkistä että fyysistä palautumista. Henkilöön liittyvänä tekijän tuotiin esiin myös yksilön ”merimiesluonne”, jolla viitataan joustavuuteen, valmiuteen lähteä, yhteisöön sopeutumiseen ja tekeytyneeseen. Tuotiin esiin myös merenkulkijan psyykkinen vahvuus, jotta jaksaa jatkaa merityössä. Nämä luonteenpiirteet auttavat viihtymään merityössä. Toisaalta koettiin merityössä viihtyminen sinnittelyä eläkeikään asti ja osin voidaan puhua ammattitilpeydestä.

Työhön liittyviä merityössä pitäväksi tekijäksi nostettiin mielenkiintoinen ja haastava työ. Jos työuralle on vetänyt kiinnostus vaikkapa laivan tekniikkaan, työssä viihtymistä edistää työn kokeminen mielenkiintoisena ja haastavana edelleen. Työhön liittyy tällöin uusia haasteita ja uuden oppimista. Tämän lisäksi koettiin merityössä pysyvyyttä edistävänä vaikuttamismahdollisuudet työn tekemisen tapaan ja sisältöön. Merityössä pitävänä tekijänä oli myös palkka ja periodityö, jolloin ”kun on töissä, niin on töissä ja kun on vapaalla, niin on vapaalla”. Merityön imua voidaan siinä, että merenkulkijalla on tavoitteena selkeä urapolku, jota pitkin hänen on mahdollista edetä. Merityössä periodityö mahdollistaa pitkien vapaajaksojen ansiosta vapauden valita oma asuinpaikkakuntansa. Aiemmin mainittu laitostuminen koettiin myös merityössä pitävänä tekijänä, sillä laivatyö ja sen rutiinit muodostuvat elämäntavaksi. Merityöhön liittyvät myös työoloihin liittyvät haasteet, kuten esimerkiksi tärinä, kuumeisuus ja merenkäynti. Näihin sopeutumisen koettiin olevan merityössä pitävä tekijä. Osin näihin työoloihin on voitu vaikuttaa, kuten valvomojen vaimennuksella ja temperoinnilla.

Laivan työympäristöön liittyvinä pitävänä tekijänä mainittiin kansainvälinen työskentely-ympäristö. Myös työturvallisuuteen satsaaminen sai sitoutumaan työhön paremmin. Merenkulkijoiden tuki Merimiespalvelun ja merimieskirkon toimenpiteinä todettiin merityössä pitävänä tekijänä. Työympäristön tekevät mielekkääksi kuntoiluun liittyvät tilat ja välineet.

Tiivis työyhteisö laivalla koettiin hyvän yhteishengen kautta merityöhön vetävänä seikkana. Toimivaa työyhteisöä verrattiin perheeseen ja asioista keskustelu koettiin tällaisessa työyhteisössä luontevana vaikkapa yhteisessä ruokailutilassa. Tiivis työyhteisö laivalla tarvitsee vastapainokseen yksitoisuutta, joten yhden hengen asuinhyttää arvostettiin. Laivan työyhteisön sosiaalisten suhteiden tukemisessa voitiin käyttää laivakuraattorin palveluja.

Merityön hierarkkisessa järjestelmässä esimiestyön ja johtamisen rooli työssä pitävänä tekijänä korostuu. Esimiestyö kuvastaa yleisesti koko varustamon henkilöstöpolitiikkaa. Haasteltavien mielestä esimieheltä saatu kannustus ja vastuun saaminen ovat merityössä pitäviä tekijöitä. Kannustavina tekijöitä mainittiin kulttuurisetelit, vapaa-ajanviettomahdollisuudet henkilöstölle sekä kunnan kohotuksen ja terveyden edistämisen toimenpiteet. Niin ikään avoin, suora vuorovaikutus esimiesten ja henkilöstön välillä nähtiin tekijänä, joka sai viihtymään merityössä. Työaikojen joustomahdollisuus oli tekijä, joka edesauttaa pysymistä, sillä silloin voidaan ottaa huomioon merenkulkijan koko elämäntilanne. Esimiehiltä kaivattiin myös johdonmukaisia pelisääntöjä koko laivan henkilöstölle. Perheeseen ja sosiaaliseen verkostoon liittyvänä merityössä pitävänä tekijänä pidettiin tärkeänä internetyhteyksiä perheeseen ja läheisiin. Merityö ja ero voi tehdä hyvää parisuhteelle, vaikka pitkät erot perheestä on koettu myös vaikeiksi. Tilanne, jossa pariskunnan molemmat osapuolet työskentelevät merityössä, koettiin merityössä pitävänä tekijänä. Tällöin kumpikin tietää, mitä työ merellä on ja mitä se vaatii.

Ennen työuraa ja sen aikana hankittu koulutus koettiin merityössä pitävänä tekijänä eri tavoin. Uran alkupuolen sitoutumista edistää harjoittelujaksoilla saatu hyvä perehdytys ja ohjaus. Tuotiin esiin myös näkemys siitä, että koulutuksien suorittaminen nopeutetusti olisi mahdollista. Nopeampi valmistuminen tukee työurien pidentämistä niiden alkupäästä. Haastateltavat toivoivat basic safety training -kursssia sisältyväksi koulutukseen. Merityössä pitävänä tekijänä pidettiin myös niitä toimenpiteitä, joilla eri ammattiryhmiä yhdistävät meritavat siirtyvät seuraaville sukupolville. Meriuran aikana kaivattiin osaamisen kehittämistä, joka voidaan toteuttaa koulutuksen ja urakehityksen kautta. Merimiespalvelu-kurssit koettiin hyväksi.

Taulukko 19. Merityössä pitävät tekijät elämänculun näkökulmasta tarkasteluna

Elderin elämänculua määrittävät periaatteet	Merityössä pitävät tekijät
Historiallinen aika ja paikka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinnittely eläkeikään asti</li> <li>• Työurien pidentäminen alkupäässä</li> <li>• Eri ammattiryhmiä yhdistävien meritapojen siirtäminen seuraaville sukupolville</li> </ul>
Tapahtumat ja niiden ajoittuminen elämässä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mepan ja Merimieskirkon palvelut</li> <li>• Kuntotestit</li> <li>• Harjoittelujaksoilla hyvä perehdytys ja ohjaaminen</li> <li>• Toimiva työterveyshuolto</li> <li>• Terveystarkastukset</li> </ul>
Kietoutuminen muiden yksilöiden elämänculkuun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palkka</li> <li>• Työn ja vapaan välinen suhde</li> <li>• Hyvä yhteishenki laivan työyhteisössä</li> <li>• Yhden hengen asuinhytti laivalla</li> <li>• Esimiestyö ja johtamisen</li> <li>• Keskusteleva toimintakulttuuri</li> <li>• Internet ja yhteydet perheeseen</li> </ul>
Yksilön valinnat kulloisissakin historiallisissa ja yhteiskunnallisissa olosuhteissa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvä kunto</li> <li>• Oma aktiivisuus fyysisen kunnan ylläpitämisessä</li> <li>• Selkeä urapolku</li> </ul>
Yksilön elinikäinen kehittyminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Itsenäisyys ja tavallisten arkielämän taitojen hallinta</li> <li>• "merimiesluonne"</li> <li>• Mielenkiintoinen ja haastava työ</li> <li>• Vaikuttamismahdollisuudet työn tekemisen tapaan ja sisältöön</li> <li>• Elämäntapa, laitostuminen</li> <li>• Vastuun saaminen</li> </ul>

Työterveyshuollolla on merkittävä rooli merityössä pitävien terveydellisten seikkojen ylläpitämisessä. Vastaajat toivoivat toimivaa työterveyshuoltoa siten, että merenkulkija pääsee lääkäriille heti, kun tarvitsee. Samoin todettiin työterveyshuollon tärkeänä vaikuttajana ergonomisten epäkohtien korjaamisen alullepanijoita. Haastateltavat toivoivat terveystarkastuksia myös yli 50-vuotiaille. Merimiestarkastus koettiin nopeaksi todistuksen saamisen tapahtumaksi, vaan ei terveystarkastukseksi.

Työmarkkinoiden tasainen tilanne koettiin merityössä pitävänä tekijänä. Työmarkkinoiden eri osapuolet noudattavat yhteisiä sopimuksia, jolloin työrauha vallitsee. Ikääntyvien merenkulkijoiden työssä viihtymistä edistämään ehdotettiin sopivaa kuntoutusta ja ikälisiä.

Kun tarkastellaan merityössä pitäviä tekijöitä Elderin elämänculun teoriaan peilaten, huomataan että myös tässä yksilön elämän päätösten taustalla on löydettävissä laajempia yhteyksiä ympäröivään yhteiskuntaan ja historialliseen aikaan ja paikkaan. Toisaalta yksilön päätösten motivaation lähde voi tiivistyä yksilöön itseensä ja hänen psyko-fyysiseen kokonaisuuteensa. Ikääntyvien merenkulkijoiden sinnittely eläkeikään asti johtuu nykyisestä eläkejärjestelmästä, joka on useiden työmarkkinaosapuolten ja valtion eläkepolitiikan tulos tässä nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa. Sinnittely eläkeikään ei välttämättä kuvaa merityötä vetovoimaisena, vaan pikemminkin se kuvaa yksilön pakkotilannetta jatkaa työskentelyä, jotta eläkevuosiksi kertyy tarpeeksi tuloja. Toinen tämän hetken yhteiskunnalliseen ja eläkepoliittiseen tilanteeseen liittyvä merityössä pitävä tekijä on työurien pidentäminen uran alkupäässä. Työurien pidentäminen on

laajana tavoitteena lähes kaikilla toimialoilla. Tämä tarkoittaa toisin sanoen sitä, että merenkulun opiskelijat pyritään saamaan mahdollisimman pian työhön kiinni ja myös sitoutettua työhönsä. Historialliseen aikaan ja paikkaan voidaan liittää myös vastaajien toive eri ammattiryhmiä yhdistävien meritapojen siirtäminen seuraaville sukupolville. Merityön vetovoima vahvistuu silloin omaan alaan vihkiytymisen kautta ja jossain määrin mestari–kisälli-asetelmasta. Tässä on yhteyksiä muissa työyhteisöissä kuvattuihin käytäntöyhteisöihin, jotka edustavat pienissä, tiiviisti toimivissa yhteisöissä syntyviä paikallisia tapoja sopeutua toimintaympäristön asettamiin vaatimuksiin. Käytäntöyhteisöön sopeutuminen tapahtuu vuorovaikutuksessa, yhdessä työskennellen ja käytännön ongelmia ratkaisten. (Ks. Wenger 2000.)

Meriuran aikana esiin nousevat tapahtumat ja niiden ajoitus voivat olla myös merityössä pitäviä tekijöitä. Merimiespalvelun ja merimieskirkon palvelut voivat olla juuri oikealla ajoituksella tekijöitä, jotka auttavat merenkulkijaa jatkamaan työtään laivalla. Se, joka on yksilön kannalta oikea aika merkitykselliselle tapahtumalla, saattaa olla ennalta arvaamaton tai yllättävä. Fyysisen työkyvyn ylläpitämisen tai kehittämisen kannalta merkittäviä työuraa tukevia tapahtumia ovat kuntotestit, jotka voivat olla motivoivia lähtökohtia oman hyvinvoinnin kannalta parempiin toimiin. Samoin toimiva työterveyshuolto saattaa innostaa merenkulkijan pitämään itsestään parempaa huolta, jotta työuran jatkaminen työterveyden kannalta on mahdollista. Meriuraan sitouttavana tapahtumana voi toimia harjoittelujaksolla saatu hyvä perehdytys tai ohjaaminen. Olisikin tärkeää, että laivoilla tapahtuva perehdytys ja työhön ohjaaminen toteutettaisiin mahdollisimman hyvin ja systemaattisesti.

Merenkulkijan työstään saama palkka on usein tärkeä osa koko perheen tuloa, mikä kuvaa yksilön kietoutumista muiden ihmisen elämiin. Työn ja vapaan suhde on tekijä, jolla on myös erityistä merkitystä perheelliselle merenkulkijalle. Jos työn ja vapaan suhde on koettu hyväksi tai siihen on sopeuduttu, se voidaan tulkita merityössä pitäväksi tekijäksi. Suhde perheeseen on tärkeä, ja sitä voidaan ylläpitää toimivan internetin avulla. Perheen arjessa läsnäolo vaikkakin internetin välityksellä vahvistaa merenkulkijan työssä pysyvyyttä. Laivalla eletään tiiviissä yhteisössä, jossa väistämättä ihmisten elämät kietoutuvat jossain määrin toisiinsa. Merityössä pitävänä tekijänä vaikuttaa hyvä yhteishenki laivan työyhteisössä. Tiivis yhteisö vaatii vastapainokseen irtautumista yksityisyyteen. Tiiviin yhteisöllisyyden ja yksityisyyden tasapaino on työssä viihtymistä edistävä tekijä. Työtovereiden lisäksi laivan ihmissuhteiden määrittäjä on esimies. Hyvän esimiestyön ja johtamisen keinoin on mahdollista rakentaa keskusteleva toimintakulttuuri, joka tukee ihmisten yhteistä eloa laivalla.

Yksilön tekemät valinnat kulloisessakin historiallisissa ja yhteiskunnallisissa olosuhteissa nähdään myös merityössä pitävänä tekijänä. Aiemmin esitettiin kuntotestiä tapahtumana, joka parhaimmillaan innostaa työntekijää kuntonsa kohottamiseen. Tämä vaatii toteutumiseen yksilön valinnan siit, että alkaa aktiivisesti toimia fyysisen kunnon ylläpitämiseksi. Hyvä kunto on sitä enemmän oman aktiivisuuden tulos mitä vanhemmaksi tullaan. Joitakin yksilöitä motivoivat tavoitteet urapolulla, ja on yksilön päätös, jatkaako työtään ylenemisen toteutumiseksi. Urapolku ja yleneminen eivät koske kaikkia merenkulkijoita samalla tavalla. Toisaalta vakanssien puute voi johdattaa merenkulkijan maatoihin.

Yksilön elinikäisen kehittymisen näkökulmasta merityössä löydetään useita pitäviä seikkoja. Itsenäisyys ja tavallisten arkielämän taitojen hallinta ovat myös merityössä tarpeen. Itsenäisyys on toisaalta kykyä rakentaa oma elämänsä laivalla, mutta toisaalta tarvitaan maissa tarvittavien tavallisten arjen taitojen hallintaa. ”Merimiesluonteeksi”

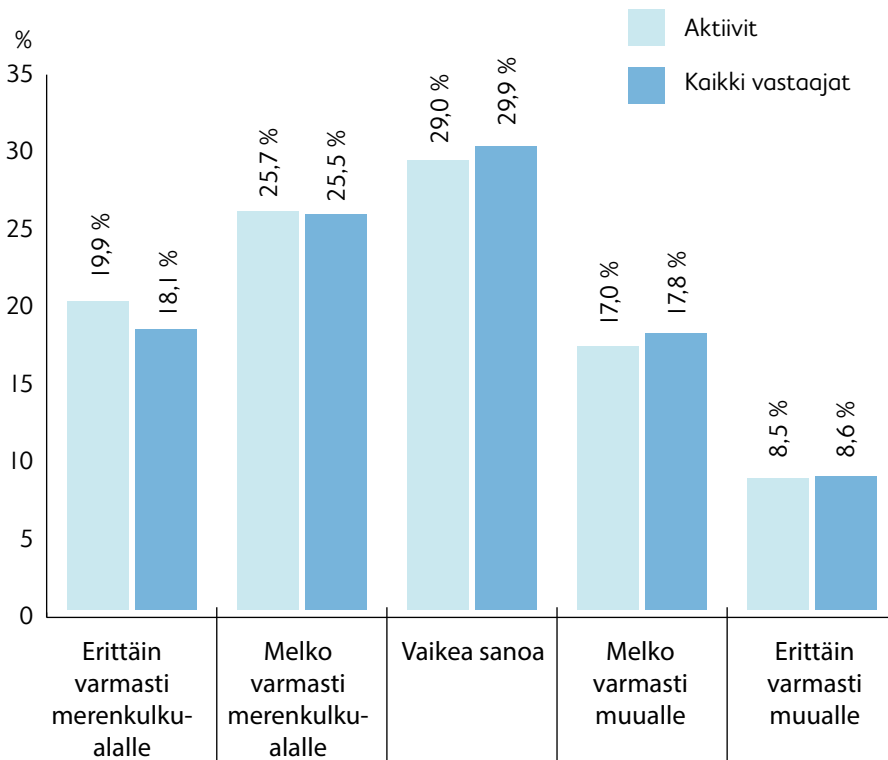
luonnehdittu seikka viittaa myös elinikäiseen kehittymiseen niin, että etsitään haasteita ja halutaan pärjätä vaikeissakin olosuhteissa. Elinikäistä kehittymistä tukee parhaimmillaan mielenkiintoinen ja haastava työ, jossa on aina osaamisen kehittämisen kohtia. Työssä kehittymistä tukevat myös vaikuttamismahdollisuudet työn tekemisen tapaan ja sisältöön. Tämä on tärkeää vastuun kantamista omasta työstään, ja tuo parhaimmillaan hyviä onnistumisen kokemuksia tukemaan merityössä pysyvyyttä. Yksilön kehittymisen näkökulma löydetään myös haastattelussa esiin nousseeseen laitostumiseen ja laivan omanlaisen elämäntapaan.

#### 4.7 Tekisinkö toisin?

Ammatinvalinnan päätös tehdään usein aikuisuuden kynnyksellä. Päätös voi johtaa antoisaan ja monipuoliseen työuraan, jolloin todetaan että ammattiala, työ ja siihen liittyvät tekijät sopivat yksilölle. Toisinkin voi käydä, jolloin huomataan jo melko varhaisessa työuran vaiheessa, että uravalinta on ollut väärä. Päätös kaduttaa ja ammatinvaihto nousee mieleen. Kyselyssä pyydettiin vastaajia pohtimaan, suuntautuisivatko he yhä merenkulkualalle vai kokonaan jollekin muulle alalle, mikäli ammatinvalinta olisi ajankohtainen nyt. Lisäksi heitä pyydettiin arvioimaan merityön houkuttelevuutta nykyisessä elämäntilanteessaan merenkulkualan maatehtäviin verrattuna.

Kuvassa 38 on vertailtu kaikkien vastaajien (sisältää jo eläkkeelle jääneet ja maatöihin siirtyneet) ja merityön aktiivien kantaa merityön ammattiin suuntautumisesta, mikäli valinta olisi ajankohtainen kyselyhetkellä. Kaikkien vastaajien ja merityön aktiivien vastatusten välillä ei näytä olevan suuria eroja. Noin kolmanneksen mielestä on vaikea

Kuva 38. Uudelleen suuntautuminen alalle

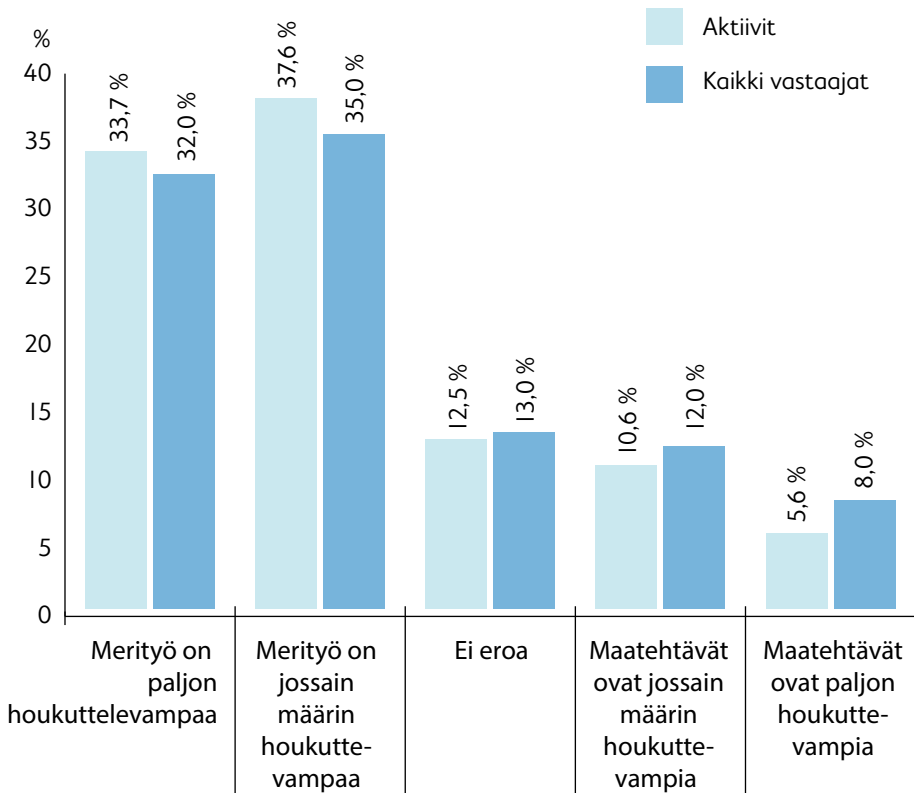


sanoa, suuntautuisiko valinta uudelleen merityöhön vai jollekin muulle alalle. Erittäin tai melko varmasti merenkulkualalle suuntautuisi uudelleen yhteensä vajaa puolet vastaajista, mikä kertoo siitä, että he ovat kokeneet ammatinvalintansa onnistuneeksi. Melko tai erittäin varmasti siirtyisi muulle alalle yhteensä noin neljännes vastaajista. Heidän merenkulun ammatinvalintansa on voinut siten olla aikoinaan jossain määrin huono tai virheellinen. Ammatinvalinnan suhteen ollaan usein epävarmuuden äärellä, sillä harvoin nuorilla on totuudenmukaista kuvaa ammatin todellisuudesta.

Merenkulkuun uudelleen suuntautumisen tai alanvaihdon ajatuksen kuvaavat sitä, että ammatinvalintaan osana elämäntilannetta vaikuttavat useat seikat. Tarkasteltaessa tuota vastaajien joukkoa, joka melko varmasti tai varmasti vaihtaisi alaa, mahdollisia motiiveja löytyy useita. Ensinnäkin nykyinen merenkulun historialliseen aikaan ja paikkaan tiukasti linkittyvä toimintaympäristö ja sen muutos voivat olla seikkoja, jotka saavat merenkulkijan ajatukset siirtymään pois merenkulusta. Toiseksi erilaiset tapahtumat ihmisen elämässä voivat vaikuttaa ammattiin suuntautumiseen, ja tämä tapahtuman paikka voi olla työ- tai siviilielämässä, ja se voi olla siinä määrin muuttumaton, että merityötä ei koeta enää mahdolliseksi. Samoin tilanne merenkulkijan lähi- ja perhepiirissä voi muuttua sellaiseksi, että työstä laivalla on luovuttava. Kolmantena yksilö on elinikäisen kehittymisensä ja kypsymisensä vuoksi muuttunut niin, että työ merenkulussa ei enää vastaa hänen käsitystä vaikkapa mielekkästä työstä.

Kysyttäessä merityön houkuttelevuutta vastaajan nykyisessä elämäntilanteessa yli 70 % vastaajista piti merityötä jossain määrin tai paljon houkuttelevampaa suhteessa maatehtä-

Kuva 39. Merityön houkuttelevuus nykyisessä elämäntilanteessa





viin. Pieni ero havaitaan aktiivien ja kaikkien vastaajien välillä niin, että aktiivit kokivat merenkulun tehtävien houkuttelevuuden vielä suurempana.

#### 4.8 Mitkä tekijät vetävät pois mereltä?

Elämänkulku jatkuu merellä ja joidenkin ”törnit” tai pestit kestävät pidempään kuin toisten. Työuran pituus vaihtelee merityössä, niin kuin muissakin töissä niin, että joidenkin ura merellä päättyy varsin varhain ja jotkut viihtyvät laivalla useita vuosikymmeniä. Millaiset tekijät ovat niitä, jotka vaikuttavat siirtymiseen merityöstä pois maatehtäviin joko merenkulkualalla tai muille aloille? Aluksi esitetään merenkulkijoiden (sekä aktiivit että merityöstä poistuneet), ammattiliittojen ja edunvalvonnan, varustamon, merimieskirkon ja työterveyshuollon edustajien haastatteluaineiston analyysin tuloksia merityöstä pois työntävistä tekijöistä taulukossa 20.

Haastatteluissa merityötä tekevät tai tehneet henkilöt kokivat merityöstä työntävinä seikkoina omaan itseen/itseensä/henkilöön liittyvänä tekijän muun muassa sen, että ei olekaan sopeutunut suljettuun ja eristäytyneeseen työyhteisöön laivalla. Laivatyö on voinut olla myös väliaikainen työperiodi työntekijän tavoitellessa jatkossa maatyötä tai henkilölle on tarjottu maissa työtä, jonka hän on kokenut houkuttelevammaksi. Työ laivalla voi olla myös toisenlaista kuin henkilö on alun perin olettanut. Terveysteen liittyviä merityöstä pois työntäviä seikkoja olivat muun muassa sairaudet (esim. DM2, epilepsia, uniapnea), fyysinen sopeutumattomuus merenkäyntiin, stressi, työuupumus ja liiallinen alkoholin käyttö. Joskus voi kyseessä on kyllästyminen tai tylsistyminen, joka toisaalta voi kannustaa hakeutumana urakehitykseen tai etsiä uusia haasteita merityössä tai hakeutumiseen pois merityöstä kokonaan.

