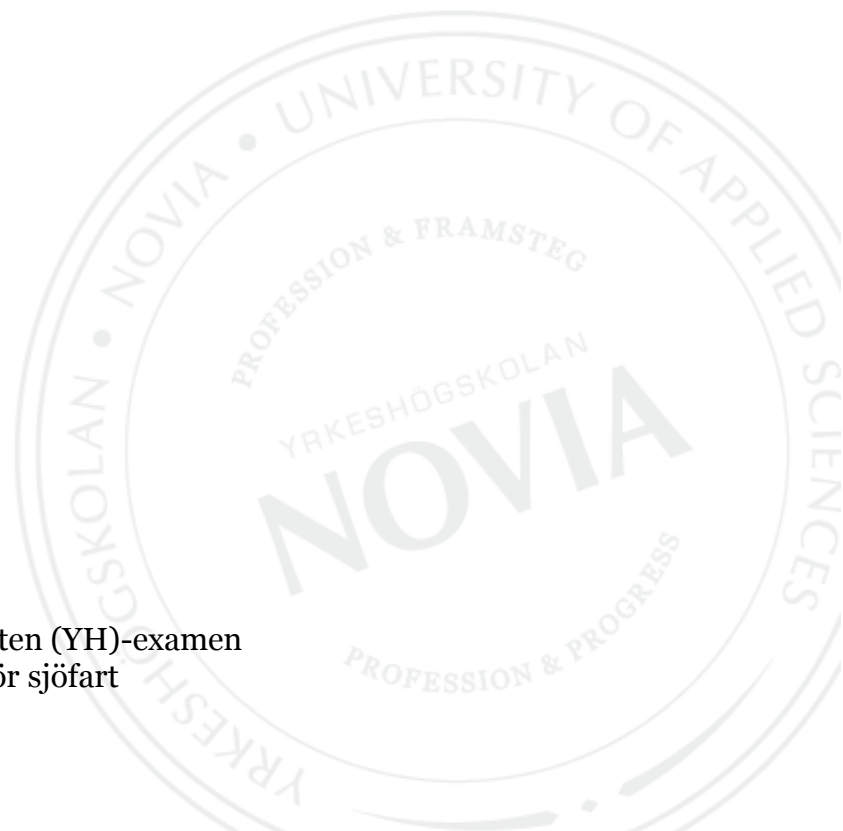


# **Sekamiehistön käyttöönotto suomalaisissa rahtilaivoissa**

## **Mielipidetutkimus**

Reija Tolvanen

Examensarbete för Sjökapten (YH)-examen  
Utbildningsprogrammet för sjöfart  
Åbo, 2013



## OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: TOLVANEN, REIJA  
Koulutusohjelma ja paikkakunta: Utbildningsprogrammet för sjöfart, Turku  
Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Sjökapten YH  
Ohjaaja: Björkroth, Peter

---

### Nimike: Sekamiehistön käyttöönotto suomalaisissa rahtilaivoissa - mielipidetutkimus

---

Päivämäärä 16.5.13 Sivumäärä 29 Liitteet 3

---

#### Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa suomalaisten merenkulkijoiden mielipiteitä sekamiehistön käyttöönotosta suomalaisilla rahtilaivoilla. Työ toteutettiin sekä materiaaliopintoina että mielipidekyselynä. Materiaalina käytettiin sekä lehtiä että internetiä. Kysely lähetettiin sähköisenä suomalaisiin varustamoihin ja rahtialuksiin jotka toimivat ulkomaanliikenteessä sekä ammattikorkeakoulu Novian merikapteenioppilaille. Kyselyssä oli sekä valintakysymyksiä, että vapaa-sana osio, johon vastaajat saivat vapaasti kirjoittaa mielipiteitään. Kyselyssä tiedusteltiin merimiesten mielipiteitä siitä miten sekamiehistön tulo alukseen muuttaa ilmapiiriä, kommunikointia ja työturvallisuutta, sekä vastaajien mielipiteitä sekamiehistön ammattitaidosta ja käyttöönoton syistä.

Työn alussa selvitetään perusteet sekamiehistön käyttöönotolle, sekä erilaisissa lehdissä ja teoksissa julkaistuja mielipiteitä ja näkemyksiä sekamiehistöstä. Lopussa eritellään ja analysoidaan mielipidekyselyn tuloksia. Kyselyyn tuli 76 vastausta ja useita vapaasanaisia kommentteja. Vastaajaryhmä oli monipuolinen ja mielipiteet aiheista vaihtelevia. Selkeä suunta oli kuitenkin havaittavissa. Kaiken kaikkiaan ilmapiirin koettiin muuttuvan kireämmäksi, kommunikoinnin uskottiin vaikeutuvan jonkin verran ja eurooppalaisten kielitaitoa pidettiin keskimäärin parempana kuin muiden. Ei-eurooppalaisia ei myöskään yleisesti pidetty yhtä hyvinä työntekijöinä kuin eurooppalaisia. Työturvallisuuden koettiin yleisesti heikentyvän ja vaaratilanteissa heikentyvän huomattavasti. Syinä sekamiehistön käyttöönottoon nähtiin taloudelliset syyt sekä miehistöpula. Suurin osa vastaajista koki kuitenkin, ettei sekamiehistöä tarvita suomalaisilla aluksilla. Vasta myöhemmin selviää oliko sekamiehistön käyttöönotto oikea päätös, vai toteutuvatko monen vastaajan uhkakuvat.

---

Kieli: Suomi Avainsanat: Sekamiehistö, monikansallinen miehistö, merenkulku

---

Opinnäytetyö on saatavilla joko ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Theseus.fi tai kirjastossa.

## EXAMENSARBETE

Författare: TOLVANEN, REIJA  
Utbildningsprogram och ort: Utbildningsprogrammet för sjöfart, Åbo  
Inriktningalternativ/Fördjupning: Sjökapten YH  
Handledare: Björkroth, Peter

**Titel: Sekamiehistön käyttöönotto suomalaisissa rahtilaivoissa - mielipidetutkimus**

---

Datum 16.5.13 Sidantal 29 Bilagor 3

---

### Abstrakt

Syftet med denna studie är att kartlägga finländska sjömäns åsikter om införandet av blandbesättning på finländska lastfartyg. Arbetet utfördes som materialstudier och genom en opinionsundersökning. Som litteratur användes tidningar och internetsidor. Enkäten skickades elektroniskt till finländska rederier och lastfartyg som är verksamma i internationell trafik samt till kaptensstuderande vid Yrkeshögskolan Novia. Undersökningen bestod av alternativfrågor och fritextfrågor där de svarande kunde skriva sina åsikter. I undersökningen frågades sjömännens åsikter om stämningen, kommunikationen, arbetssäkerheten och färdigheter samt orsaker till att blandbesättning tagits i bruk.

Först behandlas grunderna och resultat från materialstudier. I slutet av arbetet specificeras och analyseras undersökningens resultat. 76 sjömän svarade på undersökningen. En tydlig trend kunde ändå skönjas även om åsikterna om ämnet varierade. Sammantaget kan man säga att stämningen ombord upplevdes som spändare och kommunikationen svårare. Européernas språkkunskaper och yrkeskunskap upplevdes i genomsnitt bättre än övrigas. Säkerheten på arbetsplatsen upplevdes som försämrade och vid farliga situationer ansågs det att säkerheten försämrades avsevärt. Som skäl för införandet av blandbesättning framfördes ekonomiska orsaker och brist på besättningsmän. Majoriteten av de svarande ansåg ändå att blandbesättning inte behövs på finska fartyg. Först i efterhand framkommer det huruvida införandet av blandbesättning är rätt beslut eller om de svarandes hotbilder inträffar.

---

Språk: Finska

Nyckelord: Blandad besättning, sjöfart

---

Examensarbetet finns tillgängligt antingen i webbiblioteket Theseus.fi.

## BACHELOR'S THESIS

Author: TOLVANEN, REIJA  
Degree Programme: Degree Programme in Maritime Studies, Turku  
Specialization: Bachelor of Marine Technology  
Supervisors: Björkroth, Peter

**Title: Deployment of mixed crew in Finnish cargo fleet – opinion survey**

---

Date 16.5.13      Number of pages 29      Appendices 3

---

### Summary

The purpose of this thesis is to survey mariners' opinions of the deployment of mixed crew on Finnish cargo ships. Both material studies from the internet and magazines as well as an opinion poll were used. The questionnaire was sent electronically to Finnish shipping companies and cargo ships and to the master mariner students of Novia University of Applied Sciences. The questionnaire included choice questions and free text sections. Questions dealt with opinions on atmosphere, communication, safety and expertise as well as reasons for the deployment of mixed crews.

The beginning of this thesis concentrates on basics and results of the material studies, the latter part on results and analysis of the questionnaire. Totally 76 answered the questions. Regardless of the varying opinions, a general direction could be found from the answers. On the whole, the atmosphere was seen as tense and the communication more difficult. The language and professional skills of the non-Europeans were not perceived as good as those of the Europeans. The safety was regarded as significantly lower in dangerous situations. Reasons behind accepting mixed crews in Finland were believed to be economical and the shortage of seafarers. Still most of the answered did not think the mixed crews were needed.

---

Language: Finnish

Key words: mixed crew, multicultural crew, seafaring

---

The examination work is available either at the electronic library Theseus.fi or in the library.

# Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tavoite .....	2
1.2 Ongelmanasettelu .....	2
1.3 Rajaus .....	2
<b>2. Sekamiehistön käyttöönoton perusteet</b> .....	<b>3</b>
2.2 Lakisääteiset perusteet sekamiehistölle .....	3
<b>3. Sekamiehistö Suomessa</b> .....	<b>4</b>
3.1 Miksi sekamiehistö? .....	4
3.2 Tonniston ja työpaikkojen turvaaminen .....	5
3.3 Tulevaisuudennäkymiä .....	7
<b>4. Mieliopidekyselyn valintakysymykset</b> .....	<b>8</b>
4.1 Kyselyn toteutus ja luotettavuus .....	8
4.2 Vastajaat .....	10
4.2.1 Ikäjakaua, vastauskieli ja kansallisuus .....	10
4.2.2 Työkokemus ja henkilöstöryhmä .....	11
4.2.3 Kokemus sekamiehistössä .....	11
4.3 Ilmapiiiri .....	12
4.4 Kommunikointi .....	13
4.4.1 Kielitaito .....	15
4.4.2 Yleinen kommunikointi .....	15
4.4.3 Palautteen anto .....	16
4.5 Ammattitaito .....	17
4.5 Työturvallisuus .....	19
4.6 Yleistä sekamiehistöstä .....	22
<b>5. Mieliopidekyselyn vapaa sana</b> .....	<b>23</b>
<b>6. Yhteenveto</b> .....	<b>25</b>
<b>7. Itsearviointi</b> .....	<b>28</b>
<b>Lähdeluettelo</b> .....	<b>30</b>
<b>Suomalaisten ja ulkomaalaisten työmäärät 2000-2011</b> .....	<b>Liite 1</b>
<b>Mieliopidetutkimus sekamiehistön käyttöönotosta Suomessa</b> .....	<b>Liite 2</b>
<b>Kyselyn vastaukset</b> .....	<b>Liite 3</b>

## Tärkeitä määritelmiä

*Entiset Neuvostoliiton maat:* Latvia, Liettua, Valko-Venäjä, Ukraina, Moldova, Georgia, Armenia, Azerbaidžan, Kazakstan, Uzbekistan, Turkmenistan, Kirgisia ja Tadžikistan. Huomaathan, että Viroa ei tässä yhteydessä liitetä entisiin Neuvostoliiton maihin, vaan sitä käsitellään omana maanaan. Syy tähän on yksinkertainen: virolaisia merimiehiä on työskennellyt suomalaisissa laivoissa jo pitkään.

*Lähi-itä:* Arabiemiirikunnat, Bahrain, Iran, Irak, Israel, Jemen, Jordania, Kuwait, Libanon, Oman, Palestiina, Qatar, Saudi-Arabia, Syyria ja Turkki. Tässä yhteydessä myös Turkki lasketaan siis kuuluvaksi Lähi-idän maihin, eikä Eurooppaan.

*Merenkulun tukipolitiikka:* Tällä politiikalla pyritään turvaamaan suomalaisen merenkulun toimintaedellytykset pitkäaikaisesti. Tähän kuuluvaksi voidaan laskea esimerkiksi *tonnistoverolaki* ja sekamiehityssopimukset, sekä valtion myöntämät kauppa-alustuet.

*Sekamiehistö:* Tässä opinnäytetyössä sekamiehistöllä tarkoitetaan suomalaisten ja Euroopan talousalueen ulkopuolelta tulevien yhdessä muodostamaa miehistöä. Esimerkiksi suomalaiset ja filippiiniläiset muodostavat sekamiehistön tässä työssä tarkoitetulla tavalla, mutta suomalaiset ja virolaiset tai ruotsalaiset eivät.

## 1. Johdanto

Aiheena sekamiehistö on pysynyt otsikoissa jo jonkin aikaa ja on edelleen ajankohtainen, sillä jälleen helpotettiin sekamiehistön käyttöönottoa Suomessa ja yhä useampi varustamo hyödyntää tätä mahdollisuutta. Tämä opinnäytetyö toteutettiin tilaustyönä Promector Oy:lle.

Idea työhön lähti välituntikeskustelusta koulussa. Pohdimme mm. Suomen merenkulun tulevaisuutta ja omaa työllistymistämme koulun jälkeen. Lisäksi olimme kuulleet jälleen uutisia uudesta sekamiehitetystä laivasta Suomen lipun alla. Jos jatkuvasti otetaan käyttöön uusia sekamiehistöjä, miten käy suomalaisten merimiesten ja etenkin tulevien merenkulkuopiskelijoiden jos alalle on jo nyt vaikea päästä? Mistä saadaan sitä tarvittavaa työkokemusta jos jo nyt aloittelijoiden paikat ovat vähissä ja sekamiehistö vie niistä vielä osan? Tämä oli yksi suurimmista huolenaiheista keskusteluissa.

Itse työn kehittely vei useita kuukausia ennen varsinaisen kirjoittamisen aloitusta. Päädyin lopulta mielipidekyselyn tekemiseen, sillä asia joka itseäni kiinnosti eniten, oli muiden merimiesten kokemukset ja mielipiteet aiheesta, eikä ainoastaan tekninen selvitys sekamiehistön käyttöönotosta. Tähän mennessä olen seilannut ainoastaan suomalaisten, virolaisten ja ruotsalaisten kanssa, joten omaa kokemusta aiheesta minulla ei ole, mikä lisäsi kiinnostusta muiden kokemuksiin.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää merimiesten kokemuksia ja mielipiteitä aiheesta. Odottaessani vastauksia siihen perehdyin lakisääteisiin vaatimuksiin sekamiehistön käytöstä suomalaisilla aluksilla, sekä etsin muuta aiheeseen liittyvää materiaalia lehdistä, selvityksistä ja internetistä. Aihe osoittautui vielä odottamaani kiinnostavammaksi ja materiaalin määrästä päätellen se puhuttaa paljon myös muualla.

Työn rakennetta suunnitellessani mietin useita eri vaihtoehtoja, mutta päädyin lopulta ratkaisuun, jossa työn alussa selvitän mm. eri lakiperusteet, joiden mukaan sekamiehistön voi ottaa käyttöön suomalaisella aluksella. Tämän jälkeen kerron tarkemmin kyselystä, analysoin sen vastauksia, sekä pohdin niihin vaikuttavia tekijöitä. Lopuksi kirjoitan yhteenvedon työstä sekä oman mielipiteeni tutkimuksen toteutuksesta ja onnistumisesta.

## 1.1 Tavoite

Työn tavoitteena on selvittää suomalaisten merimiesten mielipiteitä sekamiehistön käyttöönotosta suomalaisilla rahtilaivoilla, kuten otsikostakin voi päätellä. Selvitys toteutetaan sekä mielipidekyselyn että muun taustamateriaalin, kuten lehtien ja selvitysten, haun avulla. Aluksi pohditaan sekamiehistön käyttöönoton syitä ja vaatimuksia, jonka jälkeen pureudutaan tarkemmin mielipidekyselyyn ja sen vastauksiin.

## 1.2 Ongelmanasettelu

Työn aikana pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on sekamiehistö?
- Miten sekamiehitys vaikuttaa meidän työhömmö?
- Miksi sekamiehitys on otettu käyttöön?
- Mitä mieltä suomalaiset merenkulkijat ovat sekamiehistöstä ja sen käyttöönotosta Suomessa?
- Onko sillä väliä mistä päin miehistön jäsenet tulevat?

Selvitän myös lyhyesti millä perusteilla sekamiehistön voi ottaa käyttöön suomalaisella rahtialuksella.

## 1.3 Rajaus

Rajaus suomalaiseen kauppalaivastoon oli luonnollinen, sillä se on lähimpänä omaa kokemusta ja sen tulevaisuus on kiinnostava monestakin syystä. Sekamiehistön käyttöönotto tulee myös vaikuttamaan alaan monella tavalla, eikä vähiten uusien perämiesten asemaan ja alalle pääsyyn. Rajaus rahtilaivoihin oli myös helppo, sillä nykyisellään laki estää sekamiehistön käytön suomalaisilla matkustaja-aluksilla.

Mielipidekyselyyn valikoituneet kysymykset käsittelivät sekamiehistön käyttöönottoa ilmapiirin, kommunikoinnin, ammattitaidon ja työturvallisuuden näkökulmista, sekä selvittivät vastaajien mielipiteitä mistä ja miksi sekamiehistön jäsenet tulevat suomalaisille rahtialuksille ja tarvitaanko sekamiehistöä Suomessa. Muun materiaalin pohjalta



selvitetään lyhyesti perusteita sekamiehistön käyttöönotolle suomalaisissa rahtilaivoissa, erityisesti miten ja miksi.

## **2. Sekamiehistön käyttöönoton perusteet**

Tässä kappaleessa perehdytään tarkemmin sekamiehistön käyttöönoton lakien ja virallisten sopimusten muodostamaan perustaan. Tarkoituksena on selkokielellä selventää lakien pykäläviidakkoa ja kertoa millä perusteilla sekamiehistön voi ottaa käyttöön suomalaisilla aluksilla ja milloin se ei ole sallittua.

