

(By the) Fairlead

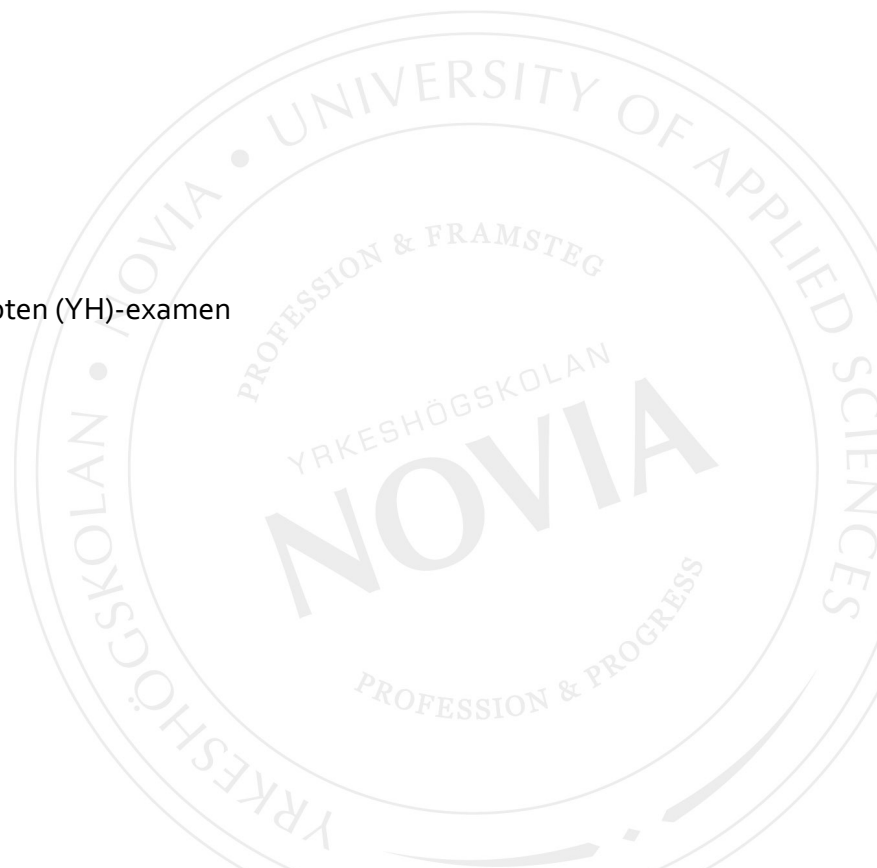
En plattform för nya sjöfarare

Catrin Palmqvist-Loukomies

Examensarbete för sjökaptens (YH)-examen

Utbildning i sjöfart

Åbo 2018



EXAMENSARBETE

Författare: Catrin Palmqvist

Utbildning och ort: Utbildning i sjöfart - Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: sjökaptten

Handledare: Peter Björkroth

Titel: Fairlead

Datum 01.03.2018

Sidantal 14

Bilagor 3

Abstrakt

I detta examensarbete har jag undersökt hur finländska medborgare som arbetar på fartyg under utländsk flagg har hanterat vissa teman såsom sjötjänst, dokumentation, sexmånadersregeln, skattedeklaration, fackföreningar, försäkringar, social trygghet och pension. De flesta sjöfarare har lärt sig genom egna erfarenheter vad det är bra att tänka på då de far och jobbar för ett rederi utanför Finland.

Detta är orsaken till att behovet av en gemensam plattform finns. Fairlead är en digital portal där konkreta fall får lösningar som kan appliceras rakt av i en osäker situation. Portalen ger även användare tillgång till en samling länkar till information om hur fall kan hanteras vidare. Formatet är en hemsida som är tillgänglig för alla. Produkten som beställdes av Aboa Mare är en digital portal med intervjuer av sjöfarare och förmedling av andra källor till information. Hittills finns mig veterligen ingen liknande sammanställning av essentiell information på svenska i Finland.

Hemsidan som heter (By the) Fairlead är en levande plattform som kan byggas ut efter behov och bli till en punkt där erfarenheter utbyts. De intervjuade hade goda lösningar på frågorna som ställdes inom olika teman, och svaren bör hjälpa den nya sjöfararen med olika frågeställningar. Under slutarbetets gång har jag märkt att det finns utrymme för mer forskning inom vissa områden som kunde vara till hjälp för finländska sjöfarare som arbetar utanför Finland.

Språk: svenska Nyckelord: dokumentation, skatteregler, social trygghet, hemsida, sjöfart, sjöfarare, svenskspråkig information, finlandssvenska

BACHELOR'S THESIS

Author: Catrin Palmqvist-Loukomies

Degree Programme: Degree Programme in Maritime Management - Turku

Specialization: Sea captain

Supervisor(s): Peter Björkroth

Title: Fairlead

Date 01.03.2018

Number of pages 14 Appendices 3

Abstract

In this thesis I have investigated how Finnish citizens aboard ships registered under foreign flag have handled a variety of issues. The issues in question include the following: seagoing service, documentation, the six-month rule, tax declaration, trade unions, insurances, social security and the retirement situation. Most of the interviewed seafarers have learned through experience and with time what to have in mind when one goes to work for a company outside Finland.