Työtyytyväisyyden yhtenä tekijänä on usein se, että työ sinällään ja sen sisältö ovat mielenkiintoisia. Työhön liittyviä merityötä pois työntäviä tekijöitä koettiin olevan työn vähäiset vaikuttamismahdollisuudet työn tekemisen tapaan ja sisältöön. Työhön ja sen aikatauluihin liittyivät myös väsymys ja unenpuute sekä työn fyysinen rasitus, jotka vuosien kuluessa muuttua tekijöiksi, joista palautuminen ei onnistu ja poistuminen merityöstä on vaihtoehto. Vastauksissa nousi esiin myös ikääntymisen vaikutus nimenomaan palautumisen suhteen. Yleisemmän työelämän trendin mukaisesti myös työ laivalla on muuttunut kiireisemmäksi ja intensiivisemmäksi, ja kaikkien työntekijöiden keho ja mieli eivät tätä kestä. Aikapaineita luodaan eri tahoilta, ja työmäärä on lisääntynyt miehistön määrän vähetessä. Työhön liittyvää haastetta tuovat myös yhdistelmävakanssit, jotka edellyttävät monipuolista osaamista. Nämä ovat vastaajien käsityksen mukaan syitä, jotka työntävät merenkulkijoita maatoihin. Työn sisältö voi muuttua, kuten esimerkiksi paperitöiden lisääntyminen. Huono perehdytys työhön ja huono palkkaus koettiin syyksi siirtyä maatoihin.

Laiva on työympäristönä melko haastava ja poikkeaa maatehtävien useimmista työympäristöistä. Henkilöstö työskentelee pitkiä aikoja melko suljetuissa ja muusta maailmasta fyysisesti eristyneissä tiloissa. Erakoituminen ja laitostuminen mainitaankin merityöstä pois työntäviksi tekijöiksi. Laivan teknologia on aikojen saatossa kehittynyt ja työolosuhteet keventyneet, mutta edelleen laivatyöhön usein liittyy melko raskasta fyysistä työtä. Haastateltavat mainitsivat merityöstä pois työntäviksi tekijöiksi laivan työympäristöön liittyviä seikkoja, joita olivat fyysiset rasittavuustekijät, kuten meteli, kuumeisuus, kosteus, kylmyys, laivan keinuminen ja tärinä. Turvallisuustekijöihin merenkulussa on viime vuosina kiinnitetty paljon huomiota, mutta haastateltavat toivat esiin turvattomuuden

Taulukko 20. Merityöstä poistyyntävät tekijät haastatteluaineistojen valossa

Tekijä	Työntävä
Henkilöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sopeutumattomuus suljettuun ja eristäytyneeseen työyhteisöön</li> <li>• alun perin tavoitteena maatyö</li> <li>• työ ei vastaa ennako-odotuksia</li> <li>• halu uusiin haasteisiin, urakehitys</li> <li>• sairaudet, esim DM 2</li> <li>• liiallinen alkoholin käyttö</li> <li>• fyysinen sopeutumattomuus merenkäyntiin</li> <li>• työtä tarjottu maissa</li> <li>• stressi, työuupumus</li> <li>• tylsistyminen</li> <li>• heikko kunto työn fyysiseen raskauteen nähden</li> </ul>
Työhön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• palkkaus (esim. perämiehen alkupalkka)</li> <li>• ikääntymisen vaikutus jaksamiseen (työajat/lepoajat)</li> <li>• työn intensiteetti: kaikkien kroppa ja pää ei kestä</li> <li>• palautumiseen liittyvät asiat</li> <li>• yhdistelmävakanssit</li> <li>• vähemmän työntekijöitä kuin ennen</li> <li>• määräaikainen työsuhde</li> <li>• paperihommat</li> <li>• vahdin ajo</li> <li>• vähäiset mahdollisuudet työn tekemisen tapaan ja sisältöön</li> <li>• väsymys</li> <li>• unen puute</li> <li>• huono työhön perehdytys</li> <li>• työn fyysinen rasitus</li> <li>• kiire ja aikapaine</li> <li>• liian pitkät ja epäsäännölliset törnit</li> <li>• ura ei vedä → turhauttaa</li> <li>• tulosvastuu ja kilpailu esim. myynnissä</li> </ul>
Työympäristöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kommunikointivälineiden puute</li> <li>• rasittavuustekijöitä: kiire, meteli, kuumuus, kosteus, kylmyys, värinä, keinuminen</li> <li>• alkeelliset pelastuslaitteistot</li> <li>• home</li> <li>• majoitusolosuhteet</li> <li>• maatyöhön siirtyminen</li> <li>• eristyneisyys muusta yhteiskunnasta työjaksojen aikana</li> <li>• laitostuminen, erakoituminen</li> <li>• säästetään turvallisuuden kustannuksella</li> <li>• henkilöstöllä paha olo</li> </ul>
Työyhteisöön liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kenelläkään ei ole varmaa paikkaa</li> <li>• vanhoillinen, hierarkkinen systeemi</li> <li>• huono yhteishenki</li> <li>• jännitteet ja kilpailu ammattiryhmien/kansallisuuksien välillä</li> <li>• oma hytti, tv ja netti vähentävät yhteisöllisyyttä ja lisäävät eristyneisyyttä</li> <li>• yksityisyyden puute</li> <li>• monikulttuurisessa työyhteisössä yhteisen kielen puuttuminen ja kulttuurierot vaikeuttavat vuorovaikutusta</li> <li>• vapaa-ajan tilojen puute tai huono kunto</li> <li>• selvittämättömät ristiriidat</li> </ul>

Tekijä	Työntävä
Esimiestoimintaan ja/tai johtamiseen liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pieni virhe lähtee paisumaan, ja se muistetaan</li> <li>• aika raakasti ihmisiä kohdellaan</li> <li>• huono henkilöstöpolitiikka</li> <li>• dominoiva esimies</li> <li>• esimiehen epäasialliseen ja ammattitaidottomaan toimintaan ei puututa</li> <li>• sukupuolinen syrjintä</li> <li>• tyly ja määräilevä henkilöstöpolitiikka esim. laivalta toiselle siirtäminen ilman keskustelua</li> <li>• huono ilmapiiri -&gt; sitoutuminen ja paneutuminen omaan tehtävään heikompi</li> <li>• erityisesti esimiesten välinen ristiriita ongelmallista</li> <li>• sukupolvien välinen ikä- ja koulutusero luovat jännitteitä</li> <li>• usein vaihtuvat harjoittelijat väsyttävät ja vähentävät ohjaus- ja perehdytysmotivaatiota</li> <li>• eri ammattiryhmien jännitteet ja kilpailu esim. kansi- ja konepuoli</li> <li>• esimiesosaamisen puute, suurella osalla esimiehistä ei minkäänlaista esimieskoulutusta</li> </ul>
Perheeseen ja sosiaaliseen verkostoon liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• puolison löytymisen jälkeen siirtyminen maatöihin</li> <li>• haasteet yksityiselämälle ja perhe-elämälle, ei kaikkien ihmissuhteet kestä</li> <li>• perheen perustaminen</li> <li>• työ- ja vapaajakson vuorottelu haasteellista parisuhteen rakentamiselle, perhejuhliin osallistumiselle, lasten kasvatukseen osallistumiselle ja säännölliselle harrastukselle</li> <li>• maissa oleva puoliso joutuu kantamaan yksin vastuun arjesta</li> <li>• laivalla "laitostuu" ja siirtyminen vapaajaksolle vaikeutuu</li> </ul>
Yhteiskuntaan/työelämäpolitiikkaan liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sekamiehitys vie perämiesten paikkoja ja näin ollen estää uralla etenemisen</li> <li>• ulkopuolisen työvoiman käyttö</li> <li>• liputuksen siirron vuoksi palkan putoaminen (työvoima liikkuu varustamojen välillä palkkauksen mukaan)</li> <li>• epävarmuus, laivojen ulosliputus</li> <li>• määräykset ja dokumentointivelvoitteet satamassa turhauttavat</li> <li>• median antama negatiivinen kuva merenkulusta</li> <li>• liian positiivinen kuva työllistymismahdollisuuksista</li> </ul>
Koulutukseen liittyvä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koulutus retuperällä</li> <li>• koulutuksen sisältö</li> <li>• ajanmukainen opetusvälineistö</li> <li>• täydennyskoulutuksen järjestäminen niin, ettei se vähennä työstä palautumismahdollisuutta</li> </ul>

lisääntymisen yleisen säästämisen tuloksena. Säästöt ovat vaikuttaneet myös mukavuuksiin, esimerkiksi majoitusolosuhteet voivat olla ja pysyä heikkoina.

Laivatyön eristyneisyys luo omat erityispiirteensä työyhteisöön. Haastateltavat kokivat työyhteisön vanhoillisen ja hierarkkisen systeemin merityöstä pois työntävänä tekijänä. Pahaa oloa työyhteisöön tuottavat edellisen lisäksi työpaikkojen epävarmuus, huono yhteishenki, jännitteet ja kilpailu eri ammattiryhmien tai kansallisuuksien välillä. Vastauksissa tuotiin esiin vapaa-ajantilojen puute tai niiden huono kunto. Laivan työyhteisössä voidaan toisaalta työntekijöiden tiivis yhteys työaikana ja toisaalta vapaa-ajan eristyneisyys. Yhteisöllisyyttä laivalla vähentävät omat hytit, tv ja internet, jotka lisäävät eristyneisyyttä, ja tämä on mainittu tekijäksi, joka työntää merityöstä maatyöhön.

Laivan esimiestyötä toteutetaan vastaajien mielestä hierarkkisen mallin mukaisesti. Merityöstä pois työntävistä tekijöistä esimiestyöhön ja johtamiseen liittyviä olivat esimiehen epäasiallisuus, dominoivuus, ammattitaidottomuus ja sukupuolinen syrjintä. Esimiestyön heikkoudet juontavat vastaajien mielestä laajemmin tylyyn, huonoon ja määräilevään henkilöstöpolitiikkaan. Huonoksi esimiestyöksi voidaan kuvata sattumanvaraista, linjatonta ja vaihtelevaa johtamista.

Taulukko 21. Merityöstä pois työntävät seikat Elderin elämänculun teoriaan peilaten

Elderin elämänculua määrittävät periaatteet	Merityöstä pois työntävät tekijät
Historiallinen aika ja paikka	Yv-vakanssit Vähemmän työntekijöitä Työn epävarmuus Vanhoillinen johtamissysteemi, tyyli henkilöstöpolitiikka Ulosliputukset
Tapahtumat ja niiden ajoittuminen elämässä	Määräaikainen työsuhte Työn muuttuminen (paperityön lisääntyminen) Huono kohtelu Sairaudet Sukuuolinen syrjintä
Kietoutuminen muiden yksilöiden elämänculkuun	Kommunikointivälineiden puute Puoliso Perheen perustaminen Yhteisöllisyyden puute laivalla
Yksilön valinnat kulloisissakin historiallisissa ja yhteiskunnallisissa olosuhteissa	Palkkaus Uralla eteneminen ei mahdollistu Sopeutumattomuus (fyysinen & psyykinen) Alkoholi & huumeet Työtä tarjottu maista
Yksilön elinikäinen kehittyminen	Ikääntymisen vaikutus Palautumisen heikkeneminen Halu uusiin haasteisiin Laitostuminen ja erakoituminen

Merityöstä pois työntäviä tekijöitä tarkasteltaessa merenkulun historiallinen tilanne on tärkeä. Alan kehitys osana koko maailmatalouden vapautumista ja globalisaatiota ei voi olla vaikuttamatta myös yksittäisen merenkulkijan elämänculkuun. Merityöstä maatyöhön työntävänä seikkana haastatteluaineistossa tuotiin esiin yhdistelmävakanssit, joissa pyritään työntekijän työvastuiden ja moniosaamisen lisäämiseen. Toinen työresurssien kiristämiseen liittyvä kokemus on se, että työntekijöitä on vähemmän kuin ennen. Työelämän yleinen kiristyminen ja epävarmuus ovat tätä päivää myös merenkulussa. Ulkoisesta toimintaympäristön muutoksesta huolimatta useat vastaajat toivat esiin syynä merityöstä pois työntävänä tekijänä vanhoillisen johtamissysteemin ja tyyli henkilöstöpolitiikka. Yleinen epävarmuus ja laivojen ulosliputukset kuvaavat yleisesti merenkulun työn tämän hetkistä olosuhteita, mikä voi tuottaa halun tai tarpeen siirtyä merityöstä pois. Nämä kaikki edellä mainitut tekijät eivät voi olla vaikuttamatta yksittäisen merenkulkijaan ja hänen mahdolliseen päätökseensä siirtyä pois merityöstä.

Elämänculua määrittävät tekijöinä erilaiset tapahtumat ja niiden ajoittuminen elämässä saattavat työntää merenkulkijaa pois mereltä kohti muita työympäristöjä ja -tehtäviä. Selkeä muutokseen tai merityöstä pois siirtymiseen liittyvä tapahtuma on määräaikaisen työ sopimuksen päättymisen. Mikäli työ sopimuksen päättymisen jälkeen ei ole näköpiirissä uusia työtehtäviä, on todennäköistä, että merenkulkija siirtyy pois merityöstä. Tapahtumat voivat olla myös työn sisällön muuttumista. Haastatteluvastauksissa nousi esiin työn sisällön muuttumisena paperityön lisääntyminen, joka mainittiin syyksi merityöstä poistumiseen. Työn muutos alalle kouluttautumisen ja työn aloittamisen jälkeen koetaan niin suureksi, että työ ei ole enää samaa kuin mitä sen on koettu tai kuviteltu olevan. Työntekijät vaihtuvat laivoilla niin, että sama miehityksen kokoonpano ei useinkaan tai välttämättä

ole pitkää aikaa tai pidemmän aikaa tai useita vuosia. Tämä vaihtuvuus voi olla tapahtuma, jonka seurauksena työyhteisössä esiintyy huonoa kohtelua ja kiusaamista. Vastaajat toivat esiin myös sukupuolista syrjintää. Merenkulusta pois työntävä elämänkulun tapahtuma voi olla myös merenkulkijan sairastuminen niin, että ammatinvaihto tulee ajankohtaiseksi.

Kietoutuminen muiden yksilöiden elämäkulkuihin näyttäisi olevan merkittävä merityössä viihtyvyyteen ja ammatissa pysyvyyteen. Parisuhteen aloittaminen ja perheen perustaminen ovat usein tekijöitä, jotka vaikuttavat tässä tutkimusaineistossa oleellisesti merenkulkijoiden työssä pysyvyyteen. Nykyaikaisen laivan mukavuuksiin kuuluvat myös ajanmukaiset kommunikointivälineet, joihin useat ovat arjessaan tottuneet. Jos laivan kommunikointivälineet ovat puutteelliset, suhteet kotiin ja perheeseen voivat vaikeutua ja syventää tai pahentaa koti-ikävää, joka pahimmillaan on syynä laivatyön lopettamiseen.

Yksilön elämä kietoutuu muiden yksilöiden elämään paitsi ”siviilielämässä” myös laivan sisällä. Laivaelämän erityispiirre on suljetussa tilassa työskentely pitkiä aikoja. Toisaalta tällaiset työolosuhteet tiivistävät ihmisuhteita väkisininkin, mutta toisaalta tutkimusaineistossa nousi esiin se, että laivassa vapaa-aikaa vietetään yhä harvemmin yhteisöllisesti ja monet vetäytyvät omiin oloihinsa tv:tä katsomaan tai internetiin. Yhteisöllisyyden puute voi siis toteutua myös laivan näennäisesti tiiviissä työyhteisössä.

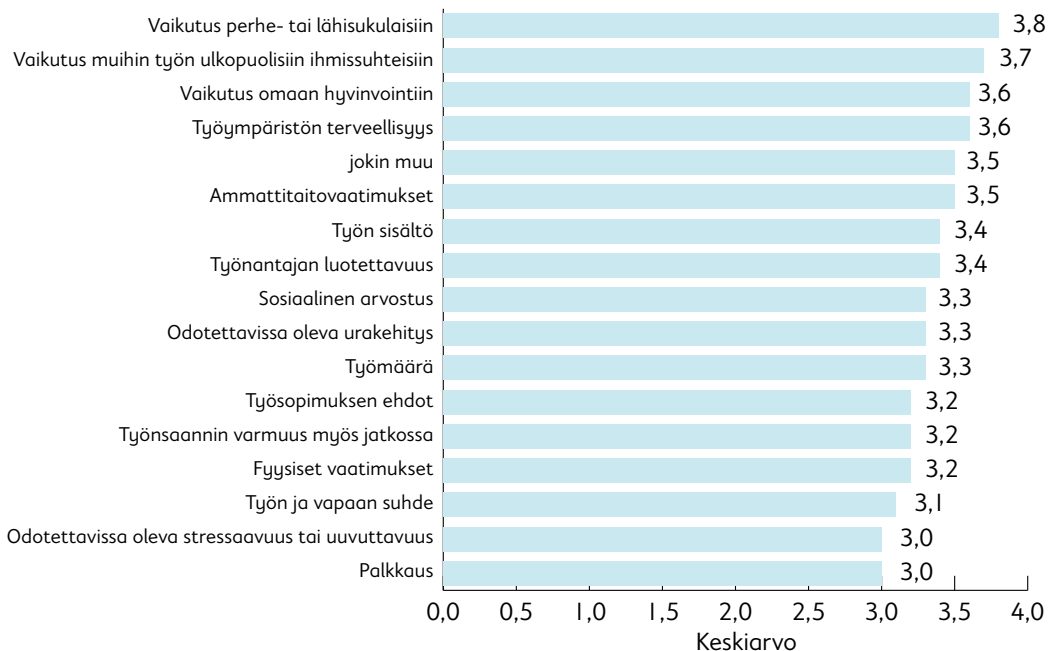
Yksilön valinnat kulloisessakin historiallisissa ja yhteiskunnallisissa olosuhteissa juontuvat myös hänen henkilökohtaisista tavoitteistaan tai haluistaan työelämään ja elämään yleensä. Hyvä palkkataso on monelle tavoiteltava asia. Mikäli haluttua palkkatasoa ei nykyisessä työpaikassa voi saavuttaa, katse kääntyy maatyöhön. Urakehityksen huonot näkymät olivat myös tekijä, joka ajaa henkilöstöä, erityisesti kansipäällystä (vai -miehistöä) pois merityöstä. Tutkinnon suorittamisen jälkeen saattaa kuluu pitkä aika, ennen kuin ylempiin pätevyksiin tarvittava työkokemus täyttyy (Anttila & Salmenhaara 2011, 14). Urakehityksen heikot näkymät ovat työn psykososiaalisen kuormituksen aiheuttaja (Vartia ym. 2012, 10) ja kuormituksen käydessä liian suureksi, siirtyminen merityöstä maatyöhön tulee ajankohtaiseksi. Lähtöä merityöstä helpottaa, jos maista on tarjottu työtä. Yksilön sopeutumattomuus merityöhön sekä fyysisesti että psyykkisesti on haasteltavien mielestä syynä merityöstä luopumiseen. Vaikka alalle rekrytoitaessa kiinnitetään huomiota merityön erityispiirteisiin ja niistä nouseviin vaatimuksiin, osa merenkulkijoista joutuu lopettamaan laivatyön sopeutumattomuuden vuoksi. Laivatyön kulttuuriin näyttää jossain määrin kuuluvan päihteiden käyttöä, ja jos ne aiheuttavat suuria ongelmia, saattaa merityössä lopettaminen olla edessä. Näissä kaikissa on kyse yksilön valinnasta, jossa päätöksenteon taustalla ovat monet seikat.

Yksilön elinikäinen kehittyminen voi johtaa merityön lopettamiseen. Yksilön kehittymistä tarkastellaan tässä sekä negatiivisena että positiivisena suuntana. Negatiivinen kehitys tarkoittaa ihmisen fyysisistä toimintakyvyn heikentymistä ja vanhenemista. Positiivisena kehityksenä pidetään henkistä kehitystä ja uuden oppimista. Molemmat kehittymisen dimensiot voivat toki ilmetä henkilössä samanaikaisesti. Haastateltavat toivat esiin useita fyysisen heikkenemisen seikkoja, jotka ajavat pois merityöstä. Näitä olivat ikääntymiseen liittyvät tekijät ja osin niistä johtuva palautumisen heikkeneminen. Laivatyön ja sen henkilöstön ylläpidon organisointi aiheuttaa vastaajien mielestä laitostumista ja laiskistumista, joka ajan mittaan tuo tullessaan tarpeen siirtyä aktiivisempaan ympäristöön. Merityön rutiinit saattavat olla syynä siihen, että halutaan siirtyä kohtaamaan työelämän uusia haasteita. Vaihtelun tarve syntyy silloin, kun työvuosia on tarpeeksi ja oma laivatyyppi on tullut tutuksi. Laivatyyppin vaihtaminen voi olla myös vastaus uuden oppimisen tai vaihtelun tarpeeseen.

Tarkasteltaessa merenkulkijan uraa elämänkulun näkökulmasta, on esitettävissä kysymys: ”Onko veri vettä sakeampaa?” Perheeseen ja lähisuhteisiin liittyvät tekijät olivat tärkeitä merityöstä poistyneitä tekijöitä, mutta onko mahdollista määrittää se tilanne tai kehityskaaren kohta, jossa merenkulkija tekee päätöksen maatoihin siirtymisestä? Samalla tavoin myös muita veto- ja työntekijöitä on arvioitava niiden yksilöön vaikuttavan voimakkuuden perusteella. Historiallinen aika ja paikka muodostavat laajan taustan myös yksilön päätöksille. Esimerkiksi työnsaantimahdollisuudet tai niiden puute voivat ovat vastavoima pyrkimykselle siirtyä maatoihin. On kyse toisaalta yksilön omista valinnoista, mutta toisaalta voidaan nähdä ulkoa tulevia ”pakkoja” valintaa suuntaamaan. Yksittäisen merenkulkijan omakohtaisella kokemuksella työoloista on myös merkitystä: milloin työolot ovat niin kurjat, että merityötä ei koeta enää kiinnostavana, puoleensa vetävänä ja palkitsevana työnä? Ihmisen elämässä sattuu ja tapahtuu kaikenlaista, ja voidaan pohtia myös sitä, milloin niiden ”voima” on niin suuri, että tehdään päätös merelle lähtemisestä tai sieltä pois siirtymisestä. Työuran aikana merenkulkija muuttuu, oppii ja kehittyy. Myös merityö muuttuu. Tässä monisyisessä muuttumisen prosessissa lienee mahdollista löytää se kohta, jossa huomataan että omat työhön kohdistuvat odotukset ja työn todellisuus eivät kohtaa ja jossa työtä vaihdetaan. Positiiviset merityöhön vetävät tekijät voivat myös jossain tilanteessa olla merityöstä pois työntäviä tekijöitä. Hyvä työmotivaatio ja itsensä kehittäminen voivat suunnata urakehitystä merenkulun alalla eteenpäin, mutta pois laivatyöstä.

Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan tekijöitä, jotka vaikuttivat tai vaikuttavat halukkuuteen siirtyä merityöstä maatehtäviin joko merenkulkualalle tai muille aloille. Kaikkien vastaajien (sekä aktiivien että merityöstä pois siirtyneiden) koonnissa merityöstä pois työntävistä seikoista eniten tuki halukkuutta siirtyä pois laivatyöstä oli merityön vaikutus perhe- tai lähisuhteisiin (varmaankin myönteinen vaikutus?) ja

Kuva 40. Merityöstä pois työntävät tekijät / sekä laivalla että maissa työskentelevät MEK:n jäsenet



vaikutus muihin työn ulkopuolisiin suhteisiin. Merityön vaikutus omaan hyvinvointiin ja työympäristön terveellisyys olivat seikkoja, joilla oli seuraavaksi eniten myönteistä vaikutusta halukkuuteen siirtyä maatehtäviin.

Tämän yleisen kuvauksen ohella aineistoa on tarkasteltu myös sukupuolen, vastaajien iän ja liikennemuodon näkökulmista. Onko vastaajan sukupuolella merkitystä laivatyöstä poistytävään seikkoihin? Kuvassa 40 esitetyistä seikoista (työn) vaikutus omaan hyvinvointiin oli tekijä, jossa miesten ja naisten eroa näkyi hieman. Miehistä reilut 34 % koki, että tällä seikalla ei ollut tai ei ole vaikutusta, kun taas naisista 22 % ei kokenut työn vaikutusta omaan hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Työn vaikutus omaan hyvinvointiin heikensi merenkulusta pois siirtymisen halukkuutta (vaikutus melko tai erittäin kielteinen) naisilla hieman enemmän (13,4 %) kuin miehillä (6,5 %).

Kuvassa 40 esitetyistä merityöstä poistytävistä seikoista suurimpia eroavuuksia eri sukupuolten vastausten välillä oli palkkauksessa. Naisista vajaat 50 % piti palkkausta alasta siirtymistä heikentävänä tekijänä (vaikutus melko tai erittäin kielteinen), kun miehistä noin neljänneksen mielestä palkkaus vaikutti melko tai erittäin kielteisesti halukkuuteen siirtyä maatoihin. Toisaalta, kun tarkastellaan palkkauksen myönteistä vaikutusta merityöstä poistumiseen, miehistä vajaat 40 % koki, että palkkaus vaikutti melko tai erittäin myönteisesti. Naisista noin neljännes piti palkkausta melko tai erittäin myönteisenä seikkana päätettäessä siirtymisestä maatoihin. Selityksenä voidaan esittää sitä, että naisten palkkaus laivalla suhteessa maissa saatavaan palkkaan on suurempi. Miehillä palkkakehitys voi jäädä aiottua huonommaksi, jos urakehitys ei ole edennyt toivotusti.