### **2.2 Lakisääteiset perusteet sekamiehistölle**

Suomalaiselle laivalle on saanut ottaa ulkomaalaisia työntekijöitä jo aiemminkin. Yksinkertaisimmin voi palkata eurooppalaisia merimiehiä, mutta nykyisin myös Euroopan talousalueen ulkopuolelta voidaan rekrytoida työntekijöitä. Vuonna 2007 säädettiin tarvittavat lakimuutokset sekamiehistön mahdollistamiseksi (Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta 21.12.2007/1277). Merenkuun liitot pääsivät kuitenkin vasta 2009 sopimukseen sekamiehistön käyttöönoton tarkemmista periaatteista (Suomen varustamot, 2010, 5-6).

Tämä historiallinen lastialusten sekamiehistys sopimus solmittiin Suomen Varustamot -liiton, Suomen merimiesunionin, Suomen Laivanpäällystöliiton ja Suomen Konepäällystöliiton kesken ja näin mahdollistettiin Euroopan talousalueen ulkopuolisen työvoiman käyttö suomalaisissa rahtilaivoissa kaikissa henkilöstöryhmissä. Työ- ja palkkaehtoina heillä on sopimuksen mukaan kansainväliset ehdot liikennealueen mukaan. Sopimus koskee kuitenkin käytännössä vain uusia aluksia, eikä suomalaisia merimiehiä saa irtisanoa tai lomauttaa ulkomaalaisten palkkaamiseksi. Nämä niin sanotut kolmansien maiden kansalaiset voi palkata ainoastaan määräaikaiseksi ja enintään yhdeksäksi kuukaudeksi, jonka koko ajan he työskentelevät aluksella. Lisävaatimuksena suomalaisten merenkulkijoiden saatavuuden turvaamisesta myös tulevaisuudessa oli työharjoittelun järjestäminen varustamon aluksilla. (Suomen varustamot, 2010, 5-6) Kokonaisuudessaan yhden aluksen henkilöstöstä saa olla korkeintaan puolet EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisia ja koko varustamon työntekijöistä enintään kolmannes (Kotkamaa, 2012, 6-7).

Lain mukaan kauppaa-alusluetteloon merkityllä aluksella pitää noudattaa Suomen lakia. Työehtosopimuksella voidaan kuitenkin sopia poikkeavista ehdoista tietyin vaatimuksin, kunhan ehdot eivät vähennä Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa tai säädöksissä määritettyjä työntekijän etuja. (Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta 21.12.2007/1277) Juuri tämä laki mahdollistaa Euroopan talousalueen ulkopuolisen työvoiman käytön muun muassa halvemmilla palkoilla.

### **3. Sekamiehistö Suomessa**

Sekamiehistö puhutti jo vuosituhanen vaihteessa ja puhuttaa edelleen runsaasti sekä lehdissä että erityisesti erilaisilla keskustelupalstoilla. Lisäksi myös eduskunnan, ministeriöiden ja esimerkiksi eri jäsenorganisaatioiden kirjoituksissa sekamiehistö oli suosittu aihe sen ajankohtaisuuden vuoksi etenkin vuosi - pari sitten. Näkökantoja oli useita, niin positiivisia kuin negatiivisiakin. Sekamiehistön käyttöönoton syyt ja seuraukset jakoivat mielipiteitä, vaikka pääasiana olikin vahvistaa Suomen kauppalaivaston kilpailukykyä. Tässä kappaleessa tutustutaan erilaisiin sekamiehistön käyttöönoton syihin.

#### **3.1 Miksi sekamiehistö?**

Sijaintinsa vuoksi Suomi on kuin saari ja täysin riippuvainen merikuljetuksista. Suomen viennistä 90 % ja tuonnista 70 % kulkee meriteitse (Liikenne- ja viestintäministeriö), eikä kuljetuksia voi määrän vuoksi korvata muilla kuljetusmuodoilla. Valtiovarainministeriön (2012) julkaisusta selviää lisäksi miten suomalainen kauppalaivasto on hävinnyt kansainvälisessä kilpailussa pikkuhiljaa. Suomalaisten alusten osuus kaikista Suomen ulkomaan merikuljetuksista on laskenut 1970-luvun noin 50 prosentista noin 30 prosenttiin. Julkaisun mukaan vienti on usein alittanut viidesosan, kun tuonti on pysynyt jopa yli 40 prosentissa. (Valtiovarainministeriö (VM) 2012) Suomalaisten osuus kuljetuksista oli saatava kasvuun, samoin ulosliputus piti pysäyttää ja Suomen kilpailukykyä parantaa. Sekamiehistön hyväksyminen oli osa merenkulun tukipolitiikkaa tonniveron (2012) ja kauppaa-alustuen (2007) ohella. Suomi oli yksi viimeisistä Euroopan valtioista, joka otti käyttöön tonniveron ja viimeinen sekamiehityksen sallinut maa. Uudistukset ovat toimineet tavoitteiden mukaisesti, sillä Suomen kauppalaivasto on

jälleen kasvussa ja pitkän laskun jälkeen myös merimiesammattien henkilötyövuodet ovat nousussa (TraFi 2012).

Yksi syy sekamiehistön käyttöönottoon on palkkakustannusten laskeminen ja toinen on henkilöstöpula. Alstela (2009, 38) kirjoittaa, ettei tiettyihin henkilöstöryhmiin kuuluvia ole saatavilla tarpeeksi ja miettii ratkaisuksi ulkomaalaista työvoimaa. Toinen syy on taloudellinen. Vaikka Suomessa on käytössä kauppa-alusten työvoimakustannustuki, jonka ansiosta varustamojen palkkakulut saadaan lähelle nettopalkkaa valtion tuen avulla, on mahdollista säästää palkkaamalla EU:n ulkopuolelta tulevia merimiehiä. Varustamojen miehistökustannukset ovat noin 35 %, sisältäen tekniikan ja vakuutukset. (Kotkamaa 2012, 6-7) Uusien laivojen sekamiehitys alentaa palkkakustannuksia noin 30 %, ja näin ollen myös valtion maksama työvoimakustannustuki laskee saman verran. (VM 2012) Säästöt syntyvät lähinnä niin sanottujen kolmansien maiden työsopimusten määräaikaisuudesta. Näin ollen he eivät ole mukana vuorottelussa ja varustamo välttyy vapaavuorolaisen palkan maksamiselta. (Hernesniemi 2012, 13) Näille ulkomaalaisille maksetaan myös – kansainvälisten sopimusten mukaan – hieman alempaa palkkaa kuin suomalaisille (Kotkamaa 2012, 6-7). Suomalaisten alusten sekamiehityksen kolmansien valtioiden merimiehet ovat kotoisin enimmäkseen Filippiineiltä, vaikka muitakin on (Hernesniemi 2012, 13).

### **3.2 Tonniston ja työpaikkojen turvaaminen**

Hernesniemen selvityksen mukaan sekamiehistön käyttöönotto on lisännyt merityöpaikkoja jo 300 henkilöille, joista kaksi kolmasosaa on suomalaisia. Näin ollen se parantaa Suomen lipun kilpailukykyä lisäksi myös suomalaisten merimiesten tilannetta luomalla lisää työpaikkoja. (Hernesniemi 2012, 14) Valtiovarainministeriön (2012) mukaan suomalaisessa merenkulussa ”*käytännössä vallitsee täystyöllisyys*” ja jopa työvoimapula. Toki suomalainen aluskanta on kasvanut ja merihenkilöstöstä lähes kolmannes on jo iäkkäitä ja reilusti yli puolet yli 40-vuotiaita (Hernesniemi 2012, 9), mikä etenkin tulevaisuudessa aiheuttaa kasvavaa henkilöstön tarvetta eläkesiirtymistenkin vuoksi. Hernesniemi (2012, 9) uskookin ulkomaalaisen henkilöstön osuuden kasvavan tulevina vuosina – se nousi jo 2 %:sta 6 %:iin kymmenessä vuodessa. Sekamiehityssopimus vauhdittaa siirtymistä entisestään.

Samalla kun Suomen Varustamot puheenjohtajan Olof Widén (Sjöström 2011, 20 mukaan) kertoo uusien työpaikkojen syntymisestä, Suomen laivanpäälystöliitto on huolissaan nuorten perämiesten työllistymisestä. Kun EU:n ulkopuoliset työntekijät valtaavat myös alempia päälystön työpaikkoja, on suomalaisten nuorten vaikea saada niitä paikkoja. Nuoret eivät työllisty, eikä heistä pääse kehittymään kokenutta päälystöä. (STTK 2011) Sekä varustamot että Merimies-unioni ovat optimistisia merenkulun tulevaisuudesta, mutta Nordström jakaa vain osittain saman mielipiteen, kirjoittaa Pettersson (2012, 6). Itsekin vastavalmistuneena Nordström ymmärtää nuorten perämiesten ja opiskelijoiden synkän aseman työpaikoista taistellessa. Uusilla laivoilla ei yksinkertaisesti ole riittävästi vakansseja myös suomalaisille nuorille perämiehille ja konemestareille, eikä näin ollen myöskään sisääntuloväylää alalle, kun sekamiehistöjä otetaan käyttöön. (Pettersson 2012, 6)