This is the reason that a platform such as Fairlead is needed. It is a digital platform, which provides information through a collection of documented cases. A visitor to the web page can consult these cases directly; if more information is needed, a selection of links will help the visitor find the relevant data. A platform such as this has thus far not been readily available for Finnish seafarers who want to work abroad. Fairlead is the result of a process that began with Aboa Mare ordering a digital portal. The project was to provide information in the form of interviews with seafarers, as well as other sources. In order to achieve this, I have opted to make this platform a home page, accessible to everyone.

The home page, which is called (By the) Fairlead, is a platform that can become a junction, where experiences are exchanged. The idea with the platform is that it will change over time in accordance with the need of the users. The people in the interviews had good solutions to the questions asked and the answers should help the new seafarer with their inquiries. Although a lot of material covered in this thesis, it has to be said that more research could be done for the benefit of new seafarers in Finland.

Language: Swedish Key words: documentation, social security, tax rules, home page, shipping, seafarers, information on Swedish, Finland Swedish

Innehållsförteckning

1	Bakgrund.....	1
1.1	Målsättning.....	1
1.2	Problemformulering.....	2
1.3	Avgränsning.....	3
2	Litteraturöversikt	3
3	Praktiska delen.....	4
3.1	Val av metod	5
3.2	Tillvägagångssätt.....	6
3.3	Intervjusvar och tolkningar	7
4	Kritisk granskning och diskussion.....	11
5	Litteraturförteckning	13
6	Bilageförteckning.....	14

1 Bakgrund

Vi vill gärna tro att en god utbildning kan ge en god början i arbetslivet och utbildningen i Finland håller god klass när den jämförs i världen (OECD, 2018). Efter skolan kommer yrkeslivet. Det blir bokstavligen vad du gör det till. Efter att ha arbetat en del i Finland upptäckte jag, liksom andra, att det finns goda möjligheter att arbeta utanför Finlands trygga famn. En hel värld öppnar sig för den nyexaminerade sjöfararen men allting fungerar förstås inte på samma sätt som i vårt hemland.

Det är en process att börja sin första anställning utomlands¹ och upptäcka skillnaderna i arbetsförhållandet. Vad ska arbetsgivaren ta hand om och vad ligger på dina egna axlar? Att veta vilken information du behöver samla ihop och hur den tillämpas på dina förhållanden kan vara en utmaning för dig som ny sjöfarare från Finland. Speciellt när det ännu inte finns en samlad information på svenska. Därför har jag valt att göra en portal som kunde hjälpa folk på vägen.

1.1 Målsättning

Det jag vill med projektet Fairlead är att ge kommande, men också existerande, finländska sjöfarare som är intresserade av arbete utanför Finland ett verktyg. En form av portal för att hitta information om vad de behöver tänka på. Vad är det som kanske inte ordnar sig automatiskt jämfört med när de arbetar för rederier som är registrerade i Finland?

För att hjälpa till att svara på den frågan ansåg jag att ett verktyg i form av en portal kunde vara till nytta. Den ska ha möjlighet att kunna uppdateras vartefter tiderna förändras och ny information behöver tilläggas. Om sjöfararna blir kopplade samman med källor så kan de själva i eget intresse söka upp den information de behöver i en viss situation. För att

¹I denna uppsats avser jag med uttrycket utomlands finländare som är anställda för ett rederi som inte är finländskt.

belysa problemen ur en konkret synvinkel ville jag ha påtagliga lösningar på situationer och råd angående dem.

1.2 Problemformulering

Situationen idag är att informationen som en ny sjöfarare skulle ha nytta av i sitt arbete utanför Finland, ligger spridd över flera olika källor och flera språk. Det kan göra det svårare att dels hitta informationen och dels avgöra vad som är relevant för just den personen. Att ta reda på hur beskattningen fungerar när du arbetar utomlands kanske inte är bland de första prioriteringar en ung individ har. Därför kan det vara bra med stöd i dessa frågor. I början av min karriär hade det gynnat mig att ha tillgång till den här typen av information. Den kom senare med erfarenhet och misstag. Trots att ansvaret ligger hos individen kunde mer information i början av karriären resultera i färre misstag under kommande yrkesliv.

Frågan är alltså om finländare som arbetar på ett utländskt registrerat fartyg vet tillräckligt om vad det innebär att arbeta utanför Finland. Hur bra får de reda på informationen de behöver? Samtidigt är det mycket som en ny sjöfarare behöver veta². Personen kanske inte ens kan formulera vilka mål hen bör sträva till. Då är det lätt hänt att viktiga frågor ignoreras av individen på grund av att det känns ogripbart. Svåra situationer kan leda till att individer prokrastinerar. Det diskuteras att personer som har svårt att börja formulera sina mål har svårt att nå dem, men om tekniken ”If A happens, then I will do B” används är sannolikheten större att resultatet nås (Gollowitzer och Sheeran, 2006: s.69-119). Projektet Fairlead kan i detta fall ses som villkoret A som kan hjälpa de nya sjöfararna att komma på rätt spår.

² Ny sjöfarare i denna text använder jag i betydelsen av en person som arbetar till sjöss på ett fartyg som inte är registrerat i Finland.

1.3 Avgränsning

Under projektets gång har jag valt att avgränsa projektet till vissa teman, som är betydelsefulla för ny sjöfarare. Alla de punkter som jag anser är viktiga att känna till, eller som kunde varit till nytta för en person som arbetar till sjöss utanför Finland, ryms tyvärr inte inom ramarna för detta projekt. Under rubrikerna Intervjusvar och Tolkningar samt Kritisk granskning och diskussion tas några av de ämnen upp som kunde belysas ytterligare. Det hade blivit ett mer omfattande arbete som inte hade rymts inom ramarna för detta projektet (Yrkeshögskolan Novia, 2018).