Työsopimuksen ehdot olivat tekijä, jossa sukupuolten välistä eroa oli havaittavissa. Naisista reilut 15 % piti työsopimuksen ehtoja vaikutukseltaan melko tai erittäin kielteisenä maatyöhön siirtymisen kannalta, kun taas miehillä sama luku oli noin 7 %. Naiset ilmeisesti kokivat merenkulun työsopimuksen sellaiseksi, että se pikemminkin piti heidät merityössä kuin ajoi siltä pois.

Työn ja vapaan suhde oli myös tekijä, jossa sukupuolten välillä oli vastauksissa jonkin verran eroja. Naisilla työn ja vapaan suhde heikensi halukkuutta siirtyä maatoihin eli vaikutus oli melko tai erittäin kielteinen noin 42 %:n mukaan, kun miehillä vastaava osuus oli vajaat 30 %. Tässä kohdassa vastaukset kuitenkin hajaantuivat laajasti erittäin kielteisestä vaikutuksesta erittäin myönteiseen vaikutukseen varsin tasaisesti.

Kun tarkastellaan merityöstä pois siirtymisen tekijöitä eri ikäryhmien näkökulmista, huomataan joitakin eroja. Lähes 60 % ei kokenut työn vaikutusta perhe- ja lähisuhteisiin vaikuttavana tekijänä 56–65-vuotiaiden ryhmässä, kun alle 35-vuotiaiden vastaajien ryhmässä noin 15 % koki, että tekijälle ei ole vaikutusta. Vastaavasti nuorimpien vastaajien ryhmässä työn vaikutus perhe- ja lähisuhteisiin vaikutti melko tai erittäin myönteisesti yli 80 %:n vastaajista mukaan, kun vanhimpien vastaajien ryhmässä reilu kolmannes piti tätä tekijää merityöstä pois työntävänä tekijänä. Samansuuntaiset erot eri ikäryhmien vastauksissa oli havaittavissa vaikutuksessa muihin työn ulkopuolisiin ihmissuhteisiin: mitä nuoremasta ikäryhmästä oli kyse, sitä myönteisempi vaikutus tekijällä oli hakeutumisessa maatyöhön.

Laivalla työskentelyn vaikutus omaan hyvinvointiin oli tekijä, jossa eri ikäryhmien vastauksissa oli hieman eroja. Eniten eroja näytti olevan 36–45-vuotiaiden ja 56–65-vuotiaiden ryhmien välillä. Vajaa puolet 56–65-vuotiaista koki, että tekijällä ei ollut vaikutusta maatoihin siirtymiseen, kun vajaa viidennes 36–45-vuotiaista koki samoin. Vastaavasti 36–45-vuotiaiden ryhmän vastaajista noin 76 % piti merityön vaikutusta melko tai

erittäin myönteisenä seikkana halukkuuteen siirtyä merityöstä maatehtäviin, kun sama luku 56–65-vuotiaiden vastaajien joukossa oli noin 43 %.

Tarkasteltaessa tuloksia merityöstä poistyyntäviä tekijöitä eri ikäryhmien kesken eroja löytyi eri ikäryhmien vastausten välillä myös tietyiltä osin. Vajaa 50 % vastaajista ei kokenut palkkauksen vaikuttavan halukkuuteen hakeutua maatyöhön 56–65-vuotiaiden ryhmässä, kun taas noin neljännes alle sekä 36–45-vuotiaiden ja alle 35-vuotiaiden ryhmissä piti palkkausta ei-vaikuttavana. Työnsaannin varmuus myös jatkossa oli tekijä, jonka vaikutus oli suurempi nuorempien vastaajien joukossa halukkuuteen hakeutua merityöstä maatehtäviin. Suurimmat erot olivat nuorimpien ja vanhimpien ikäryhmien välillä, sillä noin 30 % alle 35-vuotiaista vastaajista ei pitänyt tätä tekijää vaikuttavana ja vajaa puolet heistä koki työn saannin varmuuden tekijänä, jolla oli melko tai erittäin positiivinen vaikutus hakeutumiseen maatyöhön. Reilut puolet 56–65-vuotiaista ei pitänyt tätä tekijää vaikuttavana ja reilu viidennes oli sitä mieltä, että tekijä vaikutti melko tai erittäin myönteisesti maatyöhön hakeutumiseen.

Eri ikäryhmien näkemyksissä oli eroa odotettavissa olevan urakehityksen suhteen. Vajaat 70 % vanhimpien vastaajien ikäryhmästä ei pitänyt odotettavissa olevaa urakehitystä vaikuttavana tekijänä halukkuuteen siirtyä merityöstä maatyöhön ja noin 16 % piti sitä vaikutukseltaan melko tai erittäin myönteisenä maatyöhön siirtymiseen (heikensi halukkuutta). Nuorimpien ikäryhmässä vajaa kolmannes koki, että tekijällä ei ole vaikutusta ja lähes 60 % piti sitä melko tai erittäin myönteisenä tekijänä halukkuuteen siirtyä pois merityöstä. eri ikäryhmien vastauksissa oli myös Samansuuntaisia eroja siinä, miten työn sisältö vaikuttaa halukkuuteen siirtyä merityöstä maatyöhön.

Ammattitaitovaatimukset olivat tekijä, jossa ikäryhmien vastauksissa havaittiin eroja. Nuorimmilla (alle 55-vuotiaat) ikäryhmillä ammattitaitovaatimukset vaikuttivat melko tai erittäin myönteisesti (noin 50 % vastaajista) eli ne tukivat halukkuutta siirtymistä merityöstä maatyöhön, mutta 56–65-vuotiaiden vastaajien ikäryhmässä yli puolet katsoi, että ammattitaitovaatimuksilla ei ollut vaikutusta ja noin 40 % oli sitä mieltä, että ammattitaitovaatimukset tukivat maatyöhön siirtymistä.

Työn ja vapaan suhde oli tekijä, jossa vanhin ikäryhmä eli 56–65-vuotiaat erosivat hieman nuoremmista vastaajista. Reilu 40 % vanhimmista vastaajista koki, että työn ja vapaan suhde ei vaikuta tai vaikuttanut halukkuuteen hakeutua maatyöhön, kun kahden nuorimman ikäryhmän joukossa näin koki noin 15 %. 56–65-vuotiaista vastaajista noin 55 % ei pitänyt työympäristön terveellisyyttä vaikuttavana tekijänä merityöstä poistumiseen; alle 55-vuotiaiden ryhmässä näin koki reilu 30 % vastaajista. Työympäristön terveellisyys tuki maatehtäviin siirtymistä alle 40 %:a vanhinta ikäryhmää, kun alle 55-vuotiaista vastaajista noin 60 % piti sen vaikutusta melko tai erittäin myönteisenä halukkuuteen siirtyä pois merityöstä. Vastauksista ilmeni, että myös työmäärä vaikutti samansuuntaisesti halukkuuteen siirtyä maatyöhön. Ikäsidonnaisissa eroissa on kyse paitsi yksilöiden välisistä eroista myös eri sukupolvien välisistä eroista. Suhtautuminen työhön on muuttunut sukupolvien myötä. Eroissa on kyse myös siitä, että työuran loppupuolella työskentelevät merenkulkijat ovat eri asemassa kuin nuoremmat ikäluokat eläkeiän läheisyyden vuoksi. Mikäli työura merellä päättyy, merenkulkija menettää joitakin eläke-etujaan. Näin he mahdollisesti sinnittelevät työuransa loppuun asti, mutta jos olisivat nuorempia, lähtisivät pois ja vaihtaisivat työpaikkaa tai alaa.

Niin ikään eri liikennemuodoissa oli huomattavissa eroja, kun tarkastellaan eri tekijöiden vaikutusta halukkuuteen siirtyä merityöstä maatyöhön. Palkkauksen vaikutus



halukkuuteen siirtyä merityöstä maatyöhön vaihteli eri liikennemuodoissa niin, että linjaliikenteessä yli puolet vastaajista piti palkkausta vaikutukseltaan melko tai erittäin kielteisenä eli palkkaus heikensi halukkuutta siirtyä pois merityöstä, kun hakurahtiliikenteessä reilu viidennes, risteilyliikenteessä yli 43 % ja muussa liikenteessä reilu kolmannes piti palkkausta vaikutukseltaan melko tai erittäin kielteisenä tekijänä.

Merityöstä poissiirtymistä tukevat melko tai erittäin positiivisesti ammattitaitovaatimukset. Kaikissa liikennemuodoissa tämä tekijä vaikutti noin puolella vastaajissa siirtymiseen laivatyöstä maatoihin. Toisaalta linjaliikenteessä, hakurahtiliikenteessä ja muussa liikenteessä vastaajista reilu neljännes ja risteilyliikenteessä reilu kolmannes olivat sitä mieltä, että ammattitaitovaatimuksilla ei ollut vaikutusta merityöstä poistumiseen. Merityö on alati kehittyvä toimiala, jossa työvoiman osaamisen tason ylläpitäminen ja kehittäminen ovat elintärkeitä. Ammattitaitovaatimuksia on mahdollista tarkastella merenkulun historiallisen paikan ja ajan näkökulmasta, jolloin yksilö tekee päätöksen osallistumisestaan ja halukkuudestaan ammattitaitonsa kehittämiseen kulloistenkin vaatimusten suhteen. Tällöin on kyse myös siitä, miten yksilön elinikäinen kehittyminen vastaa ulkopuolelta (esimerkiksi lainsäädäntö) tulevia vaateita.

Eri liikennemuotojen välillä oli jonkin verran eroja, kun kysyttiin perhe- ja lähisuhteiden vaikutusta merityöstä poissiirtymiseen. Hakurahtiliikenteessä ja risteilyliikenteessä reilu 60 % piti tätä melko tai erittäin myönteisenä tekijänä ja linjaliikenteessäkin noin 60 %. Muissa liikennemuodoissa perhe- ja lähisuhteilla ei ollut vaikutusta noin 43 % vastaajan mielestä ja noin puolet piti niiden vaikutusta melko tai erittäin myönteisenä. Tässä näkyy vahvasti yksilön elämän kietoutuminen muiden ihmisten elämiin. Merenkulkija toimii ja tekee päätöksiä myös tiiviinä osana omaa perhe- ja lähisuhteitaan. Yleisesti ottaen eri liikennemuotojen välillä ei ollut suuria eroja tarkasteltaessa tekijöitä, joilla oli vaikutusta siirtymiseen pois merityöstä.

## 4.9 Pohdintaa

Tässä luvussa peilattiin Stay onboard -hankkeen tutkimustuloksia elämänkulun teorioiden, erityisesti Elderin teorian valossa. Tutkimusaineiston ja -tulosten tarkastelu elämänkulun näkökulmasta nostaa esiin seikan, että merityöhön vetävät tekijät ja merityöstä poistyöntävät tekijät liittyvät yksilön itsensä lisäksi ympäröivän yhteiskunnan kulloiseenkin aikaan paikkaan, elämän yllättäviinkin tapahtumiin ja suhteisiin merenkulkijan perheeseen ja lähipiiriin. Yksilö kehittyy, muuttuu ja oppii uutta elämänsä aikana, jolloin nuorena tehty uravalinta voi ajan myötä joutua uudelleen tarkasteltavaksi.

Globalisoituva talous ja työmarkkinat myös merenkulussa tuovat mukanaan toisaalta avautuvia mahdollisuuksia ja resursseja mutta toisaalta myös arvaamattomia ja ennakoimattomia vaikutuksia. Työn ja ammattien sisällöissä tapahtuu muutoksia ja siirtymiä pois selkeästi määritetyistä sisällöistä ja rajoista. Yksilön ja työn suhde esitetään muutuneen joustavammaksi (esim. Vanhalakka-Ruoho 2014). Myös merenkulun piirissä elämänkulut ja -polut näyttävät erilaistuvan ja mutkistuvan. Elämä ei yleensä ei mene yhden etukäteen tiedetyn normatiivisen käsikirjoituksen mukaan.

Elämänkulun mallin tarkastelu erilaisten jännitteiden välillä on myös mahdollista. Jännitteitä syntyy esimerkiksi silloin, kun ansiot merellä eivät ole kilpailukykyisiä maa- töiden ansiotasoon tai päinvastoin. Jännitteisyyttä syntyy usein myös perheen ja työn yhteensovittamisessa. Tällöin voidaan pohtia sitä, missä määrin merityön edut ylittävät perheestä ja lapsista erossa olemisen haitat.

# 5 Johtopäätökset

Merikuljetukset ovat pääsääntöisesti avoimessa kilpailussa ja rahtien hinnat vaihtelevat suhdanteiden mukana. Suomalaisten alusten osuus maan viennistä on 19 % ja tuonnista 41 %. Pitkällä aikavälillä merikuljetusten määrä on kasvanut. Vuosina 2000–2013 merimiesten määrä ja henkilötyövuodet ovat vähentyneet 20 %. Poistuma erityisesti koskee voimakkaammin naisia kuin miehiä. Vuonna 2013 merimieseläkekassan piirissä oli 7 959 merenkulkijaa ja yhteenlaskettu vuosityöaika oli 5 678 henkilötyövuotta.

Merenkulkijoiden keski-ikä on 42 vuotta ja keskimääräinen eläkeikä on 59,2 vuotta. Vanhuuseläkkeelle jäädään keskimäärin 61,7 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 52,3 vuoden ikäisenä. Vuosina 2000–2013 vanhuuseläkeikä kohosi kaksi ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen ikä runsaan vuoden. Merimieseläkelakia ollaan muuttamassa siten, että se siirtymäaikojen jälkeen vastaisi enemmän TyEL-eläkejärjestelmää, jolloin alimmat säädetty vanhuuseläkeiät nousevat.

## 5.1 Toimintakulttuuri

Merenkulun liiketoimintaa leimaa tuotannon standardinomaisuus, joka varsinkin rahtiliikenteessä rajoittaa työn organisointia sekä tuote- ja palveluinnovaatioiden tuottamista. Teknisten muutosten seurauksena henkilökunnan määrä laivoilla on vähentynyt. Merenkulkijoiden yleinen työmarkkina-asema vastaa Suomen palkansaajien tavanomaista tasoa. Työpaikkakiusaamisen ja ristiriitojen taso laivoilla on tavallista suurempi. Merenkulkijat ovat yleensä tyytyväisiä uravalintaansa ja  $\frac{3}{4}$  aikoo pysyä työssään lähitulevaisuudessa. Merenkulun henkilöstö tuntee ilmeisen hyvin toisensa ja avainhenkilöt ja heidän toimintansa tunnetaan erittäin hyvin. Varustamot ja alusten päälliköt pyrkivät pitämään osaavan ja motivoituneen väen palveluksessa.

Toimintakulttuuri pyrkii arvioimaan ja ehkäisemään vaaroja ja välttämään kustannuksia. Toimintatapa on kehittynyt arvioimaan ja välttämään fyysisiä riskejä merellä. Liiketoimintamallit perustuvat pääosin määrälliseen työmarkkinajoukseen, erityisesti kustannusten leikkaamiseen. Motiivit kansalliseen etuun liiketoiminnassa ovat tunnettuja ja osin myös tavoiteltuja, mutta liiketoimintaympäristön koetaan rajoittavan taloudellista liikkumavaraa.

Laadullisen työmarkkinajoukon piirteitä esiintyy varsinkin henkilöstöryhmittäin. Päällystön laadullinen työmarkkinajoukko merkitsee uran edistämistä, siihen liittyvän kokemuksen ja koulutuksen tarjontaa. Määrällinen työmarkkinajoukko ilmenee alusten ulosliputuksissa ja sekamiehityksenä, jolloin ulkomaiselle työntekijälle maksetaan palkkaa vain laivalla olon ajalta, toisin kuin suomalaisille, joilla palkkauksen piiriin kuuluu myös vapaavuoro. Yleistoimija-vakanssien muodostaminen on toisaalta työn intensiteetin lisäämistä, toisaalta tehtäväkuvien laajennusta, joka parantaa työnantajan motiivia henkilöstön palkkaukseen. Varustamot ylläpitävät terveydenhuollon palveluista ja järjestävät lähinnä fyysisen kuntoon kohdistuvaa kehittämistä. Henkilöt, jotka ovat

olleet työnantajan kehittämistoimien kohteena, ilmoittavat muita useammin aikovansa tehdä pitkän työuran merellä.

Merenkulkijoiden työmarkkina-asema vastaa suomalaisten keskimääräistä tasoa. Ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen ovat selvästi yleisempiä kuin suomalaisilla työpaikoilla keskimäärin. Varsinkin viranomaiset, eläkejärjestelmä ja varustamot ovat halukkaita pidentämään työuria ja karsimaan eläkejärjestelmän kuluja. Vakuutusjärjestelmään on luotu taloudellisia kannustimia tapaturmien ja työkyvyttömyyseläköitymisen takia.

## 5.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin yksi lähtökohta on lainsäädäntö, joka määrittelee miehistön suorituskyvylle fyysiset normit. Näitä valvotaan työterveyshuollossa. Merenkulkijat arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin muut palkansaajat. Työn fyysisestä rasituksesta palautuminen onnistui paremmin kuin henkisen rasituksen purku laivajakson aikana. Kiire, jatkuva käytettävissä olemisen tunne ja väsymys heikensivät työssä jaksamista. Työn ja vapaa-ajan jaksotus koettiin ammattiin vetäväksi ja siinä pysymistä edistäväksi tekijäksi. Toisaalta siirtymävaiheet työhön ja vapaa-ajalle aiheuttivat haasteita sosiaaliselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille. Työyhteisö arvioitiin tärkeimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi.

Huomio on keskittynyt fyysisen terveyden ja suorituskyvyn käsitteeseen lääketieteellisine diagnooseineen. Henkilöstö pidetään kyvykkäänä työskentelemään normaaleissa laivaolosuhteissa ja osallistumaan mahdolliseen kriisi- ja pelastustoimintaan. Merenkulun työhyvinvointipolitiikka painottuu lääketieteelliseen seurantaan ja varsinkin fyysisen suorituksen arviointiin. Myös työhyvinvointiin kohdistetut toimet ovat tyypillisesti lääketieteellistä hoitoa ja kunnon ylläpitoa. Varsinkin ylipainon pudottaminen on suosittua. Varustamoissa on myös kulttuuriin ja liikuntaan kohdistuvaa toimintaa. Merimieskirkko kohdistaa osan toiminnastaan henkisen hyvinvoinnin ja työyhteisöjen toimivuuden tukemiseen. Työmarkkinaosapuolten välistä yhteistoimintaa työolojen kehittämässä ei ole lukuun ottamatta työsuojeluyhteistyötä ja tes-neuttelutoimintaa.

Työterveyshuollon organisointi tunnettiin ja miellettiin sairauksien hoitajaksi. Merenkulkijat ja työterveyshuollon asiantuntijat kyseenalaistivat kertatapaamiseen perustuvat merimiestarkastukset työkyvyn edistämässä. Työterveyshuollon asiantuntijat toivat esille huolen, että työolosuhteita, työyhteisöä ja työntekijän sairauksia koskevan tiedon puute voi vaikeuttaa työkyvyn edistämistä.

Sydän- ja verisuoni- sekä tule-sairaudet ja ylipaino ovat alan terveyshaasteita. Liikunnan ja ruokavalion merkitys on keskeistä. Aktiivit merenkulkijat eivät kuitenkaan panostaneet näihin asioihin. Merenkulkijoilla on tietoa ravitsemuksen ja liikunnan merkityksestä, ja työterveyshuollon haaste on yksilöllisessä oivaltamisessa ja terveystoimintojen suunnittelussa. Merenkulun toimijoiden on myös syytä tunnistaa väsymys turvallisuusuhkana ja liittää väsymyksen hallinta osaksi turvallisuustoimintaa.

Laiva on työympäristönä useaa muuta työpaikkaa haastavampi. Laivalla työskennellään toisiaan hankalissa olosuhteissa. Merenkulkijoiden terveyttä ja fyysistä kuntoa arvioidaan, kun merikelpoisuudesta päätetään. Merenkulkijoiden terveys ja työkyky ovat paremmat kuin suomalaisella palkansaajalla keskimäärin. Työterveyshuollon lisäksi alalla toimivat merimiespalvelutoimisto, merimieskirkko, Merimieseläkekassa ja vakuutusyhtiöt, jotka eri tavoin tukevat merenkulkijoiden fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Toimialalla on selkeä intressi ja toimintapolitiikkaa merityöurien pidentämiseksi.

Yksi työhyvinvoinnin ja merityössä pysymisen haaste on laivatyöhön liittyvä johtamisen ja päätöksenteon toimintatapa. Arvio johtamiskulttuurin vaikutuksesta viihtymiseen jakoi kakkien henkilöstöryhmien mielipiteitä. Yleistä oli myös arvioida päällystön ja miehistön välinen kuilu liian suureksi ja laivatyön sisäinen hierarkia ongelmaksi. Johtamisella on vaikutusta merityössä pysymiseen. Päätöksenteon selkeällä porrastuksella on sekä perinteensä että aluksen käsittelyyn liittyvät perustelunsa. Silti henkilöstöryhmät pitävät hierarkiaa ja johtamista viihtyvyyttä vähentävänä tekijänä. Keskustelua kehittämisestä voitaisiin ilmeisemmin avata niissä aluksien sosiaalisissa prosesseissa, jotka eivät meriturvallisuuden, kuten esim. laivan ohjauksen, vuoksi edellytä keskitettyä ja professionaalista päätöksentekoa.

### **5.3 Merityöhön hakeutuminen ja siinä pysyminen**

Merityöhön hakeudutaan, kun halutaan luotettavaa työpaikkaa, arvostetaan ammattitaitoa ja työn sisältöä, halutaan liikkuvaa ja kansainvälisyyteen liittyviä työtä. Merityöhön hakeudutaan osittain myös perhetaustan ja merellisen kulttuurin piiristä. Motiivi merityöhön on myös varma työura. Merityössä on runsaasti puoleensa vetäviä tekijöitä, jotka kiinnostavat niin ammatillista uraa kuin varmaa ja kohtuullisesti palkattua työtä hakevia suomalaisia. Merityön valinneiden arvioissa työssä on vain vähän luotaan työntäviä piirteitä. Merenkulkijat katsoivat kuitenkin joissakin tapauksissa työn sosiaalisen arvostuksen arveluttaneen työtä valittaessa.

Merityöhön vetävät yleisesti työn ja vapaan välinen suhde, työn sisältö ja palkkaus, työnsaannin varmuus jatkossa sekä merityön liikkuvuus ja kansainvälisyys.

- Kansipäällystöön päätyneet arvostaa työhön hakeutuessaan tyypillisesti työn sisältöä, liikkuvuutta ja urakehitystä. Taustalla on usein mereen liittyvä harrastus.
- Konepäällystöstä arvostaa työnsaannin varmuutta myös jatkossa, työn ammattitaitovaatimuksia ja urakehitystä.
- Miehistö ei profiloitu voimakkaasti juuri missään yksittäisessä vetotekijässä. Kuitenkin miehistölle sopivat parhaiten työn fyysiset vaatimukset.
- Talousosaston henkilöstö on arvostanut erityisesti työn ja vapaan suhdetta, työnantajan luotettavuutta ja odottaa paljon laivan työyhteisöltä. Lisäksi tärkeitä ovat työsopimuksen ehdot sekä työn sosiaalinen arvostus.
- Ryhmä ”muut” pitää erityisen tärkeänä työn ja vapaan suhdetta, työnsaannin varmuutta myös jatkossa, työnantajan luotettavuutta ja työsopimuksen ehtoja.

Merityössä viihtymistä tukevat parhaiten periodityö, oman tehtävän mielekkyys ja työvuorojärjestelyt. Yleisvaikutukseltaan selkeästi positiivisia tekijöitä ovat myös odotettavissa oleva eläketurva, oma terveydentila, palkkaus, sosiaalisten suhteiden määrä ja laatu.

Laivatyön piirteitä, joissa on merkittävästi sekä viihtymistä lisääviä että sitä vähentäviä tekijöitä, ovat: mahdollisuus lepoon, suhtautuminen työntekijöiden osaamiseen, työajan ulkopuoliset ylityöt, työnjaon toimivuus ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet laivalla. Työpaikan johtamiskulttuuri on tekijä, joka jokseenkin yhtä usein sekä lisää että vähentää viihtymistä laivalla.

Merityössä on myös tekijöitä, jotka yleisesti vähentävät viihtymistä laivalla. Tällaisia ovat perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin sekä paperityön määrä. Paperityön hankaluus kohdistuu lähinnä muutamaani päällystön henkilöihin. Perhe- ja lähisuhteiden jääminen

maihin on kuitenkin yleinen ongelma, ja se koskee erityisesti niitä, jotka tekevät laivalla pitkiä yhtämittaisia työpakkoja.