Uola (2012) tutki merenkulun koulutusta, mutta sivusi silti hyvin paljon samanlaisia mielipiteitä, kuin monilla keskustelupalstoilla ja kouluissa puhutaan. Vaikka Suomen merenkulun kilpailukyvyyn nähdään kohentuneen viimeaikoina, sekamiehistöjen negatiiviset vaikutukset työ- ja harjoittelupaikkatilanteeseen koetaan uhkaksi. Merenkulun ammattilaisia koetaan valmistuvan enemmän kuin tarvitaan ja samanaikaisesti suomalaiset kansipäälystön työpaikat hupenevat niin sanottujen kolmansien maiden työntekijöille. Erityisesti 1- ja 2- perämiehen vakanssien koetaan vähentyneen, mikä vaikeuttaa entisestään varustamon kokemusvaatimukseen vastaamista. Onhan kokemusta mahdotonta kartuttaa ilman työ- tai harjoittelupaikkaa. Ratkaisuina ongelmiin esitettiin esimerkiksi ulkomaille työllistymistä, sekä kadettijärjestelmän käyttöönottoa Suomessa. Kadettijärjestelmän uskotaan helpottavan etenkin meriuralla etenemistä. (Uola 2012, 55–91)

Eri henkilöllisyysryhmien työllisyystilanne vaihtelee huomattavasti. Esimerkiksi ammattitaitoista kansipäälystöä on hyvin saatavissa kun taas konehenkilöstöstä, etenkin konemestareista, on pulaa. Kansipuolen miehistötason työntekijöistä on ylitarjontaa, mutta yliperämiehiä tarvitaan ja kotimaisten päälliköiden ja konepäälliköiden tarve on kasvussa. (Uola 2012, 31) Alalle pääseminen kansipuolella on jo aiemmin ollut monelle hankalaa miehistön työkokemuksen vaatimuksen vuoksi. Nyt kun Euroopan talousalueen ulkopuolelta tuodaan työntekijöitä etenkin näihin töihin, joihin nuoret suomalaiset työllistyivät aiemmin, on tilanne siltä osin vain vaikeutunut.

### 3.3 Tulevaisuudennäkymiä

Suomi otti viimeisenä Euroopassa käyttöön sekamiehityksen. Sen ja uudistetun tonniverolain ansiosta Suomen kauppalaivasto on kasvanut luoden uusia työpaikkoja myös suomalaisille. Sekamiehityssopimuksen oletetaan parantavan Suomen lipun kilpailukykyä, sekä lisäävän ulkomaisen työvoiman käyttöä suomalaisissa aluksissa. (Anttila, 2011) Suomalainen tonnisto onkin jo kasvussa, sillä suomalaiset varustamot ovat tilanneet 14 uutta Suomen lipun alle liputettavaa alusta. Tämä myös nuorentaa suomalaista aluskantaa. Lisäksi niin sanotut paluuliputukset ovat todennäköisiä. (Hernesniemi 2012, 24)

Kervinen (2010) painottaa työvoimapulan merkitystä. Hän kirjoittaa, ettei Suomessa kouluteta riittävästi uusia merimiehiä työvoimapulan täyttämiseksi ja suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen pahentaa tilannetta entisestään. Myös tukitoimien, tonniveron ja sekamiehityksen sallimisen aiheuttama tonniston kasvu heikentää suhdetta, samoin ennustettu merikuljetusten runsas kasvu. Suomalaisia merimiehiä työskentelee myös runsaasti ulkomailla ja meriurat ovat monesti lyhyitä, vain 5-10 vuotta kestäviä ennen kuin henkilö siirtyy maihin töihin. Jo nyt on ”*valtava pula miehistöstä ja kokeneesta päällystöstä*”, ainoa ratkaisu tilanteeseen on ulkomaisen työvoiman käyttö. Samalla ulkomainen työvoima voi tuoda Suomeen ”*kipeästi tarvitsemaamme globaalia tietotaitoa*”. (Kervinen 2010, 10–24)

Ulkomaisen työvoiman käyttö onkin mahdollistettu sekä lailla että sopimuksilla. Hallituksen esityksen mukaan tämän mahdollistaneella alusten kilpailukykyyn parantamisesta tehdyllä lailla ei olisi suuria välittömiä ympäristövaikutuksia, sillä suomalainen jääolosuhteisiin soveltuva kalusto säilyisi ja elpyisi. Samoin Suomen jääolosuhteisiin ja saaristoihin totuneet merimiehet saisivat pitää työnsä ja asiantuntemus säilyisi Suomessa. (Hallituksen esitys 2007)

Lisääntyvä kansainvälisyys on silti jo arkipäivää merenkulussa, oli se sitten sekamiehien tai ulkomaille lähdön vuoksi. Tämä tulisi huomioida jo koulutuksessa, jotta suuremmilta ongelmilta vältyttäisiin. Sekamiehien määrän lisäksi ulkomailla työskentelevien suomalaisten merimiesten osuuden arvellaan kasvavan jatkuvasti. Monikansallisuus tuo esiin myös kulttuurieroja niin ympäristönsuojelussa, talvimerenkulussa, kunnossapidossa kuin kaikessa muussakin toiminnassa. Myös työjaksaminen monikansallisilla aluksilla

herätti kysymyksiä. Pohdittiin sekä iäkkäiden työjaksamista, että Euroopan ulkopuolisten merimiesten pitkien työaikojen aiheuttamaa väsymystä. (Hämäläinen 2012, 20–24, 56, 74) Erityisesti kulttuurierot, työjakson pituus ja esimerkiksi erilaiset ruokatottumukset on pyritty huomioimaan Borella. Varustamon kokemukset sekamiehityksestä ovat pääosin hyviä. ”*Onnistumisen ehtoja ovat kokemus monikulttuurisesta miehistöstä, kielitaito, työhön opastus ja kelvollisen palautteen antaminen.*” (Kotkamaa 2012, 6-7)

## 4. Mieliopidekyselyn valintakysymykset

Tässä kappaleessa puretaan kysely osiin ja kerrotaan miten vastaukset jakautuivat eri aihepiireissä. Samalla pyritään pohtimaan miten eri vastausryhmät pärjäsivät kyselyssä ja miksi. Seuraavassa kappaleessa pohditaan vastaajien antamia omasanaisia vastauksia ja niiden vastaavuutta tässä kappaleessa nähtyjen tulosten kanssa. Kyselyn vastaukset kokonaisuudessaan löytyy liitteestä 3.

Horck (2008) on tutkinut monikansallisten miehistöjen toimivuutta ja määrittänyt sen keskeisiä ongelmia. Etenkin merityössä kommunikointiongelmia ja väärinkäsitykset ovat vaarallisia. Syitä kommunikointivaikeuksiin voivat olla esimerkiksi kulttuurierot ja kielitaito. Molempia ongelmia voi lievittää koulutuksella. Erilaisuutta aiheuttavat mm. kulttuuri, etninen tausta, uskonto, käytös, kieli ja sukupuoli. Laivayhteisö on erityinen, hyvin tiivis ja työn puolesta haastava, ja minimimiehistöt aiheuttavat omat ongelmansa. Tämän vuoksi laivatyössä ei ole varaa väärinymmärryksille tai turhille ongelmille.

### 4.1 Kyselyn toteutus ja luotettavuus

Kysely perustuu osittain juuri edellä mainituille eroille. Aiheen moninaisuuden vuoksi kysely on hyvin pitkä, mutta samalla sen on myös kattava. Taustatietojen lisäksi aihealueina olivat aluksen ilmapiiri, kommunikointi, ammattitaito ja työturvallisuus sekä yleisiä kysymyksiä sekamiehistöstä. Jokainen osa sisälsi useamman kysymyksen eri näkökulmasta aiheeseen. Lisäksi vastausvaihtoehtoja oli useita, sillä tavallisen vastausasteikon lisäksi kysyttiin samat kysymykset eri maista ja maanosista vertailun auttamiseksi. Vastausasteikkona toimii neliportaista skaalaa, jonka lisäksi on ”ei eroa” -vastausvaihtoehto. Tämän ”ei eroa” -vaihtoehto on sijoitettu poikkeuksellisesti aivan

asteikon päähän, jottei siihen vastattaisi vain koska se on keskellä. Neliportaisen asteikon valintaa puoltaa vastausten sijoittuminen suuntaan tai toiseen kun keskilinja puuttuu. Näin ollen vastaajat joutuvat ottamaan kantaa asiaan, elleivät koe ettei tilanne eroa vertailukohteesta, eli suomalaisesta aluksesta ilman tässä opinnäytetyössä tarkoitettua sekamiehitystä.

Kyselyn toteutus osoittautui odotettua haastavammaksi mm. aiheen ja merialan vuoksi. Kysely toteutettiin kolmella kielellä, suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, jottei kielimuuri tai asenne sen suhteen ainakaan estäisi kenenkään vastaamista. Kyselylomake lähetettiin sähköisenä. Vastaus tapahtui internet -linkin kautta ja tarvittaessa pyyntöä vastaan oli saatavilla myös tässä työssä liitteenä oleva printattava versio kyselystä. Kysely toteutettiin nimettömänä, joka osaltaan vapauttaa ihmisiä ilmaisemaan oikeat mielipiteensä, mutta laskee myös asiattomien viestien lähettämisen kynnystä.

Kyselyn jakaminen tapahtui sähköpostitse. Se lähetettiin ammattikorkeakoulu Novian merikapteeniopiskelijoille sekä 18:sta ulkomaan liikenteessä olevaan varustamoon ja joko heidän kauttaan tai heidän antamiensa ohjeiden mukaan aluksiin. Kyselyn lähetys tosin tapahtui loppukesästä ja näin ollen moni oli vielä lomalla, joka todennäköisesti on osasyypien vastausmäärään. Toinen ongelma on varustamoihin ja aluksille tuleva sähköpostimäärä. Pelkästään tärkeää ja virallista postia liikkuu päivittäin hyvin paljon, jolloin tuntematon lähettäjä, varsinkin kyselyä tekevä, jää helposti unohduksiin tai tulee ohitetuksi kokonaan. Luultavasti moni kysely jäi vain sähköpostikansioon, jonka vuoksi niihin ei koskaan vastattu. Lisäksi sain ainoastaan yhdeltä varustamolta ja alukselta tiedon kuinka monelle kyselystä on kerrottu, jolloin vastausprosentin muodostus ei onnistunut.