Därför har jag valt nyckelmomenten dokumentation, skatteregler, deklARATION, fackföreningar, försäkringar, social trygghet pension och övriga goda råd från de intervjuade. De intervjuades frågor formulerades just med tanke på att det behövs konkreta lösningar från verkliga situationer. Detta för att undvika diffusa, om än välmenande råd. Materialet som användes för projektet är omfattande. Ändå har jag valt att inte ge en heltäckande situation hos individerna. Istället har målet varit att ge besökarna på portalen en början och medel för att söka mer information om egen situation genom att undersöka enskilda frågor.

2 Litteraturöversikt

Den konkreta grunden till projektet kommer från lagstiftning, så som jag har tolkat den, och information från myndigheter via deras hemsidor. De källor som jag mest av allt har använt är Folkpensionsanstalten, Skatteförvaltningen och Trafiksäkerhetsverket. I de fall, till exempel gällande fackföreningar, som jag har känt att min egen kunskap är alltför bristfällig för att bygga upp en kvalitativ produkt för andra har till exempel Finlands Skeppsbefälsförbund (Finlands skeppsbefälsförbund, 2018) varit en god nyckel till ämnet. Även Social- och Hälsovårdsministeriets information om sociallagstiftning har varit ett stöd (Hälsovårdsministeriet, 2018).

Källor om lagstiftning och övrig litteratur, är tolkade efter bästa förmåga av mig men ingen som är utbildad inom rättsväsendet har gått igenom mina slutsatser.

3 Praktiska delen

Den konkreta delen av projektet var en informationssammanställning utgående ifrån nämnd litteratur och källor. Projektet bestod också av kontakt med yrkesaktiva sjöfarare i form av intervjuer. Sedan gjorde jag en sammanställning av materialet och kopplade svaren till instruktioner från myndigheter och liknande.

Efter att jag tagit kontakt med Aboa Mare valde de att beställa projektet av mig, vilket talade för att det fanns solid grund till arbetet bortom egna åsikter. Hemsidan som resultat av projektet är en källa till information, i dagsläget främst för finlandssvenskar. Tanken är att den ska kunna hjälpa nya sjöfarare samt bli ett dynamiskt och fortgående projekt som följer med i tiden. För trots att International Labour Organisation (ILO) som en övergripande organisation har en fortlöpande övervakning på marknaden (Schelin, 1997) och många olika kontrollinstitutioner även de arbetar för arbetstagarens väl behöver var och en som är till sjöss ta eget ansvar för sin kunskap, och situation. Det kan projekt Fairlead hjälpa till med. Till själva hemsidan kunde dessutom en blogg med fördel kopplas. Här kunde Aboa Mare annonsera om praktikplatser, arbetserbjudanden och annan information som de vill föra ut på en annan plattform.

För den som kanske inte vet alls vad den borde tänka på gällande arbete till sjöss utomlands, ger detta projekt en möjlighet att gå in på internetsidan och se hur andra har löst frågor som kommit upp under arbetstiden. Idén är att ge individen några punkter att utgå ifrån och ta med sig på den nya arbetsplatsen för att få en tryggare framtida situation. Efter att fler varit inne på sidan bör den komma upp i till exempel sökningar på Google.

3.1 Val av metod

Det fanns flera alternativ för hur själva projektet skulle förverkligas. Bland annat broschyr, handbok i digital eller tryckt form, traditionellt skriftligt examensarbete, blogg eller hemsida. Med varje alternativ finns det för och nackdelar, gällande broschyren borde den vara klar och kortfattad men samtidigt informativ och grafiskt tilltalande. Det skulle inte ha fått plats lika mycket information och kostnaderna som uppstår behöver finansiering.

En handbok i antingen digital eller tryckt format skulle kunna vara ett omfattande och informativt val. Det mesta hade fått plats och den hade kunnat distribueras handgripligen till nya sjöfarare på lämpliga platser. Tyvärr kommer även här medföljande kostnader med finanseringsbehov samt det faktum att redigerande av boken är en kunskap jag hade behövt söka hjälp med. Detta hade sannolikt medfört merkostnader plus att unga i dag till stor del söker information på internet (Löfberg, 2011) och därför är detta en mer direkt förmedling.

Den vanliga formen på examensarbetet på Yrkeshögskolan Novia i form av en uppsats hade visserligen dokumenterat informationen och gjort den tillgänglig för den som söker via till exempel Theseus men det hade inte varit den räckvidd jag önskat för projektet. Ett digitalt format på internet passar däremot projektet och målsättningen bättre. Bloggen kunde vara ett gott alternativ eftersom det potentiellt hade fått en spridning på internet och samtidigt ger möjligheten till interaktion mellan administratör, läsare och skrivare av inlägget. Nackdelen med bloggformatet är att det är svårare att få den lättöverskådliga strukturer jag var ute efter.

Däremot har en hemsida större potential att göra innehållet lättöverskådligt och tillgängligt. Som en digital plattform, tillgänglig på internet och inte bunden till en fysisk plats, bör den nå en bredare målgrupp. Tack vare att det fanns tillgängliga verktyg kunde jag använda dem och istället fokusera på materialet. Den finansiella delen av hemsidan kunde lösas genom att använda ett program där det finns gratis alternativ för publicering, Wordpress. Kostnaderna för att skapa och registrera en egen server är betydande. Så till den grad att de kräver tillgångar som projektet ännu inte har. På grund av att Wordpress

är ett så pass allmänt använt verktyg, fanns det flera källor till hjälp när arbetet stannade av, till exempel på grund av otillräcklig kunskap gällande den tekniska sidan. Resurser såsom internet och kontakt med mer erfarna hemsidkonstruktörer var till stor hjälp.