Kun viihtyvyystekijöitä tarkastellaan suurempina kokonaisuuksina, tässä tapauksessa nk. pääkomponentteina, muodostuu viihtymisestä viisi kokonaisuutta:

1. **Johtaminen:** Työpaikan johtamiskulttuuri, työnjaon toimivuus, suhtautuminen työntekijöiden osaamiseen, oman tehtävän mielekkyys, työnsaannin varmuus myös jatkossa sekä normaalin työajan ulkopuoliset ylityöt. Havaitaan, että palkansaajien arvioissa toisiinsa liittyvät johtaminen, työn organisointi ja mielekkyys sekä työn vaikutukset merenkulkijan työmarkkina-asemaan.
2. **Sosiaaliset suhteet:** Sosiaalisten suhteiden laatu laivalla, sosiaalisten suhteiden määrä laivalla, työtovereiden elämäntavat, työn turvallisuus ja oma terveydentila. Tässä pääkomponentissa painottuu laivan työyhteisön merkitys.
3. **Vapaa-aika:** Viihtymisen kokonaisuus on myös pääkomponentti, joka koostuu vapaa-ajan vietosta laivalla, viestintäyhteyksistä maihin, työaikojen suomasta mahdollisuudesta lepoon, normaalin työajan ulkopuoliset ylityöt, työn turvallisuus, perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin, palkkaus ja työnsaannin varmuus myös jatkossa. Arvioitaessa muuttujajoukkoa havaitaan ”vapaa-ajan laivalla” liittyvän voimakkaimmin yhteydenpitoon maihin, lepoon ja ylityöhön. Näin laivalla vietetyn työn ulkopuolisen ajan merkitys liittyy omien tai perheasioiden hoitoon, lepoon ja palautumiseen. Normaalin työajan lisäksi sattuvat ylityöt ovat yksi vapaa-ajan merkitykseen ja viihtymiseen liittyvä tekijä.
4. **Työvuorojärjestelyt/periodityö:** Työvuorojärjestelyt ja periodityö on merkittävät voimamateriaalit ja oleellinen työssä viihtymistä määräävä asia. Työaikajärjestelyihin liittyvät työnsaannin varmuus myös jatkossa sekä työaikojen suomat mahdollisuudet lepoon. Työaikojen ja levon välinen korrelaatio on looginen. Työnsaannin varmuus tekijä, joka latautuu useaan pääkomponenttiin, joten voidaan tulkita, ettei työmarkkina-asemalla sinänsä ole selkeää yhteyttä työssä viihtymiseen.
5. **Sopeutuminen:** Sopeutumisessa oleellista on suhtautuminen laivan kirjoittamattomiin sääntöihin, laivan henkilöstön väliset kulttuurierot, perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin sekä työtovereiden elämäntavat. Tosin sanoen merenkulkijan on sopeuduttava sekä laivatyön toimintakulttuuriin että järjestettävä toimivat yhteydet perheeseen ja muihin läheisiin ihmisiin. Laivan toimintakulttuuri on hierarkkinen. Laivan toimintaympäristön hyväksyminen ja siihen sosiaalistuminen on työssä pysymisen, ei pelkän viihtymisen, edellytys. Merenkulun toimintakulttuuriin ovat parhaiten sopeutuneet miehet ja ikääntyneet merenkulkijat. Naisille ja taloushenkilöstölle toiminnan periaatteet ovat vieraita useammin kuin muulle henkilöstölle. Perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin on yleinen viihtyvyyden haaste.

Perheen ja lähisuhteiden jääminen maihin on tärkeä viihtyvyystekijä, mutta analyysissä se jakautui vapaa-ajan ja sopeutumisen tekijöihin eikä siksi muodostanut ratkaisevaa viihtyvyystekijää. Tätä voidaan selittää hyvin sillä, että perhe- ja lähisuhteissa merkityksellistä on sopeutuminen erossa oloon. Työssä jatkamisen kannalta ilmeisen tärkeä ilmaus ”työaikojen suomat mahdollisuudet lepoon” latautui sekä vapaa-ajan että työajan pääkomponenteissa. Lepo ja kuormitus laivalla ovat sekä työaikaan että työ- ja vapaaajaksojen väliseen suhteeseen liittyviä tekijöitä.

Pitkän työuran rakenteellisia edellytyksiä merellä ovat työnantajan suotuisa taloudellinen tila, kuuluminen päällystöön, työkyky, palautuminen ja henkilöstön kehittämistoimet. Varustamoiden liiketoiminnan kannattavuus, mahdollisten julkisten avustusten jälkeen, on edellytys työn jatkumiselle Suomen lipun alla kulkevassa aluksessa. Suomalaisen merenkulun kehitykseen vaikuttaa jossakin määrin huoltovarmuus ja pyrkimykset meriklusterin työllisyyden ylläpitoon. Kansi- ja konepäällystö jatkaa nykyisin jo eläköitymissäännösten mutta myös suhteellisen hyvän terveyden ja työkyvyn varassa miehistöä pidemmälle. Tulevaisuudessa eläkejärjestelmää muutettaessa ja lähtökohtaisia eläkeikiä korotettaessa haasteeksi muodostuu laaja työolosuhteiden ja työelämän laadun parantamien siten, että myös toteutuva eläkeikä voisi edelleen lähestyä säädettyä ja sovitua vanhuuseläkeikää. Tällöin ratkaisevia ovat mm. henkilöstöön kohdistuvat – mahdollisesti yhteistoiminnalliset – kehittämistoimet ja muu laadulliseen joustoon perustuva henkilöstöpolitiikka. Työkyvystä on huolehdittava entiseen tapaan. Palautumisen tukemista on tarkemmin arvioitava osana työaikajärjestelyjä, laivan työyhteisöä ja suhteita perheeseen ja muihin läheisiin ihmisiin.

Arvioitaessa välittömämpää työssä pysymistä työkyvyn ja palautumisen ohella vapaa-aika, sosiaaliset suhteet ja sopeutuminen sekä johtamisen laatu vaikuttavat työssä pysymiseen. Työkyky sinänsä on paitsi henkilökohtainen myös laivatyön lupamenettelyyn liittyvä tekijä, joka määrää työssä jatkamista. Tulokset korostivat myös laivatyöstä palautumista, joka on sekä rakenteellinen että henkilökohtainen tekijä merityössä jatkamiselle. Jos työn fyysisistä, henkisistä ja sosiaalisista rasituksista muodostuu liiaksi voimia kuluttava tekijä, voi laivalta poistuminen olla joko jaksamiseen liittyvä välttämättömyys tai työmarkkinoiden vaihtoehtoihin liittyvä valinta. Sosiaaliset suhteet laivalla ovat sekä voimavara että ristiriitojen, jopa kiusaamisen, lähde. Tasapaino on toki yleensä positiivinen, mutta työyhteisön tuessa on ilmeistä vaihtelua. Työyhteisöjen kehittämisessä ja kiusaamisen kitkemisessä on toimialan selkeä haaste. Merenkulkijan sopeutuminen niin työolosuhteisiin, toimintakulttuuriin kuin henkilökohtaiseen elämäänsä liittyviin järjestelyihin vaikuttaa työssä jatkamiseen. Jos sopeutumista tarkastellaan nk. sosio-teknisestä näkökulmasta, on henkilön lisäksi useiden muidenkin järjestelmien joustettava. Sopeutuminen voidaan nähdä myös työyhteisön, henkilöstöpolitiikan, työn organisoinnin ja johtamisen haasteena siten, että ihmisen ja työympäristön suhdetta optimoidaan useammasta lähtökohdasta.

Johtaminen sekä johtamiskulttuuri on merkittävä tekijä laivan viihtyvyyden ja työssä pysymisen kannalta. Johtaminen on osa toimintakulttuuria, mutta johtaminen on myös tekninen asia, jota voidaan muuttaa ja kehittää. Myös toiminnan kulttuuri on muuttuva suure työelämässä. Johtamisen yleinen laatu aluksilla on osittain satunnaista ja riippuu pitkälti aluksen päälliköstä. On viitteitä siitä, että muidenkin esimiesten johtamisen tapa saattaa joskus riippua enemmän persoonallisista tekijöistä kuin johtamiskoulutuksen tai työnantajan antamista taidoista tai periaatteista. Johtamisen kehittäminen jo koulutusvaiheessa, rekrytointien yhteydessä sekä jatkokoulutuksena osana sujuvaa työn ja liiketoiminnan tukemista on harkinnan arvoista.

Perhe- ja lähisuhteiden jääminen maihin, vuorotyö, eläketurva ja työn mielekkyys, johtamiskulttuurin ohella, ovat tekijöitä, jotka voimakkaimmin erottelevat työssä pysyvien ja siitä lähtevien joukkoja. Perhe- ja lähisuhteiden haaste on yleinen, mutta koskettaa useimmin nuoria ja varhaisessa keski-ikässä olevia merenkulkijoita. Eläketurvan odotuksessa varsinkin yli 50-vuotiaat enää hyvin harvoin suunnittelevat siirtymistä maatyöhön. Työn mielekkyys on seikka, joka viittaa sekä annettuihin työtehtäviin että henkilöiden

osaamiseen. Sopivasti haastavat ja monipuoliset työt pitävät aluksilla, mutta arvattavasti tarkoituksettomiksi, huonosti organisoiduiksi tai johdetuiksi arvioidut työt vaikuttavat työn jatkamista koskeviin päätöksiin.

Työn ”veto- ja työntekijöitä” analysoitaessa on muistettava, että sama tekijä saattaa olla yhdelle houkutin ja työn motiivi, toiselle vaiva ja rasite. Sopeutumiseen merityössä vaikuttavat työntekijän tavoitteiden ja työolosuhteiden lisäksi johtamisen laatu ja mahdolliset työn kehittämistoimet. Perheen näkökulmasta työssä jatkaminen riippuu lasten ja puolison tavoitteista. Monet hyvin laivallakin viihtyvät siirtyvät maatyöhön osana työuraansa. Varsinkin talous- ja koneosaston henkilön on usein melko helppoa siirtyä maatyöhön. Yksilön ja työn suhde muuttuu joustavammaksi. Elämänkulut erilaistuvat merenkulussa, joten siksi työssä pysyminen edellyttää erilaistavia toimenpiteitä eri ikäisille sekä erilaista merityötä tekeville työntekijöille.

#### **5.4. Kestävä merenkulku**

Kun merenkulkijoiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä arvioitiin, muodostui yleiskuva monimuotoiseksi. Työtä laivalla määräävät paradigmat, jotka liittyvät merenkulun kilpailutekijöihin, kansalliseen lainsäädäntöön, kansainvälisiin sopimuksiin, työmarkkinaosapuolten neuvottelutoimintaan, koulutukseen ja teknologian kehitykseen. Varustamot ja työmarkkinaosapuolet saattavat käyttää toimintaympäristönsä mahdollisuuksia eri mitassa työhyvinvoinnin parantamiseen, mutta heidän vaikutuksensa megatrendeihin on rajallinen.

Kun merimiesten työhyvinvointia tarkastellaan voimaantumisen näkökulmasta, on alalla runsaasti toimijoita ja tukirakenteita. Varustamojen henkilöstöpolitiikalla voidaan merkittävästi tukea työhyvinvointia urakehityksen, työn innovatiivisen organisoinnin, koulutuksen, kehittämisen ja muiden henkilöstöpolitiikan käytössä olevin keinoin. Työterveystoiminnalla on keskeinen rooli terveyden ja fyysisen suorituskyvyn arvioinnissa ja parantamisessa. Merimieskirkko ja Merimiespalvelukeskus tarjoavat palvelujaan henkisen ja sosiaalisen virkeyden ylläpidossa. Merimieseläkekassa tarjoaa sosiaalivakuutuksen turvan työkyvyttömyyden sattuessa ja eläkeiän täytyessä. Tärkein voimaannuttava tekijä on monelle merenkulkijalle perhe. Jos suhde perheeseen periodityön, poissaolon tai uupumisen seurauksena vaikeutuu, lisääntyy todennäköisyys merityön jättämiseen. Perheen ja muiden tärkeiden ihmissuhteiden työlle antaman sekä työn perheelle antaman tuen ja rasituksen tasapaino on pidettävä positiivisena, jotta molemmat elämämpiirit hyötyisivät.

Työhön ja työolosuhteisiin liittyy ammattiasema. Ammatti, ura ja työn sisältö vaikuttavat työssä pysymiseen, ja voidaan sanoa niiden olevan myös työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Usea merenkulkija on hakeutunut ja kouluttautunut ammattiinsa, joten tavoiteltu työ sinänsä palvelee ihmisen omia tavoitteita ja itseilmaisua. Suomalaisen identiteetti rakentuu voimakkaasti työn varaan. Turvallinen, kohtuullisesti palkattu ja arvostettu työ lisää hyvinvoinnin edellytyksiä.

Johtaminen on toimintaa, jonka piirissä työyhteisön toimintakulttuuri ja etiikka muotoutuvat ja tehtävien suorittaminen saa yksityiskohtaiset piirteensä. Laivan työpaikkahengen muotoutumisella on johtamisella ja aluksen päälliköllä suuri vaikutus. Eri tehtävissä toimivien, eri-ikäisten ja erilaisista elämämpiireistä tulevan henkilöstön johtaminen on merkittävä haaste, joka kulminoituu johtajiin, mutta johon vaikuttavat myös olosuhdetekijät. Jos miehistöt kansainvälistyvät, lisääntyy hallittava kulttuurinen monimuotoisuus entisestään. Useat merenkulkualan vastuunalaisissa tehtävissä toimivat henkilöt pitivät

Kuva 41. Suomalaisen merenkulkijan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät





suotavana, että jo koulutusvaiheessa päällystölle annettaisiin enemmän ihmisten ja prosessien johtamiseen liittyvää koulutusta. Nykyisin laivatöissä työskentelevien joukossa oli merkittävää tyytymättömyyttä laivojen johtamiskulttuuriin, joten myös ammatilliselle täydennyskoulutukselle olisi paikkansa. Myös esimiesten rekrytoinnin kriteereillä voidaan vaikuttaa johtamisen laatuun ja tyyliin.

Työyhteisö on tärkeä viihtymiseen liittyvä tekijä. Varsinkin naisille ja nuorille sosiaalisten suhteiden merkitys on suurempi kuin miehille ja ikääntyneille merenkulkijoille. Työyhteisö kiinnittyy ja hioutuu yhteisessä työssä. Kun asiat ovat kohdallaan, työt sujuvat ja on mukavaa aloittaa jälleen uusi vuoro. Mitä ilmeisimmin työhyvinvointia vähentää aluksilla ristiriitojen ja työpaikkakiusaamisen suuri määrä kansallisessa mittakaavassa.

Ihmisenä merenkulkija kohtaa työkykynsä sekä kantaa arvonsa, asenteensa ja motiivinsa työhön. Valtio tukee koulutusta, mutta ammattitaidon kehittamisestä lankeaa vastuuta niin merenkulkijalle itselleen kuin työnantajalle. Viime kädessä työkykyyn ja terveyteen työntekijä vaikuttaa omilla valinnoillaan ja elämäntavoillaan, mutta niitä voidaan kuitenkin tukea laivatyössä erilaisilla vapaa-ajan järjestelyillä ja toiminnoilla. Lisäksi työnantajan, merenkulun tukiorganisaatioiden ja työmarkkinajärjestöjen sekä viranomaisten tehtäviin kuuluu huolehtia työolosuhteiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä työssä tapahtuvan ylikuormituksen välttämistä. Kansalaiset voivat edellyttää hyvää hallintoa ja reilua kohtelua, jopa huolenpitoa, elämänsä kaaren vaiheissa, joihin usein kuuluvat opiskelu, työelämään astuminen, perheen perustaminen, lasten kasvatusta, ammatillinen ja henkinen kasvu ja lopulta sosiaali- ja eläketurva työkyvyttömyyden sattuessa tai eläkeiän täytyessä.

Edellä kuvattu on karkea yksinkertaistus työhyvinvoinnin edellytyksistä. Mainitut tekijät ovat keskenään riippuvia, ja niiden välisiä suhteita on vaikea kattavasti systematisoida. Lisäksi esim. yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistoiminta tai varustamon henkilöstöpolitiikka ovat tekijöitä, jotka vaihtelevat, joihin voidaan vaikuttaa ja joita voidaan muuttaa. Kun mietitään työhyvinvointimalliin sisältyvää henkeä ja dynamiikkaa, nousee sopeutuminen työssä pysymisen ja arvattavasti myös työhyvinvoinnin avaintekijäksi. Sopeutuminen merkitsee ihmisen tasolla henkistä ja fyysistä sopeutumista laivaolosuhteisiin. Se toimii välittävänä tekijänä työhyvinvoinnin osatekijöiden välillä. Merenkulkijan tulee vaikkapa kestää mahdollista keinumisesta johtuvaa pahoinvointia uupumatta. Lisäksi merenkulkijan on tehtävä vuorotyötä ja kyettävä nukkumaan. Merimiehen on palauduttava työstään niin laivalla kuin vapaa-aikana. Hänen on tehtävä periodityötä ja säilytettävä hyvät suhteensa perheeseen. Merimiehen on asetettava ja tultava toimeen sosiaalisessa yhteisössä, josta ei pääse eroon työvuoron jälkeen. Kaikissa edellä luetelluissa tekijöissä merenkulkijan on sopeuduttava vallitseviin olosuhteisiin ja hänen on oltava valmis tekemään – ehkä tavanomaista suurempia – kompromisseja muiden elämänalueiden kanssa. Merenkulkijan työ edellyttää korkeaa sopeutumiskykyä työn ja arjen eroihin.

Työn jatkaminen merellä ei yleensä perustu yhden tai toisen yksittäisen tekijän itseisarvoon, vaan kyseessä on pikemminkin malliratkaisu: luotettava työpaikka, ammatin harjoitus tai arvostettu ura. Työ merellä on lopulta elämäntapa, josta henkilökohtainen arvo sinänsä. Työ merellä saattaa varsinkin nuorena ja varhaisessa keski-ikässä muuttua työskentelyksi maatehtävissä osana luonnollista urakehitystä tai olosuhdetekijöiden arvioinnin seurauksena. Aluksilta poistutaan sekä menestyksellisen uran jatkuessa että tyytymättömyydestä tai jopa pettymyksestä olosuhteisiin laivalla. Pettymykseen usein liittyy alhainen sopeutumiskyky, joka näkyi esimerkiksi työssä pysymiseen vaikuttavien tekijöiden kynnsarvoina. Tämä tulisi huomioida niin koulutuksessa kuin työntekijöiden rekrytoinnissa.

Sopeutuminen koskee myös työnantajaa, työyhteisöä ja tukiorganisaatioita. Jos tavoitteena on henkilöstön hyvinvointi, turvallisuus, osaamisen kasvattaminen ja tuottava työ ja hyvä asiakkaiden palvelu, on varustamon henkilöstöpolitiikka – eri tasoilla – muotoiltava näiden tavoitteiden mukaisesti. Monilla toimialoilla työmarkkinaosapuolet kehittävät yhdessä työtä ja liiketoimintaa. Työnantajalla ja tukiorganisaatioilla on keinoja puuttua työyhteisön tilaan sitä yleisesti kohentaen ja tarvittaessa korjaten.

Tukiorganisaatioiden haaste sopeutumisen auttamisessa on kehittää keskinäistä synergiaa, yhteistoimintaa ja määritellä toimintansa kohteita kaikilta oleellisilta alueilta, jotka lisäävät hyvinvointia tai uhkaavat sitä. Toimiala keskuudestaan voinee määritellä vastuita ja koordinaation rooleja.

Valtio tukee merenkulkua mm. koulutuksen ja yritystukien muodossa ja maksamalla kolmanneksen merenkulkijoiden eläkkeistä. Huoltovarmuuskeskus omistaa tankkialuksia jne. Kun valtiovallan julkilausuttua politiikkaa on taloudellisen kasvun, työllisyyden ja hyvinvoinnin edistäminen, lienee mahdollista ajatella, että valtiovallan piirissä muotoiltaisii yleisen edun nimissä toimintapolitiikkaa, jopa suosituksia, työhyvinvoinnin ja liiketoiminnan samanaikaiseksi edistämiseksi merenkulussa.

# 6 Suositukset

Raportti sisältää runsaasti yksityiskohtaisia tietoja ja asiantilojen kuvauksia, joita sinänsä voi haluttaessa käyttää erilaisten toimenpiteiden pohjana. Raportin tavoitteena on tukea alan vahvuuksien edelleen kehittämistä ja kertoa seikoista, joita ehkä voitaisiin parantaa. Moni asia on niin selkeä, että ne on jätetty toimialan tietoon ja mahdollisia toimenpiteitä varten ilman erillisiä suosituksia. Tässä on koottu muutamia suosituksia, joita on vaihtelevassa mitassa perusteltu erityisin asiayhteyksin.

## 6.1 Yleisiä suosituksia

### Toteutuva eläkeikä

Merenkulkualalla toteutetaan eläkejärjestelmän muutosta, jonka tavoitteena on nostaa säädettyä eläkeikää. Jotta toteutuva eläkeikä voisi yleisesti lähestyä säädettyä eläkeikää, on eläkejärjestelmän käyttöönottoon liitettävä työelämän laatua ja tuottavuutta samanaikaisesti parantava kehittämissuositus.

Eräitä kehittämiskohteita voisivat olla esim. johtamisen kulttuuri, työyhteisöjen dynamiikka, työn ja perheen parempi yhteensovittaminen yhteyksiä parantamalla sekä tuote- ja palveluinnovaatioihin yhdistyvä työn organisointi.

### Tuote- ja palveluinnovaatiot

Merenkulkualalla on syytä kehittää tuote- ja palveluinnovaatioita erityisesti matkustaja-aluksilla. Etiikkaan ja yritysten yhteiskuntavastuuseen liittyvät tuote- ja palvelukonseptit vaikuttavat matkojen kysyntään.

### Yhteistyöosapuolten synergia

Merenkulkualaa on runsaasti yhteistyöosapuolia. Eri toimijoiden synergia ja yhteistyö sekä uusien toiminta-alueiden ja menetelmien kehittäminen on mahdollista.

### Työmarkkinayhteistoiminta

Työmarkkinaosapuolten yhteistoiminta rajoittuu pääsääntöisesti lakisäätöihin, kuten työsuojelutehtäviin. Muilla toimialoilla noudatettava yhteistoiminta voi parantaa ainakin johtamista ja työilmapiiriä. Mahdollisuudet laajempaankin kehittämistoimintaan ovat ilmeiset.

### Työyhteisöjen tuki

Merenkulkijat ilmoittavat keskimääräistä enemmän kokeneensa työtovereiden kiusaamista, työsuhteen kestoon, nuoreen sekä vanhaan ikään, sukupuoleen ja kansallisuuteen kohdistuvaa syrjintää. Poikkeus suomalaisten palkansaajien keskimäärästä on niin suuri,

että asia vaati toimialan sisäisen keskustelun ja ilmeisesti toimintakulttuuriin saakka ulottuvat kehittämistoimet.

### **Brändäys**

Suomalaisessa merenkulussa on monia asiakkaita kiinnostavia, kilpailutilanteeseen ja liiketoimintaan vaikuttavia tekijöitä, joista ei olla selvillä sidosryhmien eikä aina edes oman yrityksen piirissä.

Merenkulussa on syytä brändätä

- a) hyvä henkilöstöpolitiikka
- b) ympäristöystävällinen toiminta, kuten vähärikkisen polttoaineen käyttö
- c) asiakasystävällinen palvelu (varsinkin matkustaja-aluksilla)
- d) turvallisuus.

Brändäystä voidaan käyttää liiketoiminnan johtamisessa yrityksen piirissä, tiedotuksessa ja markkinoinnissa, edunvalvonnassa ja muissa transaktioissa yhteistyösopuolten kanssa.

### **Täydellinen tase / Osaamispääoma (Intellectual Capital)**

Yritysten kirjanpito mittaa pääasiassa aineellista varallisuutta. Tällöin suuri osa todellisesta varallisuudesta jää kirjanpidon ulkopuolelle.

Merenkulkualalla ja varustamoissa on syytä rakentaa täydellinen tase, joka koskee myös aineetonta varallisuutta kuten esim. henkilöstön kompetenssia, ympäristöystävällisiä toimintamenetelmiä, asiakkaiden ja muiden stakeholdereiden käsityksiä varustamoiden olemuksesta. Kyse on osaamispääoman (Intellectual Capital) arvioinnista. Kun osaamispääoma on tehty näkyväksi, sitä voidaan paremmin arvioida ja hyödyntää liiketoiminnassa. Kyse on liiketoiminnan kaikkien kilpailuetujen aikaisempaa paremmasta hyödyntämisestä.

## **6.2 Suosituksia merenkulkijoiden terveyden ja työkyvyn sekä työterveyshuollon kehittämiseksi**

Alla olevat toimenpide-ehdotukset koskevat vain laivalla työskentelyjaksoja. Hjarnoe ja Leppin (2013b) tutkimuksen mukaan merenkulkijoiden elämäntapojen muutoksen ja terveyden edistäminen on erityisen haasteellista työn "liikkuvan luonteen" takia, näin ollen tehokkainta olisi synnyttää jokaiselle laivalle terveyttä ja työkykyä tukeva toimintakulttuuri.