Vastausmäärä jäi melko pieneksi, vain 76 vastausta kokonaisuudessaan. Näin pieni otanta koko alasta ei riitä kertomaan yleistä mielipidettä varmuudella, jolloin luotettavuus jää yleisesti suuntaa antavalle tasolle ja kertoo vain vastaajien mielipiteistä. Uskon että kyselyyn ovat vastanneet enimmäkseen ne, jotka syystä tai toisesta ovat aiheesta enemmän kiinnostuneita ja tahtovat ilmaista siitä mielipiteensä. Kysymysten lisäksi kyselyssä oli runsaasti mahdollisuuksia kirjoittaa oma mielipide omin sanoin ”vapaa sana” kohtiin. Olin positiivisesti yllätynyt kommenttien määrästä. Suuri osa niistä oli hyviä, tosin mukaan mahtui muutama asiaton kommenttikin.

Erityisesti kyselypalvelun vuoksi tulosta voi pitää lähinnä suuntaa antavana. Ilmaisen Google Drive:n kyselyohjelman käyttö muutti alkuperäistä suunnitelmaa. Alunkin oli tarkoituksena toteuttaa kysely nimettömänä, jotta ihmiset voivat vastata kuten oikeasti ajattelevat. Kyselyohjelmalla ei kuitenkaan pystynyt mitenkään varmistamaan ettei sama henkilö vastaa kahdesti. Tosin kyselyn pituus todennäköisesti turvaa sen. Mutta tämän vuoksi kysely piti myös täyttää loppuun kerralla, sillä sitä ei voinut tallentaa ja jatkaa myöhemmin tunnistetietojen puuttuessa.

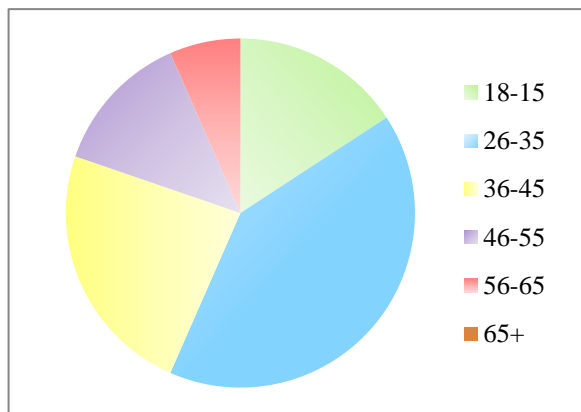
Lisäongelmia ohjelma aiheutti analyysi-vaiheessa, jolloin siitä sai esiin vain kaikkien vastausten summat tai yksittäiset vastaukset. Yksittäiset vastaukset tähän kyselyyn sain vain erittäin suurissa tiedostoissa ja hyvin hankalissa tiedostomuodoissa. Alun perin oli tarkoitus analysoida kyselyn avulla esimerkiksi miten kokemus vaikuttaa vastaajien mielipiteisiin, mutta kyselyohjelman kömpelyyden takia oli suunnitelmien muutos jälleen tarpeellinen ja tutkimuskohteiksi valikoitui vastausten kokonaistulokset. Näin ollen kokemuksen vaikutusta mielipiteisiin ei ole arvioitu, joten vastaukset koostuvat mielipiteiden ja uskomuksien värittämistä yhteismääristä.

## 4.2 Vastaajat

Kuten edellä mainittiin, kyselyyn vastasi 76 henkilöä. Vastaajat edustivat monipuolisesti eri ikäluokkia, mutta työosastoista kansipuoli oli parhaiten edustettu.

### 4.2.1 Ikäjakauma, vastauskieli ja kansallisuus

Vastaajien ikäjakauma painottui nuorempiin, mutta myös kokeneempia merimiehiä mahtui joukkoon. Viereisestä kuvasta 1 näkee kyselyyn vastanneiden ikäjakauman. Vastaajista noin 16 % oli 18–25 -vuotiaita, 41 % 26–35 -vuotiaita, 24 % 36–45 -vuotiaita, 13 % 46–55 -vuotiaita sekä 6 % yli 56 -vuotiaita. Näin ollen kaikkia ikäryhmiä on edustettuna vastaajien joukossa, lukuun ottamatta yli 65-vuotiaita jotka ovat jo eläkeikäisiä. Kyselyyn vastanneet



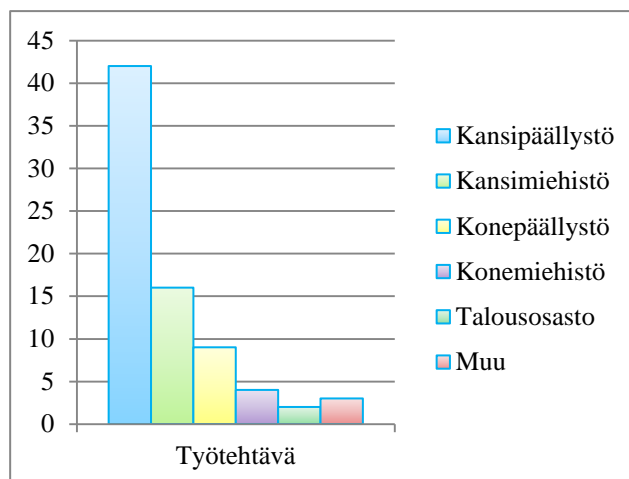
Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.



olivat suomalaisia ja heistä 13 % oli naisia. Ruotsiksi kyselyyn vastasi 13 henkilöä, eli 17 %. Vastaukset painottuivat samoin kuin suomenkielistenkin vastaajien, joten kielellä ei ainakaan tässä yhteydessä näytä olevan käytännön merkitystä ulkomaalaisiin kohdistuvien tuntemusten ja asenteiden osalta.

#### 4.2.2 Työkokemus ja henkilöstöryhmä

Kyselyyn vastanneiden työkokemus ja kokemus monikansallisesta miehistöstä vaihteli paljon. Osalla vastaajista oli alle vuoden työkokemus meriltä, kun taas yhdellä jopa yli 41 vuotta. Siihen nähden otanta on hyvinkin kattava. Pääpaino kuitenkin kyselyyn vastanneilla oli 6-20 vuotta merillä seilanneilla. Heitä oli vastaajista 53 %. Henkilöstöryhmänä ylivoimaisesti suurin oli kansipäällystö, kuten vieressä olevasta kuvasta 2 käy ilmi. Vastanneista 55 % kuului kansipäällystöön, 21 % kansimiehistöön, 12 % konepäällystöön, 5 % konemiehistöön sekä yhteensä 7 % talousosastoon ja muuhun.



Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden työnkuva

#### 4.2.3 Kokemus sekamiehistössä

Vastanneista 33 ei ollut työskennellyt tässä opinnäytetyössä tarkoitetun kaltaisessa sekamiehistössä aiemmin. 57 % enemmistöllä kuitenkin oli jo ennestään kokemusta sekamiehistöistä. Suurin osa näistä on työskennellyt sekamiehistössä 2-5 vuotta, mutta myös pidempiä aikoja monikansallisessa miehistössä olleita oli muutama. Työkokemusta löytyi kaikkien eri vastausryhmien ryhmien osalta, jotka olin erikseen kyselyä varten muodostanut. Sekamiehistössä työskennelleistä suurimmalla osalla oli kokemusta virolaisista, filippiiniläisistä, venäläisistä, eurooppalaisista ja entisen Neuvostoliiton valtioiden kansalaisista. Muutama oli myös ollut samalla aluksella töissä afrikkalaisten,

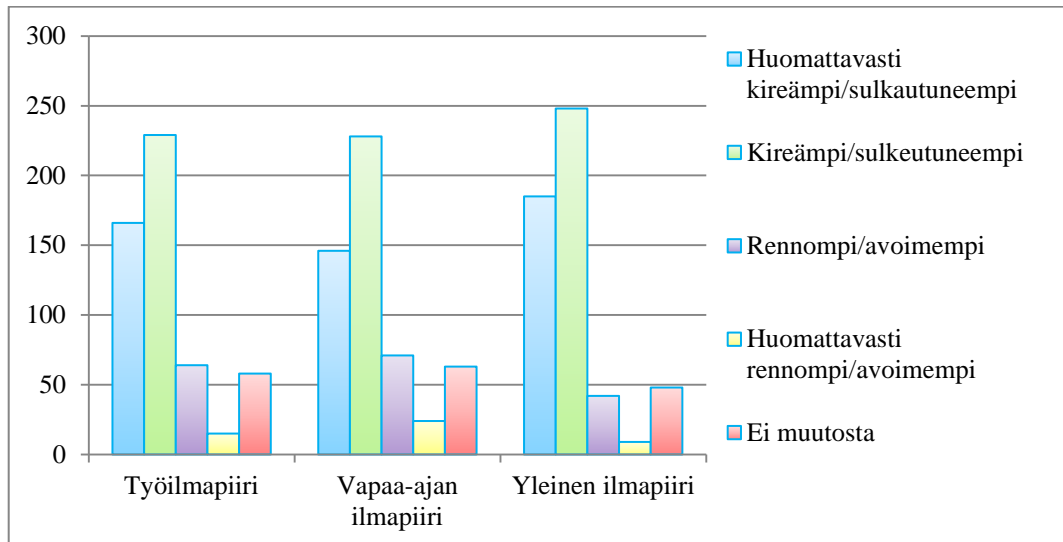
muiden aasialaisten kuin filippiiniläisten sekä Lähi-idästä ja Etelä- tai Keski-Amerikasta kotoisin olevien merimiesten kanssa.