För materialet som lades upp på hemsidan är grunden som sagt den litteratur vilket nämns ovan och intervjuerna. De ämnen som jag valde att betona i intervjuerna är ämnen som är viktiga för en ny sjöfarare i anställningar utomlands. I kombination med frågor baserade på till exempel Skatteförvaltningens hemsidor (Skatteförvaltningen, Beskattning av utlandsarbete, 2018) frågade jag även i intervjuerna vad de som svarade ansåg att skulle ha varit bra att veta när de började jobba utomlands.

3.2 Tillvägagångssätt

Ämnena som betonades i projektet Fairlead är alltså följande:

- Sjötjänst
- Dokument
- Sexmånadersregeln
- Skattedeklaration
- Fackföreningar
- Försäkringar
- Social trygghet
- Pension

De intervjuade påpekade även att just dokumentationen är viktig: att komma ihåg att ta kopior på viktiga dokument, även de som skickas in. Dessutom gäller det att hålla en överblick på egen situation. Det som gäller dina kollegor kanske inte gäller dig. Till exempel kan löneutbetalningen bli felaktig, något du själv måste kontrollera. Det poängterades även att om en vill hitta jobb är det nästan omöjligt att stanna i Finland.

Intervjuerna utfördes i form av frågor med hjälp av verktyget Google Forms. Verktyget valdes främst på grund av att det är användarvänligt men även på grund av att det är lätt att koppla samman med andra sociala medier. Detta för att få en större spridning på undersökningen och underlätta insamlandet av svaren. För att kunna klargöra eventuella frågor i efterhand samlades även e-mail adresser in men de liksom namnen hålls anonyma utanför undersökningen. Angående samplet var det ett medvetet val att fokusera på färre personer som är i exakt den situation målgruppen i projektet är eller kommer att vara i, det vill säga finländska medborgare som arbetar på fartyg registrerade utanför Finland.

Det faktum att så få svarade på intervjuerna trots att det skickats ut det dubbla antalet av de som svarade, gör att omfånget måste beaktas i tolkningen. Samplet kan anses vara representativt för en begränsad grupp, som med sin förhållandevis långa erfarenhet i olika positioner till sjöss anses ha en betydande professionell kännedom. Högre ställningar i rang till sjöss kräver en bestämd tid i lägre positioner³ (Trafiksäkerhetsverket, 2018). Via bekanta och andra kontakter hittades de intervjuade som hittills svarat. Det finns även utrymme för fler svar och ämnen att ta upp på plattformen.

Processen att kombinera materialet med insamlad information hade syftet att ge en så klar bild som möjligt av de konkreta situationerna. Är person A intresserad av scenario B vilket tas upp i en av intervjuerna bör den hitta information om det och länkar vidare på samma plats. På steget mellan intervjuerna och portalen var det viktigt att ge de intervjuade anonymitet samtidigt som en klar bild av situationen bör framträda. Detta ledde till att jag som mellanhand tolkade och förtydligade svaren på frågorna enligt bästa förmåga. Naturligtvis gavs de intervjuade chansen att se på innehållet på hemsidan innan det publicerades, för att försäkra sig om att de blivit korrekt tolkade.

3.3 Intervjusvar och tolkningar

Då intervjuerna utfördes arbetade alla i detta skede som antingen kapten, överstyrman eller förste styrman. Som jag tidigare påpekat, tyder detta på att de med sin tid i den

³ Av delen Intervjusvar och tolkningar i uppsatsen framgår att de intervjuade arbetar som befälhavare, överstyrman eller förste styrman.

maritima sektorn har erfarenhet av att hantera en mängd olika situationer och frågor. Detta ger en tillförsikt till deras svar som gör de värda att beakta i denna uppsats. Flera av frågorna i intervjuen är värda att belysa. Den första av dessa är fråga 6⁴ som gäller sjötjänstberättelsen. De flesta av de intervjuade är medvetna om att de måste registrera sin sjötid, vilket de gör genom att själva fylla i en blankett som fås från Trafiksäkerhetsverkets och skickas in till deras sjömansregister (Trafikministeriet, 2018).

Detta är de intervjuade⁵:

Funktion ombord	Typ av fartyg	Land fartyg är registrerat i
Kapten	Expeditionsfartyg	Sverige
Överstyrman	Expeditionsfartyg	Sverige
Befälhavare	Segelfartyg, bark	Sverige
Förste styrman	Passagerarfartyg	Bahamas
Förste styrman	Kryssningsfartyg	Bahamas

Orsaken till att detta bör göras är, bland annat, för att kunna söka ut nya behörigheter, vilket troligen är den främsta orsaken till att sjöfarare sänder in sin sjötid till registret. En annan aspekt är att Finland inte längre håller sig med en sjöfartsbok liksom de övriga nordiska länderna, t.ex Sverige (Transportstyrelsen, 2018). Registret är helt enkelt en förteckning om var och när sjöfararna har arbetat, vilket är till nytta i senare skeden för att t.ex. reda ut om sexmånadersregeln⁶ kan appliceras.