Merenkulkijat arvioivat työkykynsä hyväksi ja antoivat sille paremman arvosanan kuin terveydentilalleen. Työn fyysisestä rasituksesta palautuminen koettiin pääosin hyväksi tai erittäin hyväksi, mutta henkisestä rasituksesta palautuminen laivajakson aikana koettiin osin huonoksi. Kiire, jatkuva käytettävissä olemisen tunne ja väsymys heikensivät työssä jaksamista. Työn ja vapaa-ajan jaksotus koettiin ammattiin vetäväksi ja siinä pysymistä edistäväksi tekijäksi. Toisaalta siirtymävaiheet työhön ja vapaa-ajalle aiheuttivat haasteita sosiaaliselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille. Toimiva työyhteisö koettiin tärkeimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Ainoastaan ikäryhmässä 35 vuotta ja nuoremmat, yli puolet vastaajista antoivat omalle tämän hetken terveydentilalle arvioin 9–10. Ikäryhmässä 46–55 vuotta näin arvioi vajaa puolet vastaajista ja joka 12. vastaaja antoi arvion 0–5. Haastatteluissa tulivat esille tuki- ja liikuntaelimistön oireet sekä

ylipaino. Kuitenkin kyselyssä merenkulkijat ilmoittivat liikunnan ja ravitsemuksen merkityksen vähäiseksi oman työhyvinvointinsa edistämisessä. Se, miten työterveyshuolto on järjestetty, tiedettiin hyvin, mutta työterveyshuolto miellettiin sairauksien nopeana hoitamisena. Sekä merenkulkijat että työterveyshuollon asiantuntijat kyseenalaistivat kertatapaamiseen perustuvien merimiestarkastusten merkityksen merenkulkijoiden työkyvyn edistämisessä.

Kyselyyn vastanneet merenkulkijat tiesivät varsin hyvin, miten oman varustamon työterveyshuolto on järjestetty, ja useat olivat käyttäneetkin palveluita. Eniten tietämättömyyttä työterveyshuollosta oli nuorimpien (25-vuotiaat ja sitä nuoremmat) vastaajien joukossa. Haastatteluissa tuli esille, että työterveyshuolto miellettiin usein joustavaksi sairaanhoitopalvelujen tarjoajaksi ja sen toimivuutta kiiteltiin. Merimieslääkärintarkastus koettiin nopeana todistuksen saamisena, ei varsinaisena terveystarkastuksena. Haastatteluissa toivottiinkin, että tehtäisiin säännöllisiä terveystarkastuksia.

Työterveyshuollon asiantuntijat toivat haastatteluissa esille kysymyksen merimieslääkärintarkastusten merkityksestä, mikäli ne perustuvat kertatapaamiseen. He toivat esille huolen siitä, että työolosuhteiden, työyhteisöä ja työntekijän sairauksia koskevan tiedon puute voi aiheuttaa virheellisiä arvioita ja vaikeuttaa työkyvyn edistämistä.

Työkyvyn perustana on työntekijän terveys. Merenkulkijoille tehdyn kyselyn mukaan aktiivisesti laivatyössä olevat vastaajat arvioivat positiivisemmin työkykyään kuin terveydentilaansa. Tämä voi johtua siitä, että vastaajilla on erilaisia terveydentilaa heikentäviä oireita. Juuri näiden varhaisoireiden havaitsemisessa ja työkyvyn varhaisessa ylläpitämisessä ja edistämisessä tarvitaan työterveyshuollon laaja-alaista näkemystä työstä, työympäristöstä ja työntekijän terveydestä.

Tutkimusten mukaan sydän- ja verisuoni- sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja ylipaino ovat merenkulkijoille isoja terveyshaasteita. Liikunnan ja ruokavalion merkitys niin ennaltaehkäisyssä kuin hoidossakin on keskeistä. Kyselyyn vastanneet aktiivisessa merityössä olevat eivät juurikaan panostaneet hyvinvoinnissaan näihin asioihin. Tietoa ravitsemuksen ja liikunnan merkityksestä merenkulkijoilla varmasti on, mutta työterveyshuollolla on merkitys tiedon yksilöllisessä oivaltamisessa ja tarvittavien toimintojen suunnittelussa.

Haasteelliseksi merikelpoisuuden arvioinnin tekee yhä lisääntyvä ylipaino. Sen lisäksi että lihavuus ja heikko fyysinen toimintakyky aiheuttavat merenkulussa ongelmia työntekijälle itselleen ja lisäävät sairastumisriskiä, voivat ne aiheuttaa merkittäviä vaaratekijöitä myös muille laivalla työskenteleville. Pelastautumistilanteessa ylipainoinen voi aiheuttaa konkreettisen vaaratilanteen, jos ei esimerkiksi mahdukaan evakuointiin tarkoitettuun luukusta ja jää esteeksi muille. Norjassa on meneillä kokeilu, jossa 35:tä suurempi painoindeksi karsii työntekijän pois merityöstä, mutta Suomessa vastaavaa ei ole ainakaan vielä käytössä. (Saarni & Visuri 2012, 97–102.)

Tärkeää myös on, että kaikki merenkulun toimijat tunnistavat väsymyksen turvallisuusuhkana ja väsymyksen hallinta sisällytetään osaksi normaalia turvallisuustoimintaa.

Merenkulkijan ammatissa terveys ei ole henkilökohtainen asia, vaan osa merenkulun turvallisuutta. Sen takia on tärkeätä, että kaikki olemassa olevat resurssit kohdennetaan systemaattisesti merityöntekijöiden terveyden ja työkyvyn tukemiseen.

Taulukko 22. Merenkulkijoiden koettua terveyttä ja työkykyä tukevat ja uhkaavat tekijät Stay onboard -hankkeen kysely- ja haastattelututkimuksen mukaan sekä ehdotuksia terveyttä ja työkykyä edistäviksi toimenpiteiksi

Merenkulkijan terveyttä ja työkykyä tukeva tekijä	Merenkulkijan terveyttä ja työkykyä uhkaava tekijä	Ehdotettu toimenpide
<ul style="list-style-type: none"> <li>• lähes puolet aktiivisesti merityössä olevista antaa omalle terveydentilalle kiitettävän (9–10) arvioin</li> <li>• työtä arvostetaan ja siinä halutaan pysyä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 45-vuotta täyttäneistä vastaajista yhä useampi antaa omalle terveydentilalle arvioin tyydyttävä (6–8) tai välttävä (0–5)</li> <li>• ikäryhmässä 56–65-vuotta joka 10. vastaaja antoi nykyiselle työkyvylleen arvioin 0–5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erityisesti 45-vuotta ja sitä vanhemmilla merityöntekijöillä panostetaan terveydentilan varhaisoireiden havaitsemiseen ja terveyden edistämiseen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• yli puolet aktiivisesti merityössä olevista vastaajista koki, että pystyi palautumaan hyvin tai melko hyvin työn fyysisestä rasituksesta laivalla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• väsymys ( laivatyöhön liittyvä vuorokausirytmä, laivaolosuhteiden takia puutteellinen palautuminen)</li> <li>• kiire ja stressintunne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vuorokausi- ja työrytmin paras mahdollinen yhteensovittaminen</li> <li>• ajanhallinta- ja rentoutustaidot / mindfulness osaksi työhyvinvoinnin edistämistä laivatyössä</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• itsestä huolehtimisen ja hyvän fyysisen kunnon merkitys tiedostetaan hyvin</li> <li>• omaa työhyvinvointia edistetään tietoisesti levolla ja sosiaalisia suhteita hoitamalla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liikunta-aktiivisuus oman työhyvinvoinnin edistämässä vähäistä enemmän kuin joka kolmannella vastaajalla</li> <li>• tuki- ja liikuntaelämäntapojen kuormitus ( ahtaat työskentelypaikat, laivan tärinä ja keinuminen)</li> <li>• ruokavalioin huomioiminen oman työhyvinvoinnin edistämässä oli joka kolmannella vastaajalla vähäistä</li> <li>• ylipaino</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lihas- ja tasapainokunnon ylläpitäminen laivajakson aikana laivan asianmukaisissa kuntoilutiloissa (kuntoilulaitteet, esim. jooga tms dvt:t, kiertävä liikunnan ohjaaja tai muuta innostavaa käynnistämään toiminta kulttuurin)</li> <li>• laivakokkien kouluttaminen ja työvuorokausirytmien mukainen säännöllinen ateriointi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• merenkulun työterveyshuolto järjestetty lakisääteisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mahdolliset kertatapaamiset, lääkärillä ei välttämättä ole tarpeeksi tietoa käytettävissä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhtenäiset asiakastietojärjestelmät laivakäynnit, työterveyshuollon vieminen/suuntautuminen enemmän työpaikoille</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• suurin osa merenkulkijoista tietää miten työterveyshuolto on järjestetty</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle 25-vuotiaiden joukossa merkittävästi niitä jotka eivät tiedäneet miten työterveyshuolto on järjestetty</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perhedyttäminen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• perheen ja sosiaalisten suhteiden merkitys omalle työhyvinvoinnille tiedostetaan hyvin</li> <li>• yhteydenpito maihin mahdollista laivajaksojen aikana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perhesyyt merkittävin laivatyöstä pois hakeutumisessa</li> <li>• parisuhteen alku ja lapsensyntyminen kriittisiä vaiheita</li> <li>• siirtymävaihe laivalle ja laivalta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• merenkulkuammattien erityishaasteet parisuhteessa – esim. parisuhdekoulutusta, keskustelua ja vertaistukea netissä jne. ammatissa ja koulutuksessa oleville esim. MePa ja merimieskirkko yhteistyössä</li> <li>• siirtymävaiheen ymmärtäminen</li> </ul>

### 6.3 Suositukset työn ja perheen yhteensovittamiseksi

Laivatyöhön todennäköisesti jäävien ja siltä lähtevien välinen suurin ero liittyy perhe- ja lähisuhteiden jäämiseen maihin. Työn ja perheen yhteensovittaminen on vaikeinta nuorimmille ikäryhmille, jolloin usein solmitaan parisuhde ja perustetaan perhe. Perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmat liittyvät erityisesti yleiseen periodityöhön, jonka vuoksi merenkulkija on pitkiä aikoja pois kotoa ja perheen luota. Tänä aikana maihin jäänyt puoliso hoitaa kotiasiat, lasten kasvatuksen ja muut perhe-elämään liittyvät tehtävät. Periodityö toki mahdollistaa myös pitkät ajanjaksot kotona, mutta ne eivät vastaa kuitenkaan täysin tavanomaista perhearkea, kun tiedossa on kuitenkin merenkulkijan ”törnin” alku.

Merenkulkijoiden perheet sopeutuvat useimmiten periodityön vuorotteluihin, mutta kuten hankkeen tutkimuksellisessa osuudessa nousi esiin, parisuhteen ja perheen perustaminen ja lasten syntyminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka ajavat merenkulkijaa pois erityyöstä. Nykyisin laivan viestintäyhteydet ovat hyviä ja toimivia, joten yhteydenpito on mahdollista ainakin teknisesti. Herää kuitenkin kysymys, miten työn tekemisen lomassa tai lepovuorolla on aikaa yhteydenpitoon. Pidemmällä linjoilla aikaerot tuottavat omat haasteensa. Samoin herää kysymys, onko yhteydenpito mahdollista niin, että parisuhteen yksityisasiat eivät välity ulkopuolisille henkilöille.

Pitkät erot perheestä voivat aiheuttaa henkistä ahdistusta ja huolta. Työjaksolla ollaan pitkiä aikoja erossa perheestä, ja tällöin esiin nousevia tunnetiloja voivat olla ikävä, epäily ja epäluottamus. Pitkät erot lapsista voivat nostaa pintaan pelon siitä, että jää lasten kasvun, kehityksen ja arjen elämän ulkopuolelle. Ikääntyvät merenkulkijat voivat kokea saman lastenlapsistaan. Työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan kokea toisaalta elämään risiriitoja tuovana asiana ja toisaalta elämää rikastavana asiana, mikäli yksilön tunne-elämä on tasapainossa ja hänellä on sisäinen kontrollintunne. (Nieminen ym. 2014.)

Periodityössä vapaajaksot ovat aikaa, joka saattaa olla ladattu suurilla odotuksilla. Perhe odottaa merenkulkijaa kotiin ja merenkulkija odottaa tapaavansa läheisensä. Odotukset voivat kuitenkin olla ristiriidassa keskenään eivätkä kohtaa. Vapaajakso kuluu nopeasti, ja eronhetken koittaessa voidaan huomata, että odotukset eivät ole täyttyneet. Perheen ja työn yhteen sovittaminen voidaan nähdä molemminpuolisena tehtävänä tai tavoitteena: miten maissa oleva läheinen tukee merenkulkijaa perhesiteen vahvistamisessa ja perheen arkeen mukana kuulumisessa ja miten merenkulkija työvuorolla voi tukea kotiin jääviä arjen tilanteissa ja ongelmissa. Rooliodotukset työssä ja perhe-elämässä ovat usein erilaiset, ja näin on myös erityyössä. Periodityössä siirtymä vapaajaksolle on kriittinen vaihe, jolloin työrooli siirtyy taka-alalle ja kotirooli astuu tilalle.

Toimenpide-ehdotuksena esitetään ensinnäkin yhteyksien vahvistamista laivalta kotiin ja lähipiiriin. Nykyisin yhteydet esimerkiksi internetin välityksellä teknisesti toimivat hyvin. Haasteita yhteydenpitoon saattaa olla aikaeroissa tai yksityisyyden suojassa. Näihin epäkohtiin voidaan kuitenkin hakea ratkaisua työn järjestelyistä niin, että mahdollistetaan yhteydenpito sekä perheelle että merenkulkijalle sopivaan aikaan.

Toisena toimenpide-ehdotuksena nostetaan esiin perheyhteyden vahvistamiseen liittyviä seikkoja. Parisuhde joutuu koetukselle pitkien erojen vuoksi, mutta vapaajakson tiivis yhdessäolokaan ei ole aina ongelmatonta. Keinona merenkulkijan parisuhteen vahvistamiseksi esitetään lyhyttä intensiivikurssia tai -koulutusta, jossa käsitellään keskeisiä sisältöjä ja pyritään saamaan aikaan positiivisia muutoksia esimerkiksi rooliharjoitteiden avulla.

Kolmannen toimenpide-ehdotuksen keskiössä on merenkulkijan kasvattajarooli. Merenkulkijan perheissä toinen kasvattaja on tyypillisesti pitkiä aikoja pois kotoa, jolloin kasvatusvastuu jää maissa olevalle vanhemmalle. Tarvitaan keinoja, joilla merenkulkijan kasvattajaroolia myös työvuorolla voidaan vahvistaa ja hänen osallisuuttaan lapsiperheen arjessa parantaa. Tämä on tärkeää erityisesti silloin, kun perheessä on erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitseva lapsi. Myös tavalliset lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyvät kriisivaiheet, kuten esimerkiksi uhmaikä tai murrosikä, ovat ajanjaksoja, jolloin tarvitaan kummankin vanhemman yhdensuuntaista ja toisiaan tukevaa kasvatusta.

## 6.4 Suositukset urakehityksen tukemiselle eri ikäryhmissä

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu eroja nuorempien ja vanhempien ikäryhmien välillä muun muassa sitoutumisessa työhön ja työn merkityksellisyyden kokemisessa suhteessa työn ulkopuoliseen elämään (esim. Jokivuori 2002). Tarkasteltaessa Stay onboard -hankkeen tuloksina tekijöitä, jotka vaikuttavat halukkuuteen siirtyä merityöstä maatyöhön, eri-ikäryhmien välillä ei ollut suuria eroja. Työnsaannin varmuus merellä myös jatkossa oli tekijä, joka vanhimmassa ikäluokassa eli 56–65-vuotiaissa viidenneksen mielestä tuki halukkuutta siirtyä maatöihin, kun vastaavasti nuoremmassa ikäluokassa vajaa puolet oli tätä mieltä. Nuoremmassa ikäluokassa koettiin maatyöt enemmän työllistäviksi kuin vanhimmassa ikäluokassa. Myös odotettavissa olevan urakehityksen suhteen eri ikäryhmissä oli havaittavissa eroja niin, että mitä nuoremmista ikäluokista oli kyse, sitä positiivisempi vaikutus urahakuisuudella tai uraodotuksilla oli siirtymiseen maatöihin. Tämä voidaan tulkita siten, että nuoret eivät siis luota odotettavissa olevaan urakehitykseen. Työn kuormittavuus ja uuvuttavuus lisäävät 56–65-vuotiaiden ikäryhmässä 15 %:lla vastaajista maatyöhön hakeutumista. Nuoremmassa ikäluokassa noin neljäsosa piti työn kuormittavuutta maatyöhön siirtymiseen motiivina.

Työn vaikutus perhe- tai lähisuhteisiin oli tekijä, joka vaikutti siirtymiseen maatöihin eri tavoin eri ikäryhmissä. Nuorimmalla ikäryhmällä eli 35-vuotiailla tai sitä nuoremmilla perhe- tai lähisuhteet olivat tekijä, joka vaikutti siirtymiseen maatöihin melko tai erittäin myönteisesti yli 80 % mielestä, kun taas vanhimpien vastaajien joukossa kolmanneksen mielestä tällä tekijällä oli melko tai erittäin myönteistä vaikutusta. Näyttää siltä, että mitä nuorempi merenkulkija, sitä suurempi vaikutus perhe- ja lähisuhteilla on merityöstä poistumiseen.

Taulukko 23. Toimenpide-ehdotukset merenkulkijan työn ja perheen yhteensovittamiseksi

Tarve	Tavoitteet	Keinot
Yhteydet kotiin, perheeseen ja lähipiiriin.	Säännöllisten yhteyksien mahdollistaminen laivan olosuhteissa.	Yksityisyyden suojan varmistaminen yhteydenpidon aikana. Työn järjestely niin, että yhteydenpito mahdollistuu.
Merenkulkijan ja hänen puolisonsa välinen suhde	Perheyhteyden vahvistaminen, omien tunteiden tasapainon löytäminen, erilaisten roolien hallinta, ongelmatilanteiden ratkaisut,	Koulutus- tai valmennusohjelman valmistelu yhteistyössä esim. Merimieskirkon kanssa. Intensiivikoulutuksia tai- kursseja. Parisuhdekurssit.
Merenkulkija kasvattajana	Kasvatukseen osallistumisen mahdollistaminen, lasten kehityksen kriisivaiheet (esim. uhmaikä, murrosikä) kaukokasvattajan haasteena	Koulutus – tai valmennusohjelman valmistelu yhteistyössä esim. Mannerheimin Lastensuojeluliiton ja merenkulun toimijatahojen kanssa.



Näiden tulosten perusteella voidaan suositella toimenpiteitä, jotka tukevat merenkulkijoiden urakehitystä eri ikäryhmissä. Urakehityksellä viitataan tässä sekä nousujohteiseen, muodollisen ylenemisen kautta rakentuvaan uraan että mahdollisimman pitkään ja monipuoliseen meriuraan. Urakehityksen polut kulkevat eri tavoin merenkulun ammattiryhmissä, joten nousujohteinen ja merenkulkijan osaamista kehittävä ura on merkitykseltään useanlainen eri työntekijöille. Tässä tarkastellaan urakehitystä ammatillista kehittymistä tukevana, monipuolista osaamista kartuttavana sekä tasapainoista ja tyydyttävää perheen ja työn yhteen sovittavana mallina tai konseptina.

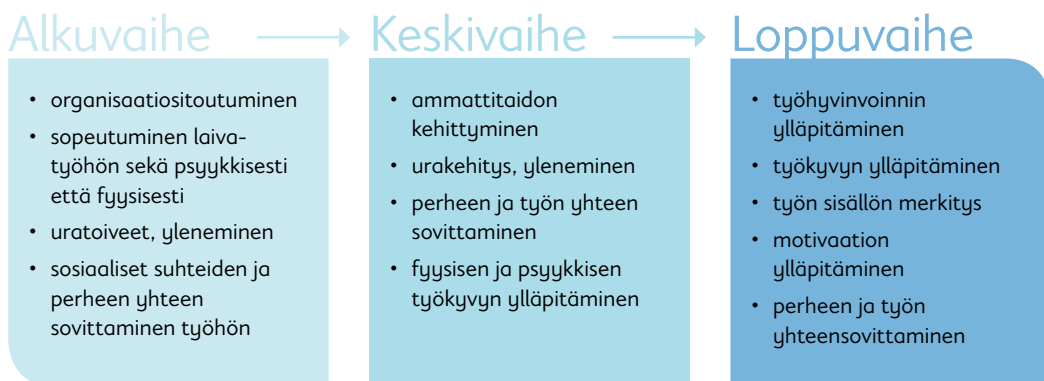
Urakehityksen tukemisen toimenpiteet olisi hyödyllistä kohdentaa merenkulun uran vaiheisiin. Uran vaiheet voivat olla sidoksissa ikään, mutta tässä urakehitystä tarkastellaan kolmena kokonaisuutena: uran alku, uran keskivaihe ja uran loppuvaihe. Uran alkuvaihe sijoittuu yleensä ikävuosiin 35 vuotta tai alle, mutta merenkulun uraa voi aloittaa tätä myöhemminkin. Uran keskivaihe saattaa sijoittua 36–45-vuotiaisiin ja uran loppuvaihe 46 vuodesta alkaen. Myöhään alkanut merityön ura voi olla keskivaiheessaan myöhemminkin kuin edellä olevissa ikäkausissa on esitetty. Uraa ei tässä kuitenkaan ajatella ikävaiheeseen vaan ammatilliseen kehittymiseen yhdistyvänä ilmiönä.

Urakehityksen vaiheisiin liittyy riskitekijöitä, jotka ovat vaikuttamassa haluun siirtyä pois merenkulun tehtävistä. Kuvassa 40 on kuvattu urakehityksen vaiheet ja niihin liittyviä ilmiöitä, jotka voivat olla sekä uraa kangistavia riskejä että uraa edistäviä vahvuuksia riippuen siitä, miten nämä asiat kyetään hallitsemaan.

Uran alkuvaiheessa riskitekijäksi voi muodostua organisaatiositoutumisen tai oikeammin sen puute. Hyvä työhön perehdyttäminen on tärkeä seikka uuden ja vastavalmistuneen merenkulkijan rekrytoituessa laivaan. Organisaatiositoutumisen ja työyhteisöön liittymisen on todettu olevan erilaista eri sukupolvilla ja vanhemman sukupolven työntekijät ovat yleensä sitoutuneempia työorganisaatioihin ja -yhteisöihin kuin nuoremmat sukupolvet. (Esim. Mamia & Koivumäki 2006.) Laivojen työyhteisöt ovat tavallisesti tiiviitä ja niissä on omat lainalaisuutensa, jotka voivat poiketa maatöiden työyhteisöistä. Organisaatiositoutumiseen vaikuttavat myös työ sopimusten pituudet. Lyhyet sopimukset eivät sulje pois halua sitoutua työorganisaatioon, jos näköpiirissä on toimialan kasvava kehitystä ja elinkykyisyyttä.

Laivatyön olosuhteet ovat haastavat niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Merenkulun koulutuksiin hakuprosesseissa pyritään ottamaan huomioon merimiesammattien eri-

Kuva 40. Urakehityksen vaiheet ja niihin liittyvä riskitekijät



tyispiirteet, mutta työolosuhteiden todellisuus on tilanne, johon tulee sopeutua. Tällöin on kyse sekä psyykkisestä sopeutumisesta laivan muusta maailmasta eristyneisyyteen, periodityöhön että fyysisestä sopeutumisesta esimerkiksi laivan keinuntaan. Voidaan todeta, että kaikkien sopeutuminen ei kuitenkaan onnistu.

Työuransa aloittavalla merenkulkijalla voi olla toiveita tai paineita edetä suunnitellusti ja nousujohteisesti urallaan. Kansipäällystölle tämä urakehitys ei ole mahdollista, mikäli etenemistä edistäviä vakansseja ei ole tarjolla.

Nuorella merenkulkijan sopeutumisesta laivatyöhön voi heikentää sosiaalisten suhteiden ja perheen jääminen maihin. Ero aikaisempaan elämään on suuri, mikä saattaa aiheuttaa jännitteitä, jotka pahimmillaan katkaisevat merityöuran heti alkuvaiheessa.

Keskiuran vaiheessa urakehityksen riskitekijät liittyvät myös usein perheen ja työn yhteensovittamisen haasteisiin. Perheen perustamisen ja lasten syntymisen vaiheessa merityön pitkät poissaolot ovat merkittävä riskitekijä toisaalta perheen eheydelle ja toisaalta merityössä jatkamiselle. Urakehityksen teema on tärkeä edelleen keskiuran vaiheessa, sillä se on konkreettinen meriitti, joka palkitsee jo tehtyä työtä. Urakehityksen onnistuminen toimii myös motivoivana tekijänä ja tukee ammattitaidon monipuolista kehittymistä. Keskiuran aikana merenkulkijan fyysiseen työkyvyyn heikkeneminen on riski urakehitykselle. Ikääntymiseen liittyvä fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen alkaa keskiuran aikana, jolloin ollaan usein vankassa keski-iässä.

Uran loppuvaiheessa työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen merkitys korostuu edelleen. Myös työn sisällön mielekkyys ja kiinnostavuus nostavat motivaatiota työuran loppuun viemiseen. Perheen ja sosiaalisten suhteiden merkitys ei vähene uran loppuvaiheessa, vaan voi muuttua muotoaan sillä tavoin, että omien lasten rinnalle perhesuhteissa nousevat lastenlapset. Merenkulkijan omien vanhempien hoidon järjestelyt voivat myös luoda jännitteitä.