### 4.3 Ilmapiiri

Tämän osion tarkoituksena oli selvittää miten suomalaiset merimiehet kokevat tai kokemuksen puuttuessa uskovat ilmapiirin muuttuvan sekamiehistön kanssa. Erilaisina taustoina toimivat työilmapiiri, vapaa-ajan ilmapiiri sekä laivan yleinen ilmapiiri. Vastausvaihtoehdot olivat työ- ja vapaa-ajan ilmapiirin kohdalla huomattavasti rennommasta huomattavasti kireämpään. Yleisen ilmapiirin kohdalla vastausvaihtoehdot muuttuivat huomattavasti avoimemmasta huomattavasti sulkeutuneempaan. Näiden neliportaisen asteikkojen ulkopuolisena vastausvaihtoehtona oli ”ei muutosta” -vaihtoehto siltä varalta, ettei vastaaja ei kokenut ilmapiirin muuttuvan joidenkin ryhmien välillä lainkaan suomalaiseen sekamiehittämättömään laivaan verrattuna.

Virolaisten kanssa työskennellessä valtaosa vastaajista katsoi, ettei ilmapiiri muutu. Ainoastaan aluksen yleisen ilmapiirin katsottiin olevan hieman enemmän sulkeutunut kuin muuttumaton. Pääosin tämä johtunee pääosin siitä, että virolaisia on ollut suomalaisilla aluksilla jo niin pitkään, ettei sen enää koeta vaikuttavan ilmapiiriin muuta kuin yksilöllisten henkilökemioiden osalta. Muiden eurooppalaisten kanssa vastaukset jakoutuivat lähes tasan ”ei muutosta” ja ”kiristyy” -vaihtoehtojen kesken, lukuun ottamatta vapaa-ajan ilmapiiriä, jonka ei katsottu muuttuvan.

Euroopan ulkopuolelta tulevien kanssa muodostetun sekamiehistön ilmapiirin uskottiin muuttuvan joko kireämmäksi / sulkeutuneemmaksi tai huomattavasti kireämmäksi / huomattavasti sulkeutuneemmaksi. Seuraavalla sivulla olevasta kuvasta 3 näkee miten eri kysymysten vastaukset jakoutuivat Euroopan ulkopuolelta tulevien kanssa muodostetuista sekamiehistöistä. Eurooppa ja Viro eivät siis ole mukana kaavion luvuissa. Esimerkiksi afrikkalaisten ja Lähi-idästä kotoisin olevien kanssa ilmapiirin katsottiin muuttuvan eniten.



Kuva 3. Ilmapiiri

Parhaiten tässä osassa kyselyä pärjäsivät Etelä- ja Keski-Amerikan maista kotoisin olevat merenkulkijat, joiden kanssa ilmapiiriin koettiin vähiten muuttuvan negatiiviseksi. Syynä lienee julkisuudessaakin vallitseva kuva alueen kulttuureista monia muita, esimerkiksi huonoiten pärjännyttä Lähi-idän alueen kulttuureita paljon rennompana. Kulttuuri- ja kielierot kuitenkin muodostavat aina oman elementtinsä kommunikointiin ja ilmapiiriin, jota on vaikea sivuuttaa. Etelä- ja Keskiamerikkalaisten kanssa samassa miehistössä sekä työilmapiiriin että yleisen ilmapiiriin koettiin muuttuvan vähiten. Vapaa-ajan ilmapiiriin osalta taas filippiiniläiset saivat positiivisimman arvostelun. Koko ilmapiiri-osion ajan Lähi-idästä kotoisin olevat saivat huonoimman arvion, mikä johtunee osittain alueen julkisuuskuvasta mediassa, sillä vain harvalla kyselyyn vastanneella oli kokemusta heidän kanssaan työskentelystä.

#### 4.4 Kommunikointi

Horck (2008, 4) on tutkinut kommunikointia ja sen vaikeuksia merenkulussa. Liian usein viestit ymmärretään väärin, joka voi koitua kohtalokkaaksi etenkin merillä. Syitä väärinymmärryksiin ja viestin tarkoituksen tai merkityksen ymmärtämättä jäämiseen ovat esimerkiksi heikko kielitaito, kulttuurierot, ennakkoluulot, valtaetäisyys (power distance) ja stereotypiat. Horck muistuttaa, että kaikkien aluksella olevien pitäisi pystyä työskentelemään, toimimaan poikkeuksellisissa tilanteissa, sekä vaaratilanteissa ja sosialisimaan aluksen työkielellä. Helpoksi ratkaisuksi hän tarjoaa jutustelun. Sen avulla

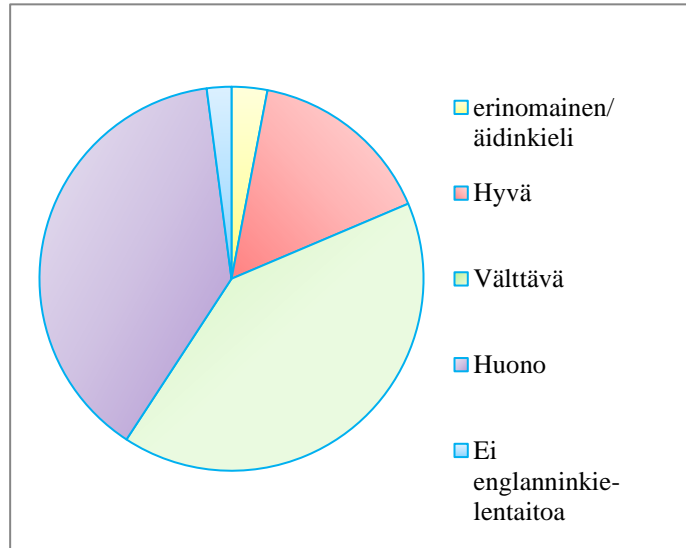
vältetään ihmisten eristäytyminen, joka voi aiheuttaa lisää ongelmia (Horck 2008, 4-5) ja se on yksinkertainen tapa parantaa henkilöstön keskinäistä kommunikointia ja ymmärrystä. Reingoldt (2009, 82) muistuttaa, että kommunikaatiota on sekä verbaalista että non-verbaalista – kielellistä ja kehollista. Vain osa kommunikaatiostamme on puhetta. Kommunikoimme päivittäin erilaisissa tilanteissa, joihin sekä kieli, kulttuurierot, asenteet, tieto että kunnioitus vaikuttavat. Hän korostaa kunnioituksen merkitystä sekä halua oppia uutta: ”*Monikulttuurisuus on rikkautta sekä mahdollisuus! Vaatii ihmiseltä oikeaa asennoitumista, toisen kunnioittamista ja uuden oppimista.*” (Reingoldt 2009, 82, 85–86, 90)

Reingoldt nostaa esiin muutaman tunnetun kommunikaatio-ongelman. Vieraan kielen puhuminen ei ole yksinkertaista. Lausummeko niin että kaikki ymmärtävät? Ymmärrämmekö sanojen merkitykset samoin? Esimerkkinä sanojen ymmärtämisestä hän käyttää YES ja NO sanoja. NO-sanan kohdalla hän pohtii miten sanoa ”ei” aasialaiselle merenkulkijalle, erityisesti filippiiniläiselle ”*ilman 'negatiivista' vaikutetta*”. YES-sanan kohdalla hän miettii miten voisi tunnistaa oikean merkityksen filippiiniläisen kyllä-sanasta kaikista sen monista merkityksistä. Esimerkkejä eri YES-sanan tarkoituksista on esimerkiksi ”*[k]yllä/ei/ehkä/kyllä, mutta miten?/kyllä, minä osaan paremmin/kyllä, mutta ehkä myöhemmin*”. Hän painottaa kommunikoinnin toimivuuden tarvetta erityisesti hätätilanteissa. Epäselvyydet voivat aiheuttaa enemmän vaaratilanteita, onnettomuuksia ja ongelmia. (Reingoldt 2009, 82–83)

Kyselyssä tiedusteltiin juuri näitä asioita. Ensimmäisenä kysyttiin mielipidettä omasta ja muiden englanninkielentaidosta, jolloin vaihtoehtoina olivat ”erinomainen / äidinkieli”, ”hyvä”, ”välttävä”, ”huono” ja ”ei englanninkielentaitoa”. Muut kysymykset alueessa liittyivät kommunikointiin. Toisella kysymyksellä mitattiin yleistä kommunikointia aluksella, kolmannella ja neljännellä positiivisen ja negatiivisen palautteen antamisen eroa. Kaikissa kysymyksissä vertailukohteena olivat eurooppalaiset ja asteikkona kyselyn tyylin mukainen neliportainen asteikko huomattavasti helpommasta huomattavasti vaikeampaan. Kuten muissakin osioissa, niin oli tässäkin vaihtoehtona asteikon ulkopuolinen vastausvaihtoehto ”ei eroa” siltä varalta, ettei vastaaja näe eroa kommunikoinnissa kohderyhmän ja eurooppalaisten välillä. Vastaukset oli jälleen ryhmitelty maihin ja maanosiin.