Fråga 8 (som handlar om sexmånadersregeln), 10 (finländsk skattedeklaration), 11 (svårigheter på grund av utländsk sjöarbetsinkomst) berör arbete som skett utomlands. Inkomster från sådant arbete ska deklarerars också i Finland. Om både arbetsstaten och Finland beskattar sjönkomsten bör dubbelbeskattningen undanröjas. Detta sker vanligen så att den utländska skatten avräknas från den skatt Finland påför samma inkomst (Skatteförvaltningen, Beskattning av utlandsarbete, 2018). Sexmånadersregeln innebär

⁴ Se bilaga 1

⁵ Med avsikt att ge en förståelse för svaren

⁶ Se avsnittet som följer

att utlandslönen, under vissa förutsättningar, kan bli skattefri i Finland. För att ta reda på om det kan tillämpas på ett individuellt fall finns det ett lämplighetstest som kan göras⁷. Trots att sexmånadersregeln kan appliceras på ett visst fall måste ändå individen deklarerat sin inkomst till Finland.

Av de som svarade på intervjun hade största delen ändå inte använt sig av sexmånadersregeln då det är flera faktorer som spelar in. Detta kan tolkas som att en liten del av de som arbetar till sjöss utomlands har möjlighet att fylla kraven för utnyttjandet.

Det nämndes även i intervjuerna under fråga 10 att majoriteten direkt insåg att skattedeklarationen skulle vara annorlunda men poängterade att all individen själv måste söka fram all information. Detta är i mitt tycke en svag länk i kedjan som krävs för ett korrekt tillvägagångssätt vid skattedeklarationen för målgruppen i projektet. Gällande fråga 11 togs det upp att de svårigheter som de intervjuade pga. av utländsk sjöarbetsinkomst haft främst berörde förskottsskatten. Detta är relaterat till skatten som betalas i arbetsstaten gentemot skatten som betalas i Finland (Skatteförvaltningen, Förskottsskatt-personkund, 2018). Om arbetstagaren har en stabil inkomst flera år i rad är det en god idé att justera förskottsskatten som hen betalar för att undvika restskatt efter skattedeklarationen.

Fråga 14, som tar upp fackföreningar, är en fråga som kan vara komplicerad för sjöfararen som jobbar internationellt. Då en fackförening vanligtvis fungerar på ett regionalt eller riksomfattande plan kan det vara svårt för sjöfararen att hitta en förening som tillvaratar personens intressen. Det finns en förening som jobbar för alla sjöfarares rättigheter, International Transport Workers' Federation Seafarers (ITF Seafarers, 2018) men jämfört med de mål som till exempel de nordiska fackföreningarna har och de avtal som de har varit med att förhandla fram är det stor skillnad i utgångspunkterna mellan dem. Standarden på arbetslagstiftningen behandlas nationellt, på EU nivå och internationellt och efterses bland annat av IMO och EMSA genom hamnstatskontroller ombord på fartygen vilket de Ruiters tar upp i sin artikel (Ruiters, 2006). Moreira skriver också att det bland bekvämlighetsflaggade fartyg förekommer oegentligheter gällande t.ex. anomala register vilket betyder att anställningsprocedurer är oklara eller att ägandeförhållanden kan gömmas undan (Moreira, 2014).

⁷ Se bilaga 2

För att undvika sådana förhållanden krävs en transparens som EMSA arbetar för, vilket Schelin anser att gör det lättare för arbetstagarna att hitta en bra arbetsplats, men också bli medvetna om vilka rättigheter och skyldigheter de har (Schelin, 1997). I intervjuerna kan det ändå anses vara värt att belysa det faktum att det är en jämn fördelning mellan de som är med i ett fackförbund och de som inte är. För arbetstagare som arbetar på ett fartyg registrerat i ett land där det är en stark fackföreningskultur, och -närvaro är det lättare att tillvarata rättigheterna de har, medan om arbetstagaren arbetar förhållandevis korta perioder på ett fartyg kanske de inte engagerar sig i fackföreningar⁸. Då blir ansvaret på individen, fastän flera individer ombord är i liknande situationer med behov av likartad stöd.

Ett sätt att ge och få stöd i anställningen är försäkringar som dels kan tecknas av den anställda för sin egen del, men också de som arbetsgivaren tecknar. Dessa är arbetsgivaren delvis förpliktigad till, enligt riktlinjer som de flesta rederier har åtagit sig att följa (Conferance, 2006) på grund av medlemskap i International Maritime Organisation. International Labour Organisation måste som medlem i IMO också följa dessa.

Social trygghet i Finland innebär den lagstadgade, obligatoriska försäkring vars helhet kallas för socialförsäkring (Hälsövarsministeriet, 2018). Socialförsäkringen består av bland annat arbetspension, sjukförsäkring, utkomstskydd för arbetslösa och folkpension vilka alla baserar sig på försäkringar. Medlen för förmånerna samlas in av de försäkrade och arbetsgivarna genom försäkringspremier och avgifter. En del finansieras sedan av statens skattemedel.

Det kunde konstateras i intervjuerna att de flesta av de intervjuade ändå har sin sociala trygghet knutet till Finland. Huruvida så är fallet beror bland annat på hur lång tid de är på jobb utanför Finland⁹ men även vilken arbetsstat det är fråga om. Om personen sedan har sin sociala trygghet i Finland bör hen betala en premie på sin inkomst till staten, liksom tidigare nämnt. Ett exempel på hur det de sociala förmånerna hanteras i ett arbetskontrakt kan ses i Bilaga 3, under punkt 6.