Edellisten perusteella esitetään suosituksia urakehityksen tukemiselle eri ikä-ryhmissä. Aiemmin todettujen riskitekijöiden ja mahdollisuuksien suhteen on löydettävissä toimenpiteitä, joilla tuetaan merenkulkijoiden urakehitystä ja mahdollisimman pitkää ja ansiokasta työuraa merityössä. Kuvassa 41 on esitetty urakehitystä tukevat toimenpiteet.

Kuva 41. Urakehitystä tukevat toimenpiteet uran eri vaiheissa



Meriuran alkuvaiheessa on tärkeää saada alalle tulevat henkilöt sitoutettua työhön laivalla. Hyvä perehdytys oman työvakanssin työtehtäviin lienee itsestään selvää. On myös huolehdittava siitä, että uusi merenkulkija perehdytetään laivan laajempaan työympäristöön, jolloin hänellä on selkeä käsitys muiden laivan työntekijöiden työtehtävistä sekä hänen oman työnsä vaikutuksesta ja osuudesta kokonaisuuteen. Työtehtävien lisäksi merenkulkijan perehdytyksen kohteena ovat laivan turvallisuuskäytännöt, laivan toimintakulttuuri ja -käytännöt sekä työyhteisön yhteiset toimintatavat. Hyvä perehdytys on myös tarpeen laivalla työnsä aloittaville kokeneille merenkulkijoille, sillä koneet, työkäytännöt ja työyhteisön toimintakulttuuri voivat vaihdella eri laivoilla. Meriuraan sitoutumista vahvistaa myös toteuttamiskelpoinen visio siitä, millaiset mahdollisuudet merenkulkijalla on edistää omaa uraansa ja yletä haluamiinsa vakansseihin.

Meriuran alkuvaiheeseen sisältyvä sekä fyysinen että psyykinen sopeutuminen on välttämätöntä, jotta ura merellä ylipäättensä voi jatkua. Haastateltavat toivat esiin tapauksia, joissa sopeutumista ei ollut tapahtunut ja joissa ura merenkulussa oli päättynyt varsin aikaisessa vaiheessa. Sopeutuminen on toisaalta yksilöllisen kehityskulun lopputulos. Yksilöllisen näkökulman lisäksi esitetään merityöhön sopeutumisen helpottamiseksi systemaattisen vertaistuen tai mentoroinnin mallia, jossa nuoren merenkulkijan uran alkuvaiheeseen valitaan kokeneempi työtoveri jakamaan hyviä käytäntöjä ja omia kokemuksiaan merityöhön sopeutumisessa. Tämä alkuvaiheen vertaistuki voisi olla osa systemaattista perehdyttämistä kuitenkin kohdistuen nimenomaan fyysisen ja psyykkisen sopeutumisen teemoihin ja ratkaisuihin.

Perheestä ja muista sosiaalisista suhteista irtautuminen ”törnien” ajaksi on keskeinen sopeutumisen osa-alue, johon pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Perheen ja työn yhteensovittamisen toimenpide-ehdotus esitetään luvussa 6.3. Meriuran alkuvaiheessa omaa perhettä ei ehkä ole vielä perustettu, mutta lapsuuden kodin ja muut tiiviit sosiaaliset suhteet ovat koetuksella. Vaikka periodityö mahdollistaa myös pitkät vapaat maissa ja paluun tuttuun elämään, voi nousta tilanteita, joissa irtautuminen merityöhön on hankalaa. Lasten syntyessä kasvattajan rooli ja tehtävät toteutuvat toisin kuin tavanomaisemmissa ammateissa toimivilla vanhemmilla. Kasvattajan rooleja tarkasteltaessa on yhtenä uhkana se, että merenkulkijalla kasvattajan rooli muodostuu arjen rutiineista poissaolijan. Onkin tarpeen pohtia sitä, miten merenkulkija voisi osallistua lasten kasvatustajana myös tavalliseen arkeen ja tilanteisiin. Miten etäkasvattaminen onnistuu?

Meriuran keskivaiheilla työn sisällön osaaminen on hyvää ja todennäköisesti sopeutuminen laivalla työskentelyyn on onnistunut. Jotta keskivaiheen urakehitystä voidaan tukea, on tärkeää kiinnittää huomiota työtehtävien monipuolisuuteen ja mahdollisuuteen oppia uusia asioita. Työn hyvä osaaminen voi olla rutinoitumista, jota ei voida pitää negatiivisena asiana. Työn mielekkyyden ylläpitämisen kannalta on kuitenkin tärkeää, että oman osaamistason ylittäviä tehtäviä olisi tarjolla. Uusien taitojen oppiminen tuottaa onnistumisen kokemuksia, jotka puolestaan lisäävät työtyytyväisyyttä. Moniosaaminen on ajankohtainen asia myös merenkulussa, sillä vain yhden vakanssin työtehtävien osaaminen ei välttämättä riitä. Voidaan puhua horisontaalisesta osaamisen kehittämisestä, jolloin oman ydintehtävän osaamisen lisäksi osaamisen tarpeet laajanevat lähivakanssien tehtäviin. Toisaalta työn osaamisvaatimusten liiallisessa ja liian nopeassa laajenemisessa on vaarana kokemus työn hallitsemattomuudesta ja stressistä, mutta toisaalta sopivasti toteutettuna se voidaan kokea voimaannuttavana ja omaa työmotivaatiota tukevana. Tämän lisäksi osaamisen kehittymistä tulisi myös jollain tavoin palkita joko aineellisesti tai aineettomasti. Aineellisena palkitsemisena toimii tavallisesti palkankorotus ja uralla

yleneminen. Aineeton palkitseminen toteutuu esimiehen kiitoksena tai yleisenä arvotuksen lisääntymisenä työyhteisössä.

Meriuran keskivaiheessa on edelleen tarpeita perheen ja työn yhteensovittamiseen. Merenkulkijan laivan ulkopuoliset ihmissuhteet, niissä onnistumisen tai niiden hallinnan kokemus vaikuttavat laivatyössä viihtymiseen. Lapsiperheissä voi tässä vaiheessa pikkulapsivaihe ja siihen liittyvät haasteet olla takana, mutta lasten kasvaessa haasteet muuttuvat.

Iän karttuessa kehon vanhenemisen prosessi on väistämätön. On kiinnitettävä huomiota fyysisen kunnon parantamiseen ja ylläpitämiseen. Tämä on erityisesti tärkeää laivatyössä, sillä työn fyysiset vaatimukset ovat useissa merenkulun työtehtävissä kovat. Jo vaatimukset kyetä pelastautumaan ja pelastaa ihmisiä hätätilanteessa luovat huomattavia paineita merenkulkijan hyvään peruskuntoon. Fyysisen kunnon tärkeänä osatekijänä käsitetään myös terveelliset elintavat, joita ovat terveellinen ja ravitseva ruoka, riittävä lepo ja uni sekä kohtuullisuus päihteiden käytössä. Urakehityksen kannalta näiden laiminlyönti on riski, sillä merityön lopettaminen huonon kunnon tai niin sanottujen elintasosairauksien takia on tavallista. Ylipaino vaikeuttaa paitsi laivatyön fyysisistä vaatimuksista selviytymistä myös rasittaa tuki- ja liikuntaelimiä sekä elintärkeitä sisäelimiä.

Meriuran loppuvaiheessa fyysisen kunnon ylläpitämisen ja terveellisten elintapojen merkitys korostuu entisestään. Perheen ja työn yhteensovittaminen ovat edelleen ajankohtaisia ja siinä huomio voi kiinnittyä puolison ja omien lasten lisäksi lastenlapsiin tai omiin ikääntyneihin ja apua tarvitseviin vanhempiin. Perheen ja työn yhteensovittamisen mallia on mahdollista rakentaa myös uran loppuvaiheen tarpeisiin.

Jotta oma työura merellä koetaan merkitykselliseksi vielä viimeisinä työvuosina, olisi tärkeää voida jakaa omaa kokemustaan ja tietämystään nuoremmille merenkulkijoille. Tällöin voidaan puhua oman osaamisen täysimääräisestä hyödyntämisestä. Meriuraa aloittavat ja loppuvaiheessa olevat merenkulkijat pitäisi saattaa kulkemaan rinnakkain mentorointisuhteessa jonkun matkaa, jotta merenkulun hiljainen tieto siirtyisi nuoremmille sukupolville.

Erilaiset sairaudet tai työtapaturmat saattavat heikentää työkykyä. Meriuran jatkamisen kannalta on tärkeää, että työn sisällöt ja toimenkuvat rakennetaan niin, että jäljellä olevaa työkykyä voidaan hyödyntää. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen sijaan merenkulkijan työuraa voidaan jatkaa työtehtäviä hänelle sopivaksi räätälöimällä.

## **6.5 Merenkulkualan henkilöstöjohtamisen kehittäminen**

Merenkulkualan töissä työpaikan johtamiskulttuuri oli toiseksi merkittävän negatiivisesti työssäviihtymiseen vaikuttava tekijä. Johtamiskulttuuriin tyytymättömien osuus oli noin 38 prosenttia vastanneista ja noin 35 prosenttia koki laivan johtamiskulttuurin vaikuttavan myönteisesti työssäviihtymiseen. Vertailututkimuksen mukaan maatoissa esimiehen johtamistapaan tyytyväisten osuus on 75 prosenttia ja tyytymättömien osuus 14 prosenttia. Myös 2009 toteutetussa Trimmare-hankkeen vaikuttavuutta selvittäneessä tutkimuksessa nousi myös esille tyytymättömyys johtamiseen laivalla ja alaiset toivoivat enemmän johtamiskoulutusta esimiehille (Ilosalo & Kärkkäinen, 2009, 92).

Esimiestyökentelyllä on laajakantoiset vaikutukset. Maatöitä tutkittaessa on arvioitu, että jopa 60–80 prosenttia lyhytaikaisista sairauspoissaoloista voisi liittyä jollakin lailla esimiestyöhön. (Toponen 2004.) Kultasen mukaan yrityksessä esiintyvät käyttäytymisongelmat liittyvät usein tyytymättömyyteen, joka aiheuttaa turhautumista, ja

turhautuminen puolestaan aiheuttaa eristäytymistä, tunnereaktioita ja aggressioita. Eristäytyminen puolestaan aiheuttaa poissaoloja, vaihtuvuutta ja keskeytyksiä. Kielteiset tunnereaktiot aiheuttavat välinpitämättömyyttä, vieraantumista, haluttomuutta, heikkoa työmoraaalia, vitkastelua ja huolimattomuutta. (Kultanen 2009, 13.)

Merenkulussa tyytyväisyys esimiestyöskentelyyn eroaa siinä määrin maatoista, että johtamistyöskentelyn ja alaitaitojen kehittämiseen kannattaisi panostaa jo alan peruskoulutuksessa. Nykyisin koulutuksessa ei ole kovin paljon johtamisen opintoja ja nekin liittyvät lähinnä turvallisuusjohtamiseen. Merenkulkualan peruskoulutuksessa henkilöstöjohtamisen käsittelyä voitaisiin lisätä ottamalla teoreettisen tiedon lisäksi käyttöön myös simulaatiopetus johtamiseen. Nykyisin simulaatiopetus painottuu laivan turvalliseen navigointiin, mutta tämän lisäksi voitaisiin opetuksessa käyttää johtamistilanteiden simulointia.

Simulaatiokoulutuksen etu on, että siinä pystytään käsittelemään monenlaisia päätöksentekotilanteita lyhyessä ajassa ja antamaan nopeaa palautetta toiminnasta. Simulaatiossa toimintaympäristö on yksinkertaistettu, mutta hyvin suunnitelluilla fiktiivisillä tilanteilla pystytään mallintamaan samat psykologiset prosessit kuin tositilanteessa. Simulaatio-opetus soveltuu erityisen hyvin monimutkaisten taitojen, kuten johtamisen, yrittäjyyden, neuvottelun, vuorovaikutustaitojen, kommunikaation, ongelmanratkaisun ja riitatilanteiden selvittelyn opettamiseen. Simulaatiopetuksen etu on, että siinä opiskelija joutuu suoraan soveltamaan teoreettista tietoa käytännön tilanteeseen tai omaksumaan toivotunlaisen käyttäytymismallin ja saa samalla välittömästi palautetta suoriutumisestaan. Simulaatiokoulutus kannattaa sijoittaa opintojen alkupuolelle, sillä tällöin opiskelijat saavat niistä kaikkien parhaimman hyödyn, koska heille ei ole vielä kertynyt kovin paljon kokemusta. (Salas ym. 2009.)

Nykyisin merityössä työskenteleville olisi hyvä kehittää merityön henkilöstöjohtamiseen painottuva aikuiskoulutuskokonaisuus. Mahdollisesti myös varustamoissa voitaisiin nykyistä enemmän tukea esimiestyöskentelyä laivoilla ja hyvien henkilöstöjohtamiskäytäntöjen juurruttamista laivoille. Laivan moniammatillisen tiimin yhteistoimintaa sekä esimiestyöskentelyä voitaisiin tukea esimerkiksi työnohjauksen avulla.

## 6.6 Suositukset koulutukselle

Harjoittelunohjaus ja opiskelijoiden tehtäviin perehdyttäminen laivalla

Kehno tehtäviin perehdytys heikensi merityössä pysymistä. Vastaavasti hyvä tehtäviin perehdyttäminen etenkin uran alkuvaiheessa tukee alalla pysymistä. Aiemmassa tutkimuksessa (Uola 2012) on todettu, että suomalaisten alusten harjoitteluvastaavia pitäisi motivoida enemmän tehtävänsä, tulisi selvittää harjoittelujakson oppimistavoitteet sekä tulisi lisätä koulujen harjoitteluvastaavien yhteydenpitoa aluksiin.

STCW-sopimuksen suositusten mukaan laivaharjoittelun rakenne tulisi suunnitella yhteistyössä harjoittelijan, harjoittelunohjaajan, aluksen miehistön ja varustamon kanssa siten, että kaikki osapuolet ovat selvillä harjoittelun tavoitteista. Aluksen päällikön alaisuudessa toimivan harjoittelunohjaajan tulisi järjestää harjoittelutehtäviä ja valvoa opiskelijan toimintaa. Harjoittelija tulisi perehdyttää tehtäviin ja turvallisiin työskentelytapoihin. Varustamon nimeämä henkilö yhteistyössä koulun kanssa vastaa harjoitteluhjelmasta. Harjoittelun alkaessa aluksilla harjoittelijalle tulisi selvittää, mitä häneltä odotetaan ja miten harjoittelu on järjestetty. (Riekkinen 2010.)

Tällä hetkellä harjoittelunohjaajille maksetaan 150 euroa kuukaudessa jokaisesta harjoittelijasta, jota hän ohjaa. Korvauksen määrä on viimeksi tarkistettu vuonna 2009. Korvaus maksetaan aluksen harjoitteluvastaavalle. (Sopimus aluksen harjoitteluvastaavasta 2009.) Käytännössä aluksella harjoittelijalle antavat ohjausta useat eri työntekijät, joten korvauksen oikeudenmukaisesta jakautumisesta on saattanut herätä keskustelua aluksilla. Joillakin laivoilla asia on ratkaistu maksamalla harjoittelijan ohjauskorvaus yhteiseen virkistysrahastoon. Laivojen harjoittelunohjaajina toimivilta henkilöiltä ei edellytetä koulutusta tehtävään, eikä tällaista koulutusta ole tarjolla. Monilla muilla aloilla harjoittelunohjaajille on tarjolla koulutus tehtävään.

Laivaharjoittelun ohjausta tulisi kehittää luomalla merenkulkualan oma harjoittelunohjaajakoulutus. Tällainen koulutus rakentaisi merenkulkualalle yhteistä käytäntöä paitsi harjoittelunohjaamiseen, myös uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Koulutus selkeyttäisi harjoitteluvastaavan tehtävänkuvaa. Pidemmän siirtymäajan puitteissa tällaisen koulutuksen suorittamista voitaisiin alkaa edellyttämään kaikilta laivoilla harjoitteluvastaavina toimivilta henkilöiltä.

Harjoitteluvastaavalle maksettava korvaus olisi hyvä tarkistaa riittävän usein, jotta se vastaa tehtävästä aiheutuvaa työmäärää ja motivaatiota ohjata harjoittelijoita. On tärkeää, että yksi henkilö on vastuussa harjoittelijan ohjauksesta, mutta olisi myös tärkeää, että laivoilla tehtävästä ohjaajalle maksettava korvaus koetaan oikeudenmukaiseksi. Tämän vuoksi olisi hyvä selvittää, miten harjoittelijan ohjaamisesta aiheutuva työ jakautuu ja mikä on sellaista ohjausta, josta korvaus maksetaan.

### Merenkulkualan opiskelijoiden työharjoittelu

Alalla pysymiseen vaikuttaa se, millaiseksi merenkulkualan näkymät koetaan. Positiiviset tulevaisuudennäkymät ja nopea urakehitys tukevat alalla pysymistä ja vastaavasti negatiiviset näkymät ja hidas urakehitys työntävät alalta pois. Tällä hetkellä merenkulkualan opiskelijoiden harjoittelumahdollisuudet rajoittuvat hyvin pitkälti suomalaisille aluksille. Suomen Varustamot ry:n HarjoitteluMylly välittää harjoittelupaikkoja ainoastaan suomalaisille aluksille, eikä kouluilla ole erillisiä sopimuksia ulkomaisten varustamoiden kanssa harjoittelupaikoista. Harjoittelun suorittaminen ulkomaalaisilla aluksilla on mahdollista, mutta harjoittelupaikka on hankittava itsenäisesti. Käytännössä kuitenkin harjoittelupaikan järjestäminen itsenäisesti on hankaa, sillä moni varustamo rekrytoi harjoittelijansa omien ohjelmiansa kautta.

Suomalaisen kansi- tai koneosaston opiskelijan työmahdollisuudet kansainvälisillä markkinoilla alkavat avautua yleensä vasta siinä vaiheessa, kun työkokemusta on kertynyt vaadittavat 360 päivää ja vahtiperämiehen tai vahtikonemestarin pätevyyskirja on saatu. Mikäli jo opiskeluaikana olisi helppoja mahdollisuuksia kerryttää harjoittelupäiviä myös ulkomaisten varustamoiden aluksilta, opiskelijoille hahmottuisi paremmin alan kansainvälinen luonne. Kansainväliset harjoittelujaksot myös tukisivat työllistymistä tukevien kontaktien luomista kansainvälisille työmarkkinoille.

Kun jo uran alkuvaiheessa työmarkkinoita katsottaisiin kansainvälisestä näkökulmasta, olisivat myös työmarkkinat laajemmat ja näin mahdollisuudet edetä urallaan monipuolisemmat. Käytännössä etenkin merenkulkualan korkeakoulutuksessa kannattaisi selvittää, olisiko mahdollisuutta solmia ulkomaalaisten varustamoiden kanssa yhteistyösopimuksia, jotta halukkaat opiskelijat pääsisivät luontevasti tekemään vaadittavia harjoittelujaksoja myös ulkomaisissa varustamoissa.

Koulujen loma-aikojen ja lukujärjestysten vuoksi harjoittelupaikkojen kysyntä ei jakaudu tasaisesti koko vuodelle, vaan opetusperiodien ulkopuolella on aina huomattavasti enemmän harjoitteluun halukkaita kuin paikkoja on tarjolla. Kun harjoittelupaikkoja ei ole tarjolla, opiskelijoiden valmistuminen ja pätevyyskirjojen saavuttaminen viivästyvät. Kansainvälisillä harjoittelumahdollisuuksilla olisi mahdollisuus lisätä harjoittelupaikkojen tarjontaa.

Koska nykyjärjestelmässä jo koulutuksesta valmistuminen edellyttää poikkeuksellisen laajaa työkokemusta, voi harjoittelu muodostaa merkittävän taloudellisen rasitteen opiskelijalle. Useimmissa insinööri-koulutuksissa työharjoittelun pituus on 30 opintopistettä, mutta merenkulkualan koulutuksissa vähimmäisedellytys on kaksinkertainen, eli 60 opintopistettä. Käytännössä 60 opintopistettä tarkoittaa 200 päivää laivaharjoittelua. Mikäli katsotaan, että tosiasiaassa merenkulkualan korkeakoulututkinnon suorittaneen työllistymisen edellytyksenä on pätevyyskirjaan vaadittava 360 päivän työkokemus, on ero maapuolen insinööri-koulutuksiin vielä suurempi. Erona maapuolen harjoitteluun tai koulujaksoon on myös se, että laivaharjoittelun aikana opiskelija on sidottu laivalle, jolloin hänellä ei pääsääntöisesti ole mahdollisuutta ansaita lisätoimeentuloa osa-aikatoista. Aiemmissa selvityksissä on todettu, että tulisi sopia harjoitteluajalta opiskelijoille maksettavasta minimipalkasta. Monissa kadettijärjestelmää soveltavissa maissa onkin käytäntö, että ensimmäisen 60 päivän harjoittelun ja pätevyyskirjan saavuttamisen jälkeen harjoitteluajalta ryhdytään maksamaan opiskelijalle asteittain kohoavaa palkkaa.

Suomessa kansi- tai konepuolen opiskelija saa harjoitteluajalta palkkaa ensimmäisen pätevyyskirjan saavuttamisen jälkeen, mikäli hän saa varustamosta työpaikan puolimatuusina tai moottorimiehenä. Mikäli opiskelija ei saa palkallista työtä, on hänen tehtävä koko opiskeluihin vaadittava työssäoppimiskokonaisuus palkattomana harjoitteluna. Aiemman suosituksen mukaisesti voidaan todeta, että opiskelijoiden alalla pysymistä voitaisiin parhaiten tukea ottamalla myös merenkulkualalla käyttöön opiskelijoille harjoitteluajalta maksettava kokemuksen myötä kohoava minimipalkka.

Sosiaaliset simulaatiot johtamisen ja prosessien tai kriisitilanteiden hallinnassa

Päällystönkin johtamiskoulutus on vähäistä. Ihmisten ja prosessien johtamiseen kuuluvat sekä tekniset elementit että ihmisten kanssa toimiminen. Johtamiseen harjaannutaan pääosin käytännön työelämässä, jossa sosiaaliset ja taloudelliset panokset ovat todellisia. Olisi aiheellista lisätä sekä teoreettista johtamisen ja yhteistoiminnan tietoa sekä järjestää käytännön tilanteita, jossa tätä osaamista testataan ja kehitetään edelleen. Simulaatioissa voidaan tilanteita työstää ilman sosiaalisia ja taloudellisia riskejä ja vahinkoja ja tuottaa osaamista ja tietoa ”miltei” oikeissa tilanteissa sinänsä ja mahdollisista vaihtoehtoisista näkökulmista, kuten erilaisista johtamisparadigmoista tai oranisaatioympäristöistä, (eri asteisista) kriisitilanteista yms. riippuen ja niitä mallintaen. Koulutukseen voidaan ottaa myös eri tehtäviin opiskelevia (esim. amk ja ammattioppilaitokset) ja rakentaa tilanteita, joihin työssä joudutaan. Koulutus tai simulaatio voi koskea eri ihmisten tai henkilöstöryhmien yhteistoimintaa, kriisitoimintaa, yleisiä sosiaalisia tilanteita jne.

Johtamis- ja yhteistoimintakoulutusta lisätään ja sitä tuetaan sosiaalisilla ja organisatorisilla simulaatioilla erityisessä simulaatiotilassa. Case rakennetaan, osittain strukturoidaan, dokumentoidaan, mahdollisesti ohjataan, puretaan ja arvioidaan. Toiminta voidaan toteuttaa simulaatiotilassa, johon rakennetaan sosiaalinen tilanne, johtamistilanne, joka voi myös olla perättäinen case-pohjainen prosessi eri vaiheissaan ja eri toimijoiden kesken.

Merenkulun koulutuksessa, merenkulun johtamiskoulutuksessa ja ammatissa toimivien täydennyskoulutuksessa otetaan käyttöön sosiaalinen simulaatiomenetelmä, joka koskee esimiestyötä, johtamista, henkilöstön yhteistyötä, rooleja yms.

### Valinnat ja oppisisällöt

Merenkulun koulutuksessa on jo rekrytointivaiheessa ja oppisisällöissä otettava huomioon alan erityistekijät, jotka tuottavat usein rasitusta muine seurauksineen. Vuoro-periodityön sieto, sosiaalisen eristymisen ja eron perheestä sietäminen on otettava osiksi valintakriteerejä. Näiden ilmiöiden hallintaa on käsiteltävä opetuksessa ja jatkokoulutuksessa



# Merenkulun tietyt ammattinimikkeet ja erikoistermejä

## Kansipäällystö

**Kapteeni** = vastaa aluksen siitä että alusta operoidaan turvallisesti ja määräysten mukaisesti. Varustamon edustaja laivalla. Koko aluksen päällikkö.

**Yliperämies** = vastaa aluksen turvallisesta lastaamisesta ja toimii kansipäällystön ja kansimiehistön esimiehenä.

**Perämies** = operoi alusta esimiesten ohjeiden mukaan sekä vastaa tietyistä turvallisuuteen ja lastinkäsittelyyn liittyvistä tehtävistä

## Konepäällystö

**Ylikonemestari, konepäällikkö** = Koneosaston päällikkö, vastuussa laivan konehuoneesta ja kunnossapidosta. Hierarkiassa vastaa lähinnä kapteenia.