#### 4.4.1 Kielitaito

Oman englanninkielentaitonsa vastaajat arvioivat pääosin hyväksi. Myös suomalaisten, eurooppalaisten ja virolaisten kielitaito arvioitiin hyväksi. Aasialaisten ja filippiiniläisten kielitaito sen sijaan miellettiin välttäväksi ja loput maat ja maanosat saivat huonon tuloksen. Viereisessä kuvassa 4 on esitetty kyselyyn vastanneiden mielipiteet Euroopan ulkopuolelta tulevien kielitaidosta yleisesti. Vastauksissa ei siis ole mukana arvioita suomalaisten, eurooppalaisten tai virolaisten kielitaidosta. Tarkat vastausmäärät löytyvät liitteestä 3.



Kuva 4. Englanninkielentaito

Parasta englantia vastaajien mielestä puhuvat filippiiniläiset ja huonointa entisen Neuvostoliiton maiden alueelta kotoisin olevat merenkulkijat. Filippiiniläisten kielitaito arvioitiin välttäväksi, vaikka kaikkien vastausten perusteella se pärjäsikin muita paremmin. Entisen Neuvostoliiton alueelta kotoisin olevat sen sijaan saivat huonon arvion, ja erittäin lähellä perässä tulivat venäläiset. Syy voi olla sekä maiden historiassa, että koulutusjärjestelmässä. Filippiinit on entinen siirtomaa ja Englanti on siellä edelleen vahva kieli, kun Venäjä taas kielenä itse on hyvin vahva ja laajalti puhuttu etenkin Venäjän ja Itä-Euroopan alueella.

#### 4.4.2 Yleinen kommunikointi

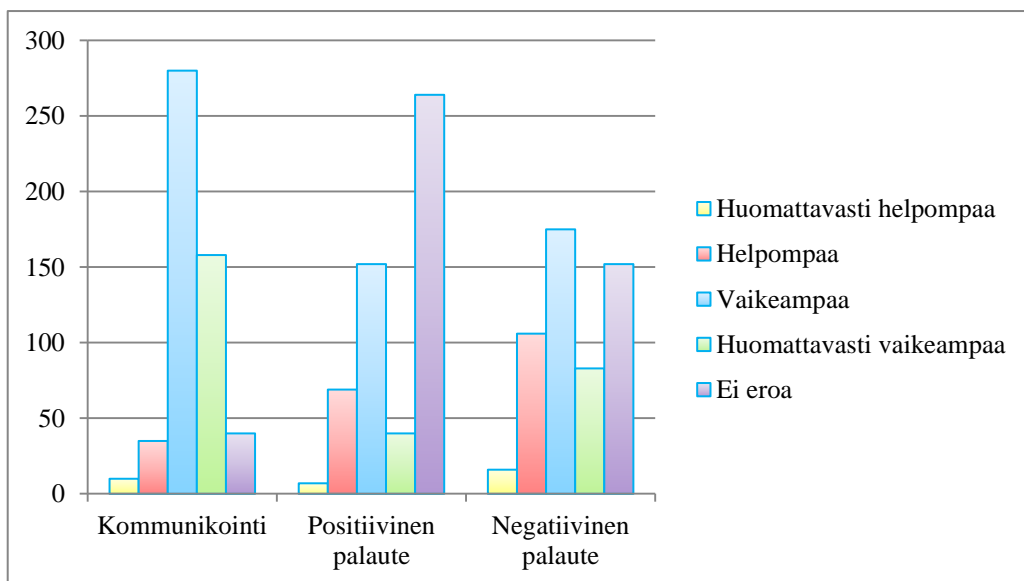
Vastaukset kysymykseen yleisestä kommunikoinnista olivat hyvin lähellä toisiaan ja kyselyyn osallistuneiden yleinen mielipide koki kommunikoinnin vaikeutuvan tai vaikeutuvan huomattavasti sekamiehistössä. Kaikki vastausryhmät olivat tässä kysymyksessä hyvin tasavertaisia, tosin afrikkalaiset, venäläiset ja Lähi-idästä tulevat saivat eniten ”huomattavasti vaikeampaa” vastauksia. Jälleen huonoiten pärjäsivät kuitenkin entisen Neuvostoliiton alueen merenkulkijat. Parhaan arvion saivat tälläkin

kertaa filippiiniläiset, sillä muihin vastausryhmiin verrattuna heidän kanssaan kommunikoinnin koettiin olevan hieman helpompaa.

#### 4.4.3 Palautteen anto

Palautteen jako positiiviseen ja negatiiviseen tehtiin, jotta nähtäisiin vaikuttaako esimerkiksi Aasian maissa yleinen kasvojen menetyksen välttäminen jotenkin suomalaisten merimiesten kokemuksiin palautteenannosta. Kuten oletettavaakin, positiivisen palautteen annon ei koettu eroavan eurooppalaisista juurikaan. Positiivisen palautteen miellettiin olevan helpointa filippiiniläisille ja vaikeinta Lähi-idästä kotoisin oleville.

Negatiivisen palautteen annossa sen sijaan oli eroa enemmän. Juuri aasialaisille kohdistetun negatiivisen palautteen anto koettiin vaikeammaksi kuin eurooppalaisille. Samoin oli myös muiden vastausryhmien kohdalla lukuun ottamatta venäläisiä, joilla ”vaikeampaa” ja ”ei eroa” -vastaukset saivat yhtä paljon ääniä sekä virolaisia ja muita entisistä Neuvostoliiton maista kotoisin olevia, joiden kohdalla eroa eurooppalaisiin ei koettu. Vaikeinta negatiivisen palautteen anto oli filippiiniläisille ja helpointa etelä- ja keskiamerikkalaisille. Alla olevasta kuvasta 5 näkyy yhdistetyt vastaukset kommunikoinnin kysymyksiin.



Kuva 5. Kommunikointi

## 4.5 Ammattitaito

Sekä alusturvallisuuden, työturvallisuuden että yleisen työn sujuvuuden ja viihtyvyyden kannalta tärkeää on myös työntekijöiden ammattitaito. Ammattitaitoon vaikuttaa esimerkiksi koulutus, kokemus ja kulttuurit. Hyvällä koulutuksella pystytään turvaamaan vähintään hyvä teoreettinen ja osittain myös käytännön valmius erilaisiin työtehtäviin. Kokemus kuitenkin kasvattaa osaamista paljon enemmän. Kuten yleisesti sanotaan, tekemällä oppii.

Kulttuurilla, oli se sitten kansallinen tai työpaikan kulttuuri, on myös merkitystä. Toisilla on tapana tehdä työt turvallisesti, tehokkaasti, hyvin ja ajatuksella ettei juuri tehtyä työtä tarvitse tehdä heti uudelleen huonon laadun takia. Toisia taas nämä eivät kiinnosta vaan työt tehdään miten ja milloin viitsitään, jos silloinkaan. Työturvallisuus ei kaikkialla vastaa sitä mihin me olemme Suomessa totuneet. Erot saattavat johtua asenteista, tiedoista, taidoista tai vaikka rahoituksesta. Ammattitaitoon kuuluu kuitenkin työn tekeminen hyvin, turvallisesti ja kohtuullisessa ajassa. Yhtäkaikki, ammattitaito on erittäin tärkeää etenkin nykyisin kun laivoilla on minimimiehitys, eikä toisten tekemisiä voida opastaa tai valvoa kuten ennen.

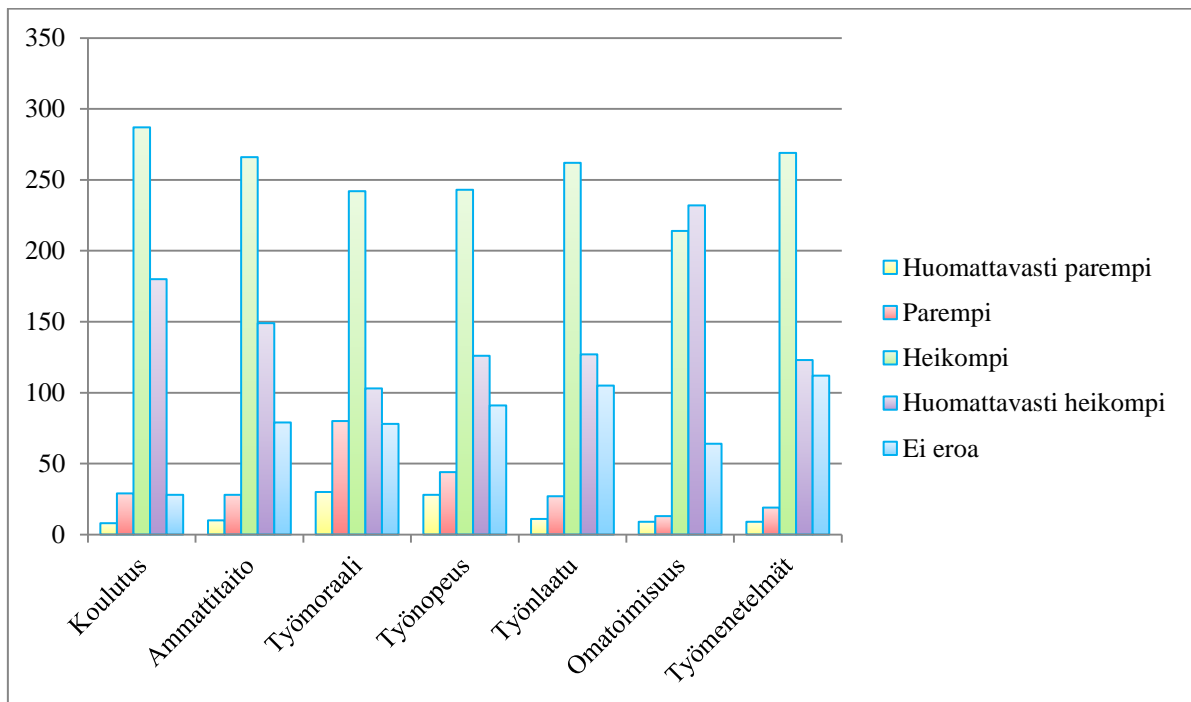
Kyselyssä tämän osio jaettiin koulutukseen, ammattitaitoon yleisesti, työmoraaliin, työnopeuteen, työn laatuun, omatoimisuuteen ja työmenetelmiin. Vastausryhmät ovat samat koko kyselyn ajan, niin tässäkin osiossa. Vastausvaihtoehdot olivat jälleen neliportaisessa asteikossa, joka tällä kertaa ulottui huomattavasti paremmasta huomattavasti heikompaan. Myös tässä osiossa oli ”ei eroa” -vaihtoehto siltä varalta, ettei vastaaja kokenut eroa eurooppalaisiin.