Angående pensionen för sjöfarare med utländsk sjöarbetsinkomst finns det fortfarande en bastrygghet för de som har sin sociala trygghet i Finland. Detta bör vara fallet om sjöfararen är bosatt i Finland vid pensionsålder. Folkpensionen består av sjuk-, ålders-

⁸ En orsak till att de inte organiserar sig kunde vara att fackföreningarna är regionalt bundna. Att betala avgift för 6 mån, sen gå ut ur facket för att undersöka nästa arbetsstats fackförening.

⁹ Se stycket som berör sexmånadersregeln som berörs tidigare under nuvarande kapitel.

eller garantipension (Folkpensionsanstalten, Folkpension eller arbetspension, 2018). Detta kan antas beröra samtliga intervjuade i detta projekt.

De deltagare som svarade att de vet vart pensionen de betalat går under anställningarna, skrev att arbetspensionen antingen sparas privat eller via rederiets pensionsprogram. Detta ger ett annorlunda utfall för en sjöfarare som arbetat största delen av sin yrkesverksamma tid i Finland kontra de som arbetat i utlandet (Folkpensionsanstalten, Pension från utlandet, 2017).

I undersökningen fanns även utrymme där de som svarade kunde ge råd åt kommande och nuvarande finländska sjöfarare som arbetar utanför Finland. Här ville de intervjuade betona att dokumentationen är viktig i yrkeslivet. De menade att dokument som har att göra med arbetet är bra att spara, både som original och/eller kopia. Individuellt ansvar kan anses vara en gemensam faktor. Ett annat svar på frågan var ”Det som gäller dina kollegor kan vara annorlunda för dig”. Ett annat påstående var att det är nästan omöjligt att hitta jobb om man vill stanna i Finland.

På basen av intervjuerna verkar det finnas en medvetenhet bland de som svarade om att arbetsvillkor och omständigheter är annorlunda för sjöfarare som arbetar för rederier registrerade utanför Finland kontra inhemsk anställning. Här finns mer utrymme för mer forskning i vilken påverkan detta har på dessa sjöfarare jämfört med sjöfarare under finländsk flagg. Bland annat kunde det undersökas hur det ser ut med sjukdomsfall och händelser som faller under socialt skydd, såsom pensionen.

4 Kritisk granskning och diskussion

Målsättningen i projektet, som tidigare har redogjorts i detta examensarbetet, är att ge finländska sjöfarare som vill arbeta utanför Finland ett verktyg för att hjälpa dem navigera olika problemsituationer som kan uppstå. Enligt den målsättningen anser jag att resultatet, *projektet Fairlead*, är lyckat. Hemsidan ligger online (Palmqvist-Loukomies, 2018) med grundläggande information på svenska om att arbeta utanför Finland.

I inledningsskedet¹⁰ diskuterade jag projektet med Aboa Mares representant och kom gemensamt fram till att detta var ett förnuftigt projekt. Min förhoppning är att hemsidan kan vara en tillgång både för studerande och yrkesverksamma, men det visar framtiden. Detta projekt är som sagt levande. Informationen målgruppen behöver ändras med att tiden går framåt och därför bör även hemsidan förändras. I möte med beställaren har det dock kommit god respons och mitt intryck är att parterna är nöjda. Utrymme för utveckling av hemsidan samt utrymme för mer forskning finns det som tidigare nämnt. Tyvärr har jag personligen inte möjlighet att utveckla sidan som heltidssysselsättning utan mer finansiering.

Blandade aspekter av resultaten som kunde vara intressant att forska mer i finns sjötiden. Det kan nämnas att de intervjuade vet hur de skickar in en sjötidsregistrering men en intressant jämförelse kunde vara att ta reda på hur de nya sjöfararna har hanterat saken. Liksom tidigare konstaterat ligger detta såsom bland annat sexmånadersregeln på individens ansvar. Detta medför att okunskap om systemet potentiellt kan leda till en ofördelaktig situation jämfört med de sjöfarare som arbetar inom Finland¹¹. Också frågor gällande fackföreningar kunde utredas mer, ur ett perspektiv för finländare som vill arbeta utomlands. Bland andra Lillie har skrivit om löneförhandlingar mellan internationella föreningar för anställda och arbetsgivare till sjöss (Lillie, 2004) men granskar detta ur ett internationellt snarare än ett finländskt perspektiv.

Gemensamt för de som svarade på intervjun var att de alla verkade måna om att ge de kommande sjöfararna en lättare väg framöver. Idag, när frilansavtal och korttidsanställningar blir vanligare, kan projektet Fairlead ge stöd åt en del av de anställda inom sjöfarten som annars kan stå ganska ensamma.