**Konemestari / 1. konemestari** = konemestari vastaa laivan konehuoneen päivittäisestä operoinnista ja kunnossapidosta ylikonemestarin alaisuudessa. Toimii muiden konemestareiden esimiehenä.

**Vahtikonemestari / 2.–3. konemestari** = toimii vahtipäällikkönä konevahdissa. Käyttää ja huoltaa laivan pää- ja apukoneita sekä niihin kuuluvia laitteistoja ja laivan muita koneita.

## Talospuoli

**Intendentti** = vastaa matkustajalaivalla koko talospuolen toiminnasta, kuten ravintola-, hotelli-, keittiö-, ja viihdetoiminnasta.

**Kokki-stuertti** = toimii laivan keittiöhenkilökunnan esimiehenä

**Purseri** = vastaa matkustajalaivalla matkustajien palveluun, viihtymiseen ja tiedottamiseen liittyvistä tehtävistä.

## Miehistötehtävät

**Pursimies / Puosu** = kansimiehistön lähiesimies. Osa miehistöä. Matruusin koulutus ja tietty määrä työkokemusta.

**Sähkömestari** = vastaa aluksen sähköisistä laitteista ja sähkönjakelusta.

**Konemies/moottorimies** = huolehtii aluksen koneiden kunnossapidosta

**Matruusi** = puolimatruusin koulutuksen saanut henkilö, joka on kerryttänyt vaadittavan määrän laivatyökokemusta kansimiehen tehtävistä. Suorittaa ohjeiden mukaan kunnossapitotöitä ja aluksen operointiin liittyviä tehtäviä sekä ajaa vahtia vahtipäällikön valvonnassa.

**Puolimatruusi/vahtimies** = kansimiehistön koulutus aloitetaan puolimatruusin tehtävissä. Suorittaa ohjeiden mukaan kunnossapitotöitä ja aluksen operointiin liittyviä tehtäviä sekä ajaa vahtia vahtipäällikön valvonnassa.

Merenkulun tietyt erityistermit

**Basic safety training** = jokaiselta laivan työntekijältä vaadittava perusturvallisuuskoulutus, joka sisältää palokoulutuksen, ensiapukoulutuksen sekä pelastautumiskoulutuksen

**Bunkkeri** = laivan omaan käyttöön tarkoitettu polttoaine

**Kansiosasto** = kansiosaston henkilöstö vastaa laivan operoinnista, lastauksesta sekä tietyistä kunnossapitotehtävistä

**Koneosasto** = koneosaston henkilöstö vastaa laivan koneistojen toiminnasta.

**MEL-vakuutusmaksu** = Merimieseläkelain mukaan perittävä eläkevakuutusmaksu

**STCW** = merenkulun ammattien kansainväliset koulutusvaatimukset. Lyhenne tulee dokumentin englanninkielisestä nimestä Standards of Training, Certification and Watchkeeping.

**Talousoasto** = vastaa aluksen ravintoloista, hotellipalveluista, myymälöistä sekä keittiöstä.

**Törni** = meritöissä noudatetaan usein vuorottelujärjestelmää, jolloin töitä tehdään laivalla aina tietty jakso kerrallaan ja esimerkiksi 1:1 vuorottelussa työjaksoa vastaa aina samanpituisen lomajakso maissa. Törni tarkoittaa työjaksoa laivalla.

**Vahdinajo** = komentosillalla aluksen kulun valvonta ja aluksen käsittely tai vastaavasti konehuoneessa koneistojen valvonta ja hallinta. Alusta ajetaan vahtivuorossa yleensä 4–6 tuntia kerrallaan, jonka jälkeen tehdään vahdinvaihto, jossa tehtävät siirtyvät toiselle perämiehelle tai konemestarille. Vuorokaudessa yksi henkilö ajaa yleensä kaksi vahtia. Vahtia ajetaan erikseen sekä komentosillalla että konehuoneessa. Laivan kulussa ollessa komentosiltavahti on välttämätön, mutta konehuonetta voidaan tietyissä tilanteissa operoida myös ilman vahdinpitoa.

**YT-kirja** = vahtimiehen pätevyyskirja, johon on hankittu kelpoisuus työskennellä sekä kansi- että koneosastolla

# LÄHTEET

- Acejo, I. 2012. Seafarers and Transnationalism: Ways of Belongingness Ashore and Aboard. *Journal of Intercultural Studies*. Vsk. 33. 1/2012, s. 69–84.
- Ahola, K. 2012. Kesäloman ja muun vapaa-ajan psyykkiset terveysvaikutukset *Duodecim* 2012; 128:1399–402.
- Aho, S., Minkkinen, J. & Mäkisalo, A. 2014. Organisaatiokäytännöt, innovatiivisuus ja työhyvinvointia, Työnantaja- ja työntekijähaastatteluja yhdistävään MEADOW-aineistoon perustuva tutkimus, Tekesin katsaus 310/2014, Tekes 2014.
- Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä, Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykesin raportteja 76. Helsinki.
- Albatrossi 2–3
- Alhosaloinen, M. (2013). *Varustamobarometri 2013*. Turun yliopiston merenkulkualan koulutus- ja tutkimuskeskuksen julkaisuja B197. Turku: Turun yliopisto.
- Antikainen, A. & Komonen, K. 2003. Elämäkerta ja elämänkulku kasvatuksen ja aikuiskasvatuksen sosiologiassa. Teoksessa: Sallila, P. (toim.) *Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Anttila, R. & Salmenhaara, T. 2011. Merenkulkualan koulutuksen tila ja kehittämistarpeet. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2011:5.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. 2011. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011. Tutkimusraportti. Helsinki: Excenta Oy, Työterveyslaitos.
- Barck, H. & Jenzen, M. 2005. Työhyvinvointi ei synny sattumalta. *Työterveyshoitaja*. Vsk. 30, 3/2005, s. 5–10.
- Bloomer, M., Thomas, M. & Lane, T. 2000. Health risks in the global shipping industry: an overview. *Health, Risk & Society*, Vsk. 2, 3/2000, s. 323–340.
- Bridger, R. S., Brasher, K. & Dew, A. 2010. Work demands and need for recovery from work in ageing seafarers *Ergonomics*. Vsk. 53, 8/2010, s. 1006–1015. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2010.493958> [viitattu 5.3.2014].
- Bloor ym. 2000
- Cade, B. & Noon, B. 2003. A Gentle introduction to quantile regression for ecologists. *Frontiers in Ecology and the Environment* Vsk. 1. 8/2003, s. 412–420.
- Chen, C. P. 2005. Understanding Career Chance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5/2005, s. 251–270.
- Chin, C. B. N. 2008. Labour Flexibilization at Sea. *International Feminist Journal of Politics*, 10:1 March 2008, 1–18.
- Dillon, W. & Goldstein M. 1984. *Multivariate Analysis, Methods and Applications*. New York: Wiley.
- Cole, A. & Knowles, J. K. 2001. *Lives in Context. The art of life history research*.
- Dinwoodie, J. 2010. The perceived importance of employment consideration in decisions of students to enrol on undergraduate courses in Maritime Business in Britain. *Maritime Policy & Management: The flagship journal of international shipping and port research*. 12/2010, s. 17–30.

- Dufva, H. & Pekkola, J. 2013. How passengers estimate the impact of social, ecological and economical responsibility on their decision to buy a cruise, Pacific 2013 International Maritime Conference to be held at the Sydney Convention & Exhibition Centre, Darling Harbour on 7 – 9 October 2013. Teoksessa: Dufva, H. & Pekkola, J. *Matkustajalaivaliikennettä harjoittavan varustamon yhteiskuntaeettinen liiketoiminta*, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, sarja B, Nro 104.
- Elder, G. H. 1994. Time, Human Agency and social change: Perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*. Vsk. 57. 1/1994, s. 4–15.
- 2012/33/EU
- Findikaattori. 2014. Työkyvyttömyyseläkettä saaneet 1.4.2014. Saatavissa: <http://www.findikaattori.fi/fi/76> [viitattu 3.6.2014].
- Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland - a mixed-method study. Department of Nursing Science. Faculty of Medicine, University of Turku.
- ForMare. 2014. Saatavissa: <http://www.mepa.fi/fin/palvelut/liikunta/formare/> [viitattu 12.10.2014].
- Gevin, I. H., Jorgensen K. U., Thi, M. S. & Sandsund, M. 2007. Physical activity levels among offshore fleet seafares. *Maritime Health*. Vsk. 58. 1–4/2007, s. 103–114.
- Giele, J. & Elder, G.H. 1998. Methods of life course research. Qualitative and quantitative approaches.
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. Saatavissa: [http://www.eva.fi/wpcontent/uploads/2010/04/tyoelaman\\_kulttuurivallankumous.pdf](http://www.eva.fi/wpcontent/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf) [viitattu 14.10.2014].
- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2011. KOULUTUS JA TYÖVOIMAN KYSYNTÄ 2025. Helsinki: Opetushallitus.
- Hansen, H. L., Hjarnoe, L., Jepsen, J. R. 2011. Obesity continues to be a major health risk for Danish seafarers and fishermen. *Int Marit Health*. Vsk. 62. 2/2011, s. 98–103.
- Hartung, P. J. & Blustein, D. L. 2002. Reason, Intuition, and Social Justice: Elaborating on Parsons's Career Decision-Making Model. *Journal of Counselling & Development*. Vsk. 80. 1/2002, s. 41–47.
- Hastie, T. & Tibshirani, R. 1990. Generalized additive models. Chapman and Hall.
- Haward, B. M., Lewis, C. H. & Griffin, M. J. 2009. Motions and crew responses on an offshore oil production and storage vessel. *Applied Ergonomics* 40 (2009) 904–914.
- Hietämäki, M. 2013. Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ- ja organisaatiosuhteista. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto.
- Hjarnoe, L. & Lppin, A. 2013a. A risky occupation? (Un)healthy lifestyle behaviors among Danish Seafarers Health Promotion International Advance Access. 28.4.2013.
- Hjarnoe, L. & Leppin, A. 2013b. Health promotion in the Danish maritime setting: challenges and possibilities for changing lifestyle behavior and health among seafarers. *BMC Public Health* 2013, 13:1165. Saatavissa: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/1165> [viitattu 30.11.2014].
- Hodkinson, P. & Sparkes, A. C. 1997. Careership: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*. Vsk. 18. 1/1997, s. 29–44.
- Hult, C. (toim.) 2010. Swedish Seafarers and Seafaring Occupation 2010. A study of work-related attitudes during different stages of life at sea, Kalmar Maritime Academy 1/2012.
- Ilmarinen, J. 2014. Työkykytalo-malli. Työterveyslaitos. Päivitetty 6.3.2014. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx) [viitattu 3.6.2014].

Ilosalo, E. & Kärkkäinen, S. 2009. Merenkulkijoiden työhyvinvointi. Opinnäyte. Satakunnan ammatti-korkeakoulu. Saatavissa: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3757/Ilosalo\\_Elina\\_ ja\\_Karkkai- nen\\_Sanna\\_2009.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3757/Ilosalo_Elina_ ja_Karkkai- nen_Sanna_2009.pdf?sequence=1) [viitattu 30.11.2014].

Jensen ym. 2003

Jokilehto 2011

Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestykseen – Kilpailevia vai täydentäviä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 206. Jyväskylän yliopisto.

Kauppalaivatilasto 2012.

Kela. 2012. Korvattavat kustannukset. Päivitetty 19.10.2012. Saatavissa: <http://www.kela.fi/korvatta- vat-kustannukset> [viitattu 11.6.2014].

Kilpeläinen, A. 2000. Naiset paikkaansa etsimässä. Aikuiskoulutus naisen elämänkulun rakentajana Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 163

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Koenker, R. & Hallock, K. 2001. Quantile regression. Journal of Economic Perspectives Vsk. 15. 4/2001, s. 143–156.

Koenker, R. & Bassett, G. 1978. Regression quantiles. Econometrica Vsk. 46. 1/1978, s. 33–50.

Komonen, K. 2001. Koulutusyhteiskunnan marginaalissa? Ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden nuorten yhteiskunnallinen osallisuus. Joensuun yliopisto. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 47.

Kultanen, T. 2009. Tunneälytaidot - Esimiesvalmennus ICT-alalla. Sosiaalisen innovaation suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66428/978-951-44-7613-6.pdf?sequence=1> [viitattu 30.11.2014].

Kytö, O. Varatoimitusjohtaja Alandia. Työkykyä ja tuottavuutta yhteistyöllä seminaari 23.10.2014. Tallink Silja Oy.

Lahtinen, S. 2007. Osastonhoitajien osastoon/työyksikköön sitoutuminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdotja tutkimassa. Väitöskirja. Turun yliopisto.

Laivapolttoaineen rikkipitoisuus vuonna 2015. Selvitys IMO:n uusien määräysten vaikutuksesta kuljetus-kustannuksiin. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 20/2009, Helsinki. Saatavissa: [http://www.lvm.fi/docs/fi/339549\\_DLFE-7317.pdf?page=10&zoom=auto,-39,558](http://www.lvm.fi/docs/fi/339549_DLFE-7317.pdf?page=10&zoom=auto,-39,558) [viitattu 30.11.2014].

Laki laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Lakisääteinen tapaturmavakuutus. S.a. Moniste. Helsinki: Alandia Marine.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Leggate, H. 2004. The future shortage of seafarers: will it become a reality? MARIT. POL. MGMT., JANUARY–MARCH 2004, VOL. 31, NO. 1, 3–13.

Levinson, D. 1978. The seasons of a man's life. New York: Knopf.

Liikennevirasto. 2013. Ulkomaan merikuljetukset 1980–2012. Saatavissa: [http://portal.liikennevirasto.fi/portal/page/portal/ff/uutiset/2013/2013\\_3\\_4/130301\\_kuljetukset/tiedote\\_kuviot\\_aikasarja\\_2013.pdf](http://portal.liikennevirasto.fi/portal/page/portal/ff/uutiset/2013/2013_3_4/130301_kuljetukset/tiedote_kuviot_aikasarja_2013.pdf) [viitattu 13.10.2013].

Liikuntapiirakka. 2013. UKK-Instituutti. Päivitetty 19.9.2013. Saatavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka> [viitattu 9.6.2014].

- Lindström, B. & Eriksson, M. 2010. Salutogeeninen lähestymistapa terveyteen - teoria terveyden resursseista. Teoksessa: Pietilä, A.-M. (toim.) Terveyden edistäminen teorioista toimintaan 2010 Helsinki: WSOYpro, s.32–48.
- Lundh, M. Lützhöft, M. Rydstedt, L., & Dahlman, J 2011. Working conditions in the engine department e A qualitative study among engine room personnel on board Swedish merchant ships. *Applied Ergonomics* 42 (2011) 384-390
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 32/2013.
- Mack, K. 2007. When seafaring is (or was) a calling: Norwegian seafarers' career experiences. *Maritime Policy & Management: The flagship journal of international shipping and port research*. Vsk. 34. 8/2007, s. 347–358.
- Mamia, T. & Koivumäki, J. 2006. Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa: Mamia, T. & Melin H. (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajan ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö, Helsinki, s. 99–175.
- Manka, M.-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Edita.
- Manka, M.-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M.-L. & Hakala, L. 2011. Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena. Tukea tuottavuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. 2011. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto.
- Merimieseläkekassa. Miten MEL-työryhmän esitys etenee laiksi? Saatavissa: <http://www.merimieselakekassa.fi/fi/Etusivu/MEL-uudistus/eteneminen/Sivut/default.aspx> [viitattu 12.10.2014].
- Merimieseläkekassa. 2013. Vuosikertomus 2012. Helsinki: Merimieseläkekassa.
- Merimieseläkekassa. 2014. Vuosikertomus 2013. Helsinki: Merimieseläkekassa.
- Merimiespalvelulaki 13.4.2007/447.
- Merimiespalvelutoimiston hallituksen toimintakertomus vuodelta 2013. Helsinki: Merimiespalvelutoimisto.
- Merimiestilasto 2013. Liikenteen turvallisuusvirasto Trafin tilastojulkaisuja 3/2014. Saatavissa: [http://www.trafi.fi/filebank/a/1398157777/f75f2e4a84bb246dbe929b84954c61ec/14608-Merimiestilasto\\_13\\_2014.pdf](http://www.trafi.fi/filebank/a/1398157777/f75f2e4a84bb246dbe929b84954c61ec/14608-Merimiestilasto_13_2014.pdf) [viitattu 30.11.2014].
- Merityöaikalaki 9.4.1976/296.
- Merityösopimuslaki 17.6.2011/756.
- Meyer, J. & Allen. 1997. Commitment in the workplace. Theory, Research and Application. London: Sage.
- Miilunpalo, P. 2013 Hyvinvointia työstä -esitys. Hyvä työelämä merellä -seminaari 17.9.2013. Helsinki.
- Neste Oil. 2013. Neste Oil suunnittelee luopuvansa varustamotoiminnastaan. Pörssitiedote 19.9.2013. Saatavissa: <http://www.nesteoil.fi/default.asp?path=35,52,88,100,592,20620,22168> [viitattu 13.10.2013].
- Ng, T.W.H. & Butts, M.M. 2009. Effectiveness of organizational efforts to lower turnover intentions: The moderating role of employee locus of control. *Human Resource Management*. Vsk. 48. 2/2009, s. 289–310.
- Nielsen, M. B., Bergheim, K. & Eid, J. 2013. Relationships between work environment factors and worker's well-being in the maritime industry. *Maritime Health* Vsk. 64. 2/2013, s. 80–88.
- Nieminen, I., Rantanen, J., Hietalahti, M. & Kokko, K. 2014. Heijastavatko työn ja perheen yhteensovittamisen kokemukset yksilön elämänarvoja? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning. Vsk. 12, 2/2014, s. 116–136.
- Oej, P. & Weizer, N. M. New work organisation, working conditions and quality of work; Towards the flexible firm? European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. S. a.

OPH. 2010. Opetushallituksen määräys 21.01.2010 D:3/011/2010. Hotelli-, catering- ja ravintola-alan perustutkinto. Asiakaspalvelun koulutusohjelma/osaamisala, tarjoilija. Hotellipalvelun koulutusohjelma/osaamisala, vastaanottovirkailija. Kokin koulutusohjelma/osaamisala, kokki. Ammatillisen perustutkinnon perusteet.

Pallis, A. A. & Ng, A. K. Y. 2011. Pursuing maritime education: an empirical study on students' profiles, motivation and expectations. *Maritime Policy & Management: The flagship journal of international shipping and port research*. Vsk. 38. 7/2011, s. 369–393.

Pekkola, J. 2008. Hyvää työtä – kuvauksia hyvän työn olemuksesta. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 6. Vsk. 3/2008, s. 291–299.

Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. A joint report from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work. 2014. European Union.

Rauramo, P. 2012. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Riekkinen, P. 2010. Merikapteenikoulutuksen haasteet ammattikorkeakoulujärjestelmässä. Opinnäyte. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Saatavissa: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7128/riekkinen\\_piia.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7128/riekkinen_piia.pdf?sequence=1) [viitattu 30.11.2014].

Saarinen. Monimuuttajamenetelmiä. S. a.

Salas, E., Wildman, J. L. & Piccolo, R. F. 2009. Using Simulation-Based Training to Enhance Management Education. *Academy Of Management Learning & Education*, Vsk. 8. 4/2009 s. 559–573.

Siljander, S. Työhyvinvointitoiminta tuottaa hyvää. Työkykyä ja tuottavuutta yhteistyöllä -seminaari 23.10.2014. Tallink Silja Oy.

Soini, S., Laine, M., Tamminen-Peter, L., Pentti, J. & Saarni, H. 1992. Työn kuormittavuus lastialuksella; Työanalyysi- ja kyselytutkimus lastialuksilla, Työministeriö Työpoliittinen tutkimus No 25.

Sopimus aluksen harjoitteluvastaavasta 17.12.2009. Saatavissa: <http://www.seacommand.fi/sopimukset> [viitattu 12.10.2014].

STM. 2005. Merimiehen lääkärintarkastusohjeet. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:3.

STM. 2014 Merimieseläkejärjestelmän mukaisia etuuksia ja rahoitusta kehittäneen työryhmän muistio. STM:n raportteja ja muistioita 29.

STM. 2014. Työhyvinvointi. Päivitetty 16.5.2014. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi> [viitattu 3.6.2014].

Stopford, M. (2010). Shipping Market Cycles. In C. Grammenos (Toim.), Teoksessa: *The Handbook of Maritime Economics and Business* (2nd. ed.): Informa Law from Routledge.

Sullivan, S. 1999. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management* 25(3), 457-484.

Sullivan, S. & Mainiero, L. 2007. Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces. *Organizational Dynamics*, 36 (1), 45–62.

Suomen meriliikennestrategia 2014-2022. (2014). Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisu 9/2014. Saatavissa: <http://www.lvm.fi/julkaisu/4391604/suomen-meriliikennestrategia-2014-2022>. Liikenne- ja viestintäministeriö.

Suomen merenkulun turvallisuuden vuosikatsaus 2013. Trafi. Saatavissa: [http://www.trafi.fi/filebank/a/138559096/e7453ce5c11415071e3b0de1dc0619f4/13652-Trafi\\_Merenkulun\\_turvallisuuskatsaus\\_2013.pdf](http://www.trafi.fi/filebank/a/138559096/e7453ce5c11415071e3b0de1dc0619f4/13652-Trafi_Merenkulun_turvallisuuskatsaus_2013.pdf) [viitattu 30.11.2014].

Suomen Merimieskirkko - Perustoiminnot. Saatavissa: <http://www.merimieskirkko.fi/106-perustoiminnot> [viitattu 18.8.2014].

- Suomen Merimieskirkko - Talous. Saatavissa: <http://www.merimieskirkko.fi/164-talous> [viitattu 18.8.2014].
- Suomen Merimieskirkko - Yleisinfo. Saatavissa: <http://www.merimieskirkko.fi/1-yleisinfo> [viitattu 18.8.2014].
- Suomen Varustamot. Merenkulun rikkipäästöt. Saatavissa: [http://www.shipowners.fi/fi/ymparisto/ilman-suojelu\\_ja\\_ilmastonmuutos/merenkulun\\_rikkipaastot](http://www.shipowners.fi/fi/ymparisto/ilman-suojelu_ja_ilmastonmuutos/merenkulun_rikkipaastot) [viitattu 31.8.2014].
- Surugiu & Dragomir 2010. LEADERSHIP DEVELOPMENT TRAINING AS METHOD TO INCREASE SEAFARER COMPETITIVENESS. *Annals of DAAAM for 2010 & Proceedings of the 21st International DAAAM ymposium, Volume 21, No. 1*.
- Syvänen, S. 2003. Työn paineet ja puuttumattomuuden kustannukset. Tutkimus sisäisen tehottomuuden lähteistä ja vaikutuksista, esimerkkikohteena kuntien sosiaalitoimenvanhuspalvelujatuottavat työyhteisöt. Väitöskirja. Taloudellishallinnollinen tiedekunta. Tampereen yliopisto
- Tarpila, J. (2010). Käsitukset merimiesammattista. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Saatavissa: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21908/tarpila\\_jan.pdf?sequence=3](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21908/tarpila_jan.pdf?sequence=3)
- Thomas, M., Sampson, H. & Zhao, M. 2003. Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy & Management*. Vsk. 30. 1/2003, s. 59–76.
- Tietoa terveystilastokunnasta. 2013. UKK-instituutti. Päivitetty 19.9.2013. Saatavissa: [http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta](http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta) [viitattu 9.6.2014].
- Tilastokeskus 2012.
- Tilastokeskus. 2014. Yksityisen sektorin kuukausipalkat, Suomen virallinen tilasto, Tilastokeskus. Saatavissa: [https://www.tilastokeskus.fi/til/yskp/2013/yskp\\_2013\\_2014-08-21\\_fi.pdf](https://www.tilastokeskus.fi/til/yskp/2013/yskp_2013_2014-08-21_fi.pdf) [viitattu 30.11.2014].
- Trafi. 2013a. Merimiestilasto 2012. Helsinki: Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi.
- Trafi. 2013b. Suomalaisten varustamoiden ulkomailla rekisteröidyt ja ulkomailta aikarahtaamat alukset 2012. Helsinki: Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi.
- Trafi. 2013c. Kauppalaivastotilasto 2012. Helsinki: Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi.
- Trafi. (2013d). Evaluation of the quality systems of the maritime training units in Finland. Saatavissa: [http://www.ha.ax/files/stcw\\_2012\\_rapport.pdf](http://www.ha.ax/files/stcw_2012_rapport.pdf). Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi.
- Tsamourgelis, I. 2009. Selective replacement of national by non-national seafarers in OECD countries and the employment function in the maritime sector. *MARIT. POL. MGMT., OCTOBER 2009, VOL. 36, NO. 5*, 457–468.
- Työkykyjohtamisen benchmark-hanke 2012. Loppuraportti, s. 5. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/uutiset/Sivut/tyokyky\\_johtamalla\\_miljardiluokan\\_saastoja.aspx](http://www.ttl.fi/fi/uutiset/Sivut/tyokyky_johtamalla_miljardiluokan_saastoja.aspx) [viitattu 24.4.2014].
- Työkykyä ja tuottavuutta yhteistyöllä seminaari 23.10.2014. Merimieseläkekassa.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.
- Työterveyslaitos 2014. Laivatyöolosuhteet. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/laivatyo/Sivut/default.aspx> [viitattu 21.10.2014].
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Uola, K. 2012. Merenkulkualan koulutuksen laadullinen ennakointi. Opetushallitus ja Satakunnan ammattikorkeakoulu. Saatavissa: [http://www.oph.fi/download/141750\\_Merenkulkualan\\_koulutuksen\\_laadullinen\\_ennakointi.pdf](http://www.oph.fi/download/141750_Merenkulkualan_koulutuksen_laadullinen_ennakointi.pdf) [viitattu 30.11.2014].
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 10.10.2013.
- Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella 13.12.2012/825.