Vastaajien mielestä ainoastaan virolaiset ylsivät eurooppalaiselle tasolle. Kaikkien muiden koulutus arvioitiin huonommaksi afrikkalaisia lukuun ottamatta, joiden koulutuksen taso arvioitiin huomattavasti huonommaksi. Koulutusta on kuitenkin vaikea yleistää koko maata tai etenkin koko maanosaa koskevaksi, sillä maissa on erilaisia kouluja joiden taso vaihtelee huomattavasti. Esimerkiksi joihinkin kouluihin pitää hakea erikseen, jolloin saadaan näin valittua oppilaitse, joiden uskotaan pärjäävän parhaiten merimiesammattissa. Moni muu koulu ottaa pääsykokeiden sijaan oppilaita pelkästään lukukausimaksuja vastaan. Niiden koulujen on luonnollisesti vaikeampi taata oppilaiden kykyjä ja sopivuutta alalle.

Kyselyyn vastanneiden arviointi yleisestä ammattitaidosta vastasi arviota koulutuksen tasosta. Näin ollen afrikkalaiset saivat jälleen huonoimman arvion ja muut Euroopan ulkopuolelta tulevat heikomman arvion kuin eurooppalaiset ja virolaiset. Työnopeuden, työnlaadun ja työmenetelmien katsottiin olevan kaikilla vastausryhmillä heikompia kuin eurooppalaiset vastineet. Sen sijaan työmoraalissa ja omatoimisuudessa havaittiin eroja. Aasialaisten ja filippiiniläisten työmoraalia kehitettiin paremmaksi kuin eurooppalaisten. Muut vastausryhmät sitä vastoin saivat jälleen heikomman arvosanan ja virolaiset säilyttivät paikkansa eurooppalaisten rinnalla. Nämä vastaukset noudattivat kaavaa, jota osaa odottaakin. Työ ja työssä menestyminen on hyvin tärkeää monissa Aasian maissa ja sen voi olettaa näkyvän myös vastauksissa jollain tavalla. Työmoraali on olennainen osa työssä menestymisessä taitojen ohella.

Omatoimisuudessa vastaajien mielipiteet erosivat eri vastausryhmien osalla enemmän kuin tämän alueen muissa kysymyksissä. Siitä annettiin myös paljon enemmän negatiivista palautetta kuin aiemmissa vastauksissa. Ainoastaan venäläiset, etelä- ja väliamerikkalaiset sekä entisistä Neuvostoliiton maista kotoisin olevat saivat vain ”huonompi” arvion. Sen sijaan kaikilla aasialaisilla, afrikkalaisilla ja Lähi-idästä kotoisin olevilla koettiin olevan huomattavasti huonompi omatoimisuus kuin eurooppalaisilla. Etenkin aasialaisten kohdalla osaa odottaa tätäkin. Hierarkiat ja arvoetäisyydet ovat siellä niin paljon korkeammat kuin meillä, joten se voi myös vähentää omatoimisuutta, sillä käskyjen noudattaminen on usein ehdotonta, eikä kyseenalaistamista sallita. Kasvojen menetyksen uhalla on vaikea olla omatoiminen niin pienessä yhteisössä kuin laivat ovat. Toki poikkeuksia on ja todennäköisesti työntekijät mukautuvat työpaikan kulttuuriin pikkuhiljaa, oli se sitten samanlainen tai erilainen kuin mihin on tottunut. Seuraavalla sivulla olevasta kuvasta 6 näkyy vastausjakaumat ammattitaito -osion kysymyksiin Euroopan ulkopuolisten vastausryhmien osalta yhdistettynä.





Kuva 6. Ammattitaito

Koko ammattitaito-osiossa parhaimmaksi arvioitiin filippiiniläiset, jotka saivat parhaan arvostelun kaikista muista kohdista paitsi omatoimisuudesta. Siitä parhaan arvostelun saivat entisen Neuvostoliiton alueelta kotoisin olevat merimiehet. Huonoimmaksi koko osuudessa koettiin afrikkalaiset, jotka arvioitiin heikoimmaksi kaikissa muissa paitsi työmoraali-kysymyksessä. Siinä heikoimman arvion saivat Lähi-idästä tulevat merenkulkijat.

## 4.5 Työturvallisuus

Työturvallisuus on aihe, joka puhuttaa aina. Useimmiten siitä löydetään myös jotain viilattavaa. On kuitenkin kiinnostavaa saada tietää mitä ihmiset ajattelevat sekamiehistöjen turvallisuudesta ja pitääkö edes osa koulussa ja internetissä liikkuvista jutuista paikkansa.

Seretin (2001, 4-5) kirjoittaa eläkkeelle jääneen meriturvallisuusjohtaja Valkosen kauhistuvan sekamiehistön käyttöönottoa erityisesti matkustajaläivoilla. Valkonen sanoo sen olevan turvallisuusriski, kertoo Seretin. Hänen mukaansa Valkonen muistuttaa samankielisten, saman kulttuuritaustan omaavien toimivan tehokkaimmin vaaratilanteissa. Näin ollen rahtilaivallakin turvallisuusjärjestelmä pitäisi toteuttaa siten, että ”*atak-ryhmään kuuluu vain yhtä kieltä puhuvia ihmisiä*”. On huomattu, että vaaratilanteessa aluksella,

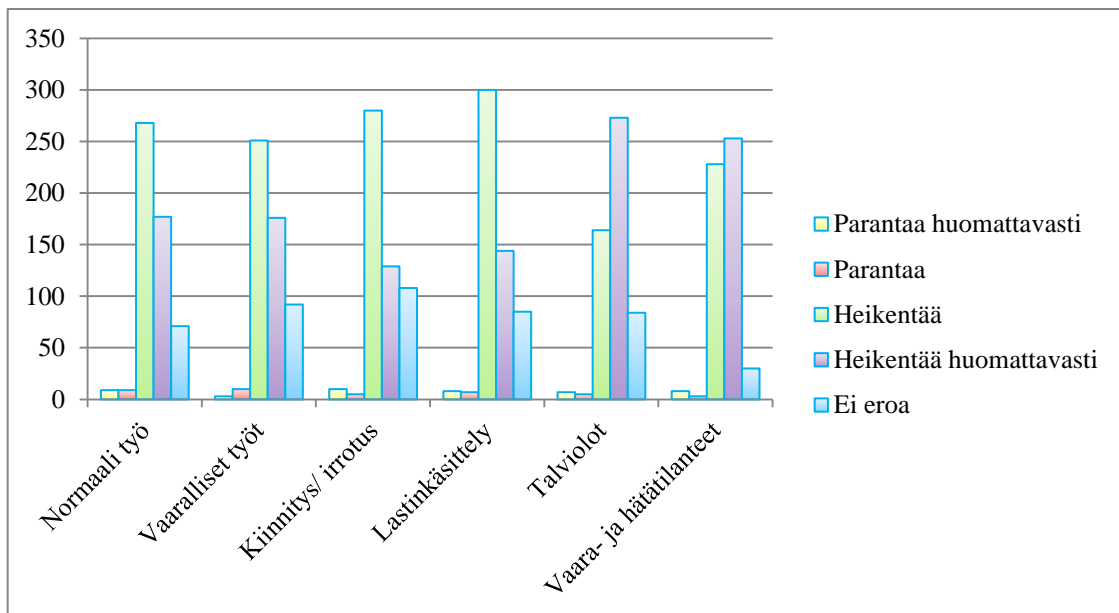
jossa oli sekä suomalaisia että puolalaisia merimiehiä töissä, suomalaiset puhuivat keskenään suomea ja puolalaiset puolaa. (Seretin 2001, 4-5) Etenkin juuri poikkeustilanteissa kommunikoinnin merkitys korostuu ja sen puute voi aiheuttaa muita ongelmia tai vaaroja. Kyseisen aluksen tapauksessa yhteinen kieli olisi siis ollut englanti, molemmille ryhmille vieras kieli. Miten hyvin sen käyttö sujuu