¹⁰ Leif-Christian Östergård, Hösten 2017, Aboa Mare

¹¹ Ett ämne som inte berördes i detta arbete

5 Litteraturförteckning

- OECD. (den 9 Januari 2018). *PISA*. (O. f.-O. Development, Producent) Hämtat från <http://www.compareyourcountry.org/pisa/country/FIN?lg=en>
- Yrkeshögskolan Novia. (den 11 Januari 2018). Hämtat från Läroplan för studerande med studiestöd hösten 2017: <https://www.novia.fi/utbildning/ansokan-och-studier/laroplaner/lp2017/?id=11267>
- Finlands skeppsbefälsförbund. (den 16 Januari 2018). *Finlands skeppsbefälsförbund*. Hämtat från <https://www.seacommand.fi/framsidan>
- Hälsövarsministeriet, S. o. (den 11 Januari 2018). *Socialförsäkring*. Hämtat från <http://stm.fi/sv/socialforsakring>
- Skatteförvaltningen. (den 11 Januari 2018). *Förskottsskatt-personkund*. Hämtat från <https://www.vero.fi/sv/privatpersoner/skattekort-och-skattedeklaration/forskottsskatt-personkund/>
- Skatteförvaltningen. (den 9 Januari 2018). *Beskattning av utlandsarbete*. Hämtat från https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/49099/beskattning_av_utlandsarbet2/
- Folkpensionsanstalten. (den 4 Januari 2018). *Folkpension eller arbetspension*. Hämtat från <http://www.kela.fi/web/sv/folkpension-eller-arbetspension>
- Folkpensionsanstalten. (den 28 December 2017). *Pension från utlandet*. Hämtat från <http://www.kela.fi/web/sv/pension-fran-utlandet?inheritRedirect=true>
- Schelin, J. (1997). *Bekvämlighetsflagg och arbetsförhållanden*. Uppsala: Iustus Förlag Ab.
- Löfberg, C. (2011). *Digitala erbjudanden: Ungas erfarenheter av Information, stöd och samspel med vuxna online*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.
- Trafiksäkerhetsverket. (den 31 Januari 2018). Hämtat från Däcksbefäl: <https://www.trafi.fi/sv/sjofart/behorigheter/behorighetsbrev/dacksbefal>
- Trafikministeriet. (den 8 Januari 2018). Hämtat från Sjömansregistret: <https://www.trafi.fi/sv/sjofart/register/sjomansregistret>
- Transportstyrelsen. (den 2 Februari 2018). *Sjöfartbok*. Hämtat från <https://www.transportstyrelsen.se/sv/sjofart/Ombordanstallda/Sjoman/Sjofartsbok/>

- Skatteförvaltningen. (den 2 Februari 2018). *Beskattning av utlandsarbete*. Hämtat från https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/49111/beskattning_av_utlandsarbet/
- Moreira, P. P. (2014). *The social and environmental sustainability of the maritime industry*. München, Tyskland: University Library of Munich, Germany.
- Conferance, I. L. (2006). *Maritime Labour Convention, 2006, as amended*, (s. 61). Genève.
- Folkpensionsanstalten. (2017). Pension. Finland: Lönnberg Print & Promo.
- ITF Seafarers. (den 13 Februari 2018). *International Transport Workers' Federation*. Hämtat från ITF Seafarers: <http://www.itfseafarers.org>
- Palmqvist-Loukomies, C. (den 14 Februari 2018). *Fairlead*. Hämtat från <https://bythefairlead.wordpress.com>
- Lillie, N. (den 16 Januari 2004). Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, ss. 47-67.
- Peter M. Gollowitz, P. S. (2006). *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 38). (M. Zanna, Red.) Elsevier Inc.
- Ruiter, W. d. (April 2006). International maritime legislation — the EU and enforcing resolutions. *WMU J Marit Affairs*, 5(1).
- (u.d.).

6 Bilageförteckning

- Bilaga 1 - Frågeformuläret som skickades till de intervjuade
- Bilaga 2 - Lämplighetstest gällande sexmånadersregeln
- Bilaga 3 - Utdrag ur kontrakt hos en nederländsk arbetsgivare

Bilaga 1 Frågeformulär

Fairlead

Page 1 of 5

Fairlead

Jag heter Catrin Palmqvist-Loukomies och studerar sista året på yrkeshögskolan Novia, sjökapten. Som slutprojekt undersöker jag hur sjöfarare med finländskt medborgarskap hanterat byråkratiska delar i förbindelse med arbetsförhållanden på fartyg som inte är flaggade i Finland. Svaren från intervjuerna planerar jag att sammanställa både i min uppsats och på en digital plattform som i alla fall studerande på Novia samt övriga intresserade kan använda för att hitta information om vad de bör tänka på i den kommande arbetssituationen samt var de kan hitta ytterligare information.

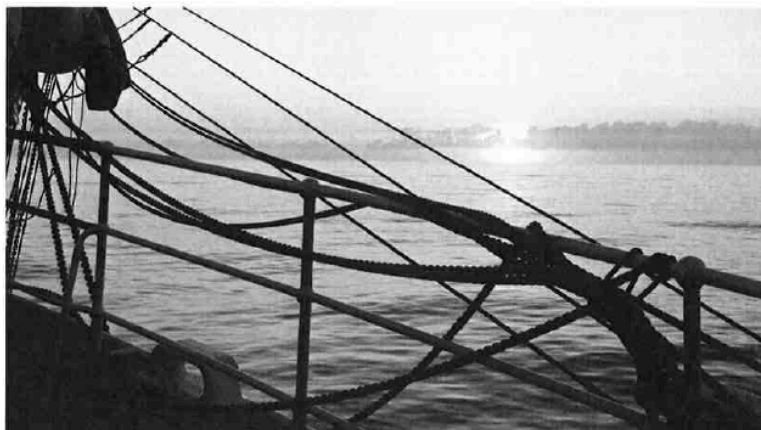
Ditt svar på undersökningen kommer att behandlas anonymt såtillvida att du inte väljer att din intervju används med ditt riktiga namn och yrkesrelaterad information. Kontaktuppgifterna kommer bara att användas för att jag ska kunna kontakta dig om något blir oklart.