Valtiovarainministeriö. (2012). Merenkulun toimintaedellytykset, tukipolitiikka ja sopeutustoimet. Taloudelliset ja talouspoliittiset katsaukset. Valtiovarainministeriön julkaisuja 22/2012. Valtiovarainministeriö

Valvira. 2014. Merimieslääkäriksi hyväksyminen, luvat. Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira. Saatavissa: <http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet/merimieslaakarit> [viitattu 9.6.2014].

Vanhalakka-Ruoho, M. 2014. Aikuisten opiskelu, työ ja elämässä suunnanotto ohjauksen ja neuvonnan mahdollisuutena Teoksessa: Kallio, E. & Heikkinen, A. (toim.) Aikuisen kasvu ja aktivointi. Tampere: Tampere University Press. (julkaistaan syksyllä 2014)

Vartia, M., Kandolin, I., Toivanen, M., Bergbom, B., Väänänen, A., Pahkin, K., Vesala, H., Haapanen, A. & Viluksela, M. 2012. Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja julkaisuja 2012:14.

Viljoen, C. J. & Müller, J. C. 2012. A narrative hermeneutical adventure: Seafarers and their complex relationship with their families. HTS Theologiese Studies/Theological Studies. Vsk. 68. 2/2012. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.4102/hts.v68i2.1171> [viitattu 12.8.2014].

Vuorensyrjä, M. 2008. Työn jättämisen vakava harkinta vanhusten ja vammaisten perushoitotyössä: komparatiivinen tutkimus Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa, Työelämän tutkimus 3/2008.

Välämäki, K. Merimieslääkälainsäädännön uudistus. Työkykyä ja tuottavuutta yhteistyöllä seminaari 23.10.2014. Tallink Silja Oy.

Väylämaksut puolitetaan ja ratavero poistetaan vuosiksi 2015–2017. Liikenne- ja viestintäministeriön tiedote 15.9.2014. Saatavissa: <http://www.lvm.fi/tiedote/4419912/vaylamaksut-puolitetaan-ja-ratavero-poistetaan-vuosiksi-2015-2017> [viitattu 30.11.2014].

Wenger, E. 2000. Communities of Practice and Social Learning Systems. *Organization*. Vsk. 7. 2/2000, s. 225–246.

Wood, S. 2006. Generalized additive models: an introduction with R. Chapman & Hall/CRC.

Yhteistoimintalaki 30.3.2007/334.

Yle. 2013. Neste Shippingin ulosliputukset alkavat tiistaina. Yle Uutiset, talous, 26.8.2013. Saatavissa: [http://yle.fi/uutiset/neste\\_shippingin\\_ulosliputukset\\_alkavat\\_tiistaina/6795295](http://yle.fi/uutiset/neste_shippingin_ulosliputukset_alkavat_tiistaina/6795295), 13.10.2013].

Ylöstalo P. 1999. Yritykset työllistäjinä 1990–1996, Suomalaisten yritysten henkilöstön määriin vaikuttaneita tekijöitä. Teoksessa: Tiedon valtateiltä luovuuden lähteille, Inhimillinen näkökulma tietoyhteiskunnan työpolitiikkaan. Helsinki: Työministeriö.

Yunmei, L., Yanhong, A., Zhongbo, C., Juan, C., Zhennan, O., Yaping, I. & Ying, X. 2010. A study of health effects off long-distance ocean voyages on seamen using a data classification approach. *BMC Medical Informatics and Decision Making* 2010, 10:13.

## Liite I

+ TNS Gallup Oy 220103666 A 1 +

### Kysely merityötä tekeville tai sitä aiemmin tehneille

Periodiotyö = jaksotyöjärjestelmä, jossa työ koostuu työajoiltaan päivätyötä tiiviimmistä laivajaksoista ja sitä tasoittavista vapaajaksoista maissa. Periodiotyössä päivittäiset tai viikoittaiset työajat voivat ylittää laissa säädetyn enimmäismäärän.

#### 1. Työskenteletkö nykyisin laivalla?

- Kyllä, päätoimisesti .....  1 → siirry kysymykseen 4  
 Kyllä, sivutoimisesti .....  2 → siirry kysymykseen 4  
 En, työskentelen merenkulkualalla, mutta en laivatehtävissä .....  3  
 En, työskentelen muulla kuin merenkulkualalla .....  4  
 En, olen työttömänä .....  5  
 En, olen eläkkeellä .....  6

#### 2. Oletko aiemmin työskennellyt laivalla?

- Kyllä, alle vuosi sitten .....  1 → jatka kyselyä  
 Kyllä, 1-4 vuotta sitten .....  2 → jatka kyselyä  
 Kyllä, 5-10 vuotta sitten .....  3 → jatka kyselyä  
 Kyllä, yli 10 vuotta sitten .....  4 → jatka kyselyä  
 En ole koskaan työskennellyt laivalla .....  5 → Kiitos. Voit lopettaa kyselyyn vastaamisen.

#### 3. Kuinka todennäköisesti palaat seuraavan viiden vuoden kuluessa merityöhön?

- Erittäin todennäköisesti .....  1  
 Melko todennäköisesti .....  2  
 Melko epätodennäköisesti .....  3  
 Erittäin epätodennäköisesti .....  4  
 En osaa sanoa .....  5

### Merityön ja merenkulkualan houkuttelevuus

#### 4. Arvioi merityön houkuttelevuutta nykyisessä elämäntilanteessasi merenkulkualan maatehtäviin verrattuna?

- Merityö on paljon houkuttelevampaa .....  1  
 Merityö on jossain määrin houkuttelevampaa .....  2  
 Ei eroa houkuttelevuudessa .....  3  
 Maatehtävät ovat jossain määrin houkuttelevampia .....  4  
 Maatehtävät ovat paljon houkuttelevampia ....  5

#### 5. Suuntautuisitko yhä merenkulkualalle vai kokonaan jollekin muulle alalle, mikäli olisit nyt valitsemassa alaa?

- Erittäin varmasti merenkulkualalle .....  1  
 Melko varmasti merenkulkualalle .....  2  
 Vaikea sanoa (joko merenkulkualalle tai jollekin muulle alalle) .....  3  
 Melko varmasti muulle alalle .....  4  
 Erittäin varmasti muulle alalle .....  5



**6. Muistele aikaa, jolloin hakeuduit merityöhön. Miten seuraavat tekijät vaikuttivat halukkuuteesi hakeutua merityöhön? Mikäli vaihtoehto ei sovi tilanteeseesi tai sillä ei ollut vaikutusta, valitse 'ei vaikutusta'.**

	Tuki halukkuutta merityöhön			Heikensi halukkuutta merityöhön	
	Vaikutus erittäin myönteinen	Vaikutus melko myönteinen	Ei vaikutusta	Vaikutus melko kielteinen	vaikutus erittäin kielteinen
1. Palkkaus (mielikuva tai tieto) .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Työnsaannin varmuus myös jatkossa .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Odotettavissa oleva urakehitys .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Työn sisältö .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Työsopimuksen ehdot .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. Työnantajan luotettavuus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. Työn sosiaalinen arvostus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8. Työn ammattitaitovaatimukset .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9. Työn fyysiset vaatimukset .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10. Työn ja vapaan suhde .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11. Odotukset laivan työyhteisöstä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12. Kansainvälisyys .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13. Mereen liittyvät harrastukset .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14. Halu itsenäistyä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15. Merityön liikkuvuus (matkustaminen) .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16. Perheen, suvun tai lähipiirin mallit .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17. Merenkulun miehiset perinteet .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18. Jokin muu, mikä? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**7. Tarkastele nykyistä merityötäsi tai aikaa, jolloin työskentelit viimeksi laivalla. Miten seuraavat tekijät vaikuttavat/vaikuttivat viihtymiseesi merityössä? Mikäli vaihtoehto ei sovi työhösi tai sillä ei ole/ollut vaikutusta, valitse 'ei vaikutusta'.**

	Tukee/tuki merityössä viihtymistä			Heikentää/heikensi merityössä viihtymistä	
	Vaikutus erittäin myönteinen	Vaikutus melko myönteinen	Ei vaikutusta	Vaikutus melko kielteinen	vaikutus erittäin kielteinen
1. Työvuorojärjestelyt .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Työskentelytahti .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Työpaikan johtamiskulttuuri .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Työnjaon toimivuus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Palkkaus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. Oman tehtävän mielekkyys .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. Työaikojen suomat mahdollisuudet lepoon .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8. Normaalin työajan ulkopuoliset ylityöt .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9. Suhtautuminen työntekijöiden osaamiseen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10. Työn turvallisuus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11. Oma terveydentila .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12. Sosiaalisten suhteiden määrä laivalla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13. Sosiaalisten suhteiden laatu laivalla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14. Työtovereiden elämäntavat .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15. Periodityö (työ- ja vapaaajan vaihtelu) .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16. Työn vaikutus asuinpaikan valintaan .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17. Tottumus tai urautuminen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18. Vapaa-ajanviettomahdollisuudet laivalla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	Tukee/tuki merityössä viihtymistä			Heikentää/heikensi merityössä viihtymistä	
	Vaikutus erittäin myönteinen	Vaikutus melko myönteinen	Ei vaikutusta	Vaikutus melko kielteinen	vaikutus erittäin kielteinen
19. Viestintäyhteydet maihin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
20. Perhe- tai lähisuhteiden jääminen maihin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
21. Laivan kirjoittamattomat säännöt .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
22. Laivan henkilöstön väliset kulttuurierot .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
23. Odotettavissa oleva eläketurva .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
24. Paperityön määrä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25. Maissa käyminen satamavierailujen aikana .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**8. Kuinka todennäköisesti tulet vaihtamaan työsi laivalla johonkin muuhun tehtävään maissa seuraavan viiden vuoden aikana?**

- En lainkaan todennäköisesti .....  1 → siirry kysymykseen 11  
 En kovin todennäköisesti .....  2 → Jatka seuraavaan kysymykseen  
 Melko todennäköisesti .....  3 → Jatka seuraavaan kysymykseen  
 Erittäin todennäköisesti .....  4 → Jatka seuraavaan kysymykseen  
 En työskentele nykyisin laivalla .....  5 → siirry kysymykseen 10  
 Olen jäämässä eläkkeelle viiden vuoden kuluessa .....  6 → Jatka seuraavaan kysymykseen

**9. Kuinka helppoa tai vaikeaa sinun olisi/oli saada töitä maista?**

- Erittäin helppoa .....  1      Melko vaikeaa .....  4  
 Melko helppoa .....  2      Erittäin vaikeaa .....  5  
 Ei helppoa eikä vaikeaa .....  3

**10. Miten seuraavat tekijät vaikuttavat/vaikuttivat halukkuuteesi siirtyä merityöstä maatehtäviin (joko merenkulkualalle tai muille aloille)? Mikäli jokin tekijä ei vaikuta kielteisesti eikä myönteisesti maatehtävien houkuttelevuuteen, valitse 'ei vaikutusta'. Itselle mahdollisen tai valitun maatehtävän...**

	Tukee/tuki halukkuutta maatehtäviin			Heikentää/heikensi halukkuutta maatehtäviin	
	Vaikutus erittäin myönteinen	Vaikutus melko myönteinen	Ei vaikutusta	Vaikutus melko kielteinen	vaikutus erittäin kielteinen
1. palkkaus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. työnsaannin varmuus myös jatkossa .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. odotettavissa oleva urakehitys .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. työn sisältö .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. työsopimuksen ehdot .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. työnantajan luotettavuus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. sosiaalinen arvostus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8. ammattitaitovaatimukset .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9. fyysiset vaatimukset .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10. työn ja vapaan suhde .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11. odotettavissa oleva stressaavuus tai uuvuttavuus .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12. vaikutus perhe- tai lähisuhteisiin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13. vaikutus muihin työn ulkopuolisiin ihmissuhteisiin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14. vaikutus omaan hyvinvointiin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15. työympäristön terveellisyys .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16. työmäärä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17. Jokin muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



TNS Gallup Oy

220103666

A

4



## Työyhteisön toimivuus ja johtaminen

HUOM! Vastaa seuraaviin kysymyksiin viimeisimpään merityökokemukseesi perustuen.

### 11. Pyritäänkö/pyrittiinkö viimeisimmällä merityöpaikallasi systemaattisesti vaikuttamaan seuraaviin asioihin?

	Paljon	Jossain määrin	Vain vähän	Ei lainkaan
1. Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Työympäristön turvallisuuteen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

### 12. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä viimeistä laivatyötäsi koskevista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En eri enkä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Miehistön ja päällystön välillä on mielestäni liian suuri kuilu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Koen laivatyön sisäisen hierarkian ongelmalliseksi .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. Tarvitsisin enemmän mahdollisuuksia pitää yllä yhteyksiä laivan ulkopuolelle .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. Laivan fyysinen eristyisyys maaelämästä häiritsee minua ..	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5. Koen rajoittavaksi työn sitovuuden yhteen laivaan .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6. Perhe tai läheisten puuttuminen työjaksoilta laskee elämänlaatuani .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7. Koen laivatyöhön liittyvän vuorokausirytmien kohtuuttoman rasittavana .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8. Laivan toimintaa koskevat säännöt ja määräykset tuntuvat vierailta minulle .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

### 13. Esiintyykö/esiintyikö viimeisimmällä laivatyöpaikallasi ristiriitoja...

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	En osaa sanoa
1. esimiesten ja alaisten välillä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. työntekijöiden välillä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3. henkilöstöryhmien välillä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

### 14. Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista? Esiintyykö/esiintyikö viimeisimmällä laivatyöpaikallasi tällaista käyttäytymistä...

	Jatkuvasti	Joskus	Ei lainkaan
1. Työtoverien taholta .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
2. Asiakkaiden taholta .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

### 15. Esiintyykö/esiintyikö viimeisimmällä laivatyöpaikallasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka kohdistuu...

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
1. Ikään, erityisesti nuoriin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
2. Ikään, erityisesti vanhoihin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
3. Sukupuoleen, erityisesti naisiin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
4. Sukupuoleen, erityisesti miehiin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
5. Työsuhteen määräaikaaisuuteen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
6. Työsuhteen osa-aikaaisuuteen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
7. Kansallisuuteen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

### 16. Jos ajattelet, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alasi paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisit viimeisimmälle laivatyöpaikallasi?

Taloudelliselta tilanteeltaan huonoin  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Taloudelliselta tilanteeltaan paras



+



**17. Miten arvioit yleisen taloudellisen epävarmuuden vaikuttavan...**

	Lisäävän	Ei vaikuta mitenkään	Vähentävän	En osaa sanoa
1. halukkuuteesi jatkaa työssä lakisääteisen eläkeiän jälkeen .	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. työssäkäyvien ihmisten jaksamiseen yleensä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. luottamukseen, että eläketurvan rahoitus on riittävä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**18. Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä?**

- Kyllä varmasti .....  1  
 Kyllä mahdollisesti .....  2  
 Luultavasti en .....  3  
 Varmasti en .....  4  
 En osaa sanoa .....  5

**Työkyky ja elämäntavat**

**19. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut kymmenen (10) pistettä. Minkä pistemäärän nolasta kymmeneen (0-10) antaisit nykyiselle työkyvyillesi?**

Täysin työkyvytön  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Työkyky parhaimmillaan

**20. Millaiseksi arvioit oman työkykysi...**

	Erittäin huono	Melko huono	Kohtalainen	Melko hyvä	Erittäin hyvä
1. työsi ruumiillisten vaatimusten kannalta .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. työsi henkisten vaatimusten kannalta .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**21. Millainen on nykyinen terveydentilasi ylipäätään? Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto kahden ääripään väliltä.**

Erittäin huono  0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10 Erittäin hyvä

**22. Kuinka hyvin pystyt/pystyit palautumaan työstäsi?**

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Kohtalaisesti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
<b>Vapaa-aikanasi laivalla</b>					
1. irrottamaan ajatuksesi työstäsi .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. rentoutumaan työsi fyysisistä rasituksista .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>Vapaa-aikanasi maissa</b>					
3. irrottamaan ajatuksesi työstäsi .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4. rentoutumaan työsi fyysisistä rasituksista .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**23. Tiedätkö/tiesitkö miten oman varustamosi työterveyshuolto on/oli järjestetty**

	En tiedä	Tiedän mutta en ole käyttänyt	Tiedän ja olen käyttänyt
1. Laivajaksoilla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
2. Maissa .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3



TNS Gallup Oy

220103666

A

6



**24. Kuinka usein käytät/käytit seuraavia MEPA:n ja merimieskirkon työkykyä tukevia palveluja? Merkitse samalla, minkä kouluarvosanan antaisit asteikolla 4-10 kullekin palvelulle.**

	En lainkaan	Olen käyttänyt joskus	Käytän satunnaisesti	Käytän säännöllisesti	Kouluarvosana (4-10)
1. MEPA:n kirjastopalvelua .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="text"/>
2. MEPA:n elokuvapalvelua .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="text"/>
3. MEPA:n merimiesurheilun aktiviteetteja .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="text"/>
4. Merimieskirkon laiva- tai satamakuraattorin palveluita .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="text"/>
5. Merimieskirkon ulkomaan toimipisteitä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="text"/>
6. Merimieskirkon kotimaan toimipisteitä .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="text"/>

**25. Uskotko, että kykenet yli 55-vuotiaana tekemään samaa työtä kuin nyt?**

- Kyllä, uskon niin .....  1  
 En .....  2  
 En haluaisi .....  3  
 Olen jo 55-vuotias tai yli .....  4  
 En osaa sanoa .....  5

**26. Kuinka aktiivisesti edistät hyvinvointiasi seuraavilla asioilla?**

	Hyvin aktiivisesti	Melko aktiivisesti	En kovin aktiivisesti	En lainkaan aktiivisesti
1. ruokavaliolla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. hyötyliikunnalla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. vähintään puoli tuntia kerrallaan kestäväällä, ainakin lievästi hengästymistä tai hikoilua aiheuttavalla vapaa-ajan liikunnalla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4. riittäväällä levolla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5. ylläpitämällä tietoisesti hyviä ihmissuhteita .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6. kulttuuriharrastuksilla .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**Taustatiedot**

**27. Mikä on sukupuolesi?**

- Nainen .....  1  
 Mies .....  2

**28. Mikä on ikäsi?**

**29. Mikä on/oli viimeisimmän laivatyösi aikana vakituisen asuinpaikkasi...**

- etäisyys työsatamastasi \_\_\_\_\_ km  1  
 En asu Suomessa .....  2

**30. Kuinka kauan olet elämäsi aikana työskennellyt laivalla? Älä laske mukaan merenkulkualalla maissa tekemiäsi työvuosia.**

  Vuotta

**31. Entä merenkulkualalla muissa tehtävissä kuin laivalla?**

  Vuotta

**32. Kuinka suuri osa laivasi työntekijöistä kuuluu/kuului muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuin suomalaisiin?**

- Ei kukaan .....  1  
 Harvempi kuin joka kymmenes .....  2  
 Noin joka neljäs .....  3  
 Noin joka toinen .....  4  
 Noin kolme neljästä .....  5  
 Lähes kaikki .....  6




**33. Onko nykyinen tai viimeisin työskentelypaikkasi...**

- Säiliöaluksella .....  1  
 Kuivarahtialuksella .....  2  
 Pientonnistossa .....  3  
 Matkustaja-aluksella .....  4  
 Hinaajalla .....  5  
 Saaristolautalla, yhteysaluksella .....  6  
 Jäänmurtajalla .....  7  
 Muulla erikoisaluksella .....  8  
 Jossakin muussa, missä? .....  9

**34. Millä liikennealueella työskentelet/työskentelit?**

- Kotimaan liikenne .....  1  
 Itämeren liikenne .....  2  
 Muu Euroopan liikenne .....  3  
 Kaukoliikenne .....  4

**35. Entä mitä liikennemuotoa laivasi edustaa/edusti?**

- Linjaliikennettä .....  1  
 Hakurahtiliikennettä .....  2  
 Risteilyliikennettä .....  3  
 Jotain muuta .....  4

**36. Kuinka pitkiä vuoroja tai jaksoja olet/olit laivalla kerrallaan?**

- alle 12 tunnin työvuoroja maissa yöpyen .....  1  
 korkeintaan viikon mittaisia työpäiviä laivalla .....  2  
 noin 2-4 viikon jaksoja laivalla .....  3  
 noin 5-7 viikon jaksoja laivalla .....  4  
 noin 8-10 viikon jaksoja laivalla .....  5  
 pidempiä kuin 10 viikon jaksoja .....  6

**37. Millaista vartijärjestelmää työssäsi noudatetaan/noudatettiin?**

- 4-8 -järjestelmää .....  1  
 6-6 -järjestelmää .....  2  
 Jotain muuta, mitä? .....  3  
 Työni ei ole/ollut vartijärjestelmän piirissä .....  4

**38. Kuinka monta henkeä laivallasi työskentelee/työskenteli?**

- Alle 5 henkeä .....  1  
 5-10 henkeä .....  2  
 11-20 henkeä .....  3  
 21-50 henkeä .....  4  
 51-100 henkeä .....  5  
 enemmän, noin \_\_\_\_\_henkeä .....  6

**39. Mikä on/oli ammattinimikkeesi?**

- päällikkö .....  1  
 yliperämies .....  2  
 1. perämies .....  3  
 2. perämies .....  4  
 konepäällikkö .....  5  
 1. konemestari .....  6  
 2. konemestari .....  7  
 3. konemestari .....  8  
 sähkömestari .....  9  
 talousesimies ts. stuertti, kokkistuertti .....  10  
 risteilyisäntä tai -emäntä .....  11  
 hyttiemäntä .....  12  
 intendentti .....  13  
 laivasairaanhoidtaja .....  14  
 pumppumies .....  15  
 sähkömies .....  16  
 korjausmies .....  17  
 Konemies ts. moottorimies .....  18  
 laivakokki .....  19  
 tarjoilija .....  20  
 talousapulainen .....  21  
 purseri, intendentti .....  22  
 hovimestari .....  23  
 pursimies .....  24  
 matruusi .....  25  
 puolimatruusi .....  26  
 jokin muu, mikä? .....  27

**40. Kuinka monta henkeä on/oli varustamosi palkkalistoilla (arvioi)?**

- Alle 50 henkeä .....  1  
 51-100 henkeä .....  2  
 101-200 henkeä .....  3  
 201-400 henkeä .....  4  
 401-600 henkeä .....  5  
 601-1000 henkeä .....  6  
 yli tuhat henkeä .....  7

**41. Minkä maan lipun alla laivasi purjehti/purjehti viimeksi?**

- Suomi .....  1  
 Ruotsi .....  2  
 Viro .....  3  
 Tanska .....  4  
 Norja .....  5  
 Hollanti .....  6  
 Saksa .....  7  
 Jokin muu, mikä? .....  8





**42. Mikä on parisuhdetilanteesi?**

- Avio-/avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa .....  1  
 Naimaton .....  2  
 Eronnut .....  3  
 Leski .....  4

**43. Onko sinulla lapsia?**

- Ei .....  1  
 Kyllä, asun samassa taloudessa heidän kanssaan .....  2  
 Kyllä, mutta en asu samassa taloudessa heidän kanssaan .....  3

**44. Mikä on korkein loppuun suoritettu koulutustasosi?**

- Kansakoulu .....  1  
 Peruskoulu .....  2  
 Ammattikoulu tai -kurssi .....  3  
 Lukio tai ylioppilas .....  4  
 Erikoisammattitutkinto .....  5  
 Opistotason ammatillinen koulutus .....  6  
 Ammattikorkeakoulu .....  7  
 Korkeakoulu, alemman asteen tutkinto .....  8  
 Korkeakoulu, ylemmän asteen tutkinto tai korkeampi .....  9

**45. Mitkä ovat bruttotulosi päätyöstäsi?**

- Alle 1500 euroa kuukaudessa .....  1  
 1501-2000 €/kk .....  2  
 2001-3000 €/kk .....  3  
 3001-4000 €/kk .....  4  
 4001-5000 €/kk .....  5  
 5001-6000 €/kk .....  6  
 6001-7000 €/kk .....  7  
 Yli 7000 €/kk .....  8

**46. Millainen työsopimus sinulla on?**

- Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus .....  1  
 Määräaikainen työsopimus .....  2  
 Vuokratyösopimus tilapäistyövoimaa välittävän yrityksen kautta .....  3  
 Työharjoittelu, oppisopimuskoulutus tai muu vastaava .....  4  
 Ei työsopimusta .....  5  
 Jokin muu, mikä .....  6

**Kiitos vastauksestasi!**



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