Tack för svaren!

*Required

1. **Email address ***
2. **Namn ***
3. **Funktion ombord ditt nuvarande eller senaste fartyg ***
4. **Vilket slags fartyg arbetar eller arbetade du senast på? ***
5. **Vilket land är ditt fartyg eller senaste fartyg registrerat i?**

Fairlead



6. Hur har du tagit hand om sjötjänstrapporteringen till Finland?

7. Vilka dokument gällande anställningen har du själv valt eller varit tvungen att tillhandahålla arbetsgivaren?

8. Har du använt dig av 6 månaders regeln?

Mark only one oval.

- Ja
- Nej

9. - Om ja, i vilket sammanhang?

10. Vid din första anställning vid ett utländskt rederi, när insåg du att den finländska skattedeklarationen skulle bli annorlunda jämfört med en finländskt rederi?

11. Har du vid deklarationen stött på svårigheter på grund av utländsk sjöarbetsinkomst?

Mark only one oval.

- Ja
 Nej

12. Om ja, på vilket vis?

13. Har du använt dig om avdrag för inkomstens förvärvande eller ersätter t.ex arbetsgivaren det du behöver för arbetet?

Mark only one oval.

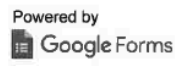
- Ja
 Nej
 Other: _____

14. Är du medlem i något fack, är det en realistisk möjlighet för dig?


Mark only one oval.

- Ja
 Nej
 Kanske

15. **Har din arbetsgivare en som du anser en tillräcklig försäkring för dig i anställningen?**
Mark only one oval.
- Ja
- Nej
- Jag vet inte
- Other: _____
16. **Omfattas din sociala trygghet av Finland eller skall den omfattas av något annat land?**
Mark only one oval.
- Ja
- Nej
- Other: _____
17. **Vet du vart din pension far i dina anställningar och hur du får tillgång till den framtiden?**
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
18. **Har du själv någonting gällande arbete till sjöss på icke finländskt flaggade fartyg som kunde vara intressant att tillägga eller berätta för andra finländare som vill arbeta utanför Finland?**
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
19. **Övriga kommentarer**
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____



Bilaga 3 Arbetskontrakt



NOTES:

1. "insert date of birth or age"
Normally the date of birth should be inserted in full. Only in exceptional circumstances should the seafarer's "age" be inserted. This should be the seafarer's age at the time the SEA was signed and should be inserted only where there is no means of establishing the seafarer's actual date of birth e.g. because the seafarer comes from a country where birth records are not accurate or for various reasons no longer exist and the seafarer himself does not know his actual date of birth.

2. Employer
The Dutch Civil Code allows other employers to conclude a SEA than only the shipowner. Temporary work agencies can also be the employer of a seafarer.

3. Capacity in which seafarer is to be employed
This will be the capacity in which the seafarer is to be employed at the time the SEA is signed by the parties to it. Given that an SEA may run for a considerable length of time if the seafarer remains with the same employer, it is possible that the capacity in which the seafarer is employed could change over time. The employer may wish to consider whether a new SEA will be issued at such time or alternatively include a provision indicating how any changes to capacity will be dealt with e.g. by means of a letter setting out the new capacity and the relevant wage scale.

4. Wages
As with "Capacity" (Note 2. above) wages payable to the seafarer are likely to change if employed by the same employer over a significant period of time. When completing the "Wages" entry in the SEA, the employer will therefore need to bear this in mind and include appropriate wording to cover any future wage increases e.g. by providing for the wage to increase as notified to the seafarer in writing.
Reference can be made to the specific articles in the applicable Collective Bargaining Agreement.

5. Paid Annual Leave
The period of paid annual leave must be not less than that specified in the Maritime Labour Convention, 2006 Standard A2.4. Where it is more appropriate to do so, the formula to be used for calculating annual leave, e.g. 2.5 days per month of employment, may be inserted instead of an actual number of days.
Reference can be made to the specific articles in the applicable Collective Bargaining Agreement.

6. Social Security Benefits
These include payment by the employer of any costs incurred in respect of any sickness or injury occurring between the date on which they commenced duty on board a ship and the date on which they are deemed to have been duly repatriated. This also includes payments that employers are required to make in respect of the death or long term disability of a seafarer due to an occupational injury, illness or hazard occurring while the seafarer is serving under a seafarer's employment agreement or arising from their employment under such agreement.

7. Repatriation
The entitlement to repatriation entails transport to the place where the seafarer signed the employment agreement, his country of residence, or such other place as mutually agreed with the employer when signing the SEA, or subject to the agreement of the employer, another place of the seafarer's choosing.

8. Applicable Collective Bargaining Agreement(s)
Seafarers Employment Agreements may, where applicable, incorporate any applicable collective bargaining agreements. Therefore the terms and conditions contained in a collective bargaining agreement should be appended to, or incorporated by reference into, and thus form part of a Seafarer Employment Agreement.
On many employment agreements of EU seafarers on Dutch flagged ships up to 9000 GT the Collective Bargaining Agreement concluded between the Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart (VWH) and Nautilus International (Dutch Branch) will be applicable. Some shipowners have concluded individual company cba's.

9. Seafarer's Complaint Procedure
Including this article in a seafarers employment agreement is not obligatory under Dutch law.

10. "Place where Agreement is entered into" should state the name of village, town or city and country where Agreement is signed by the parties to it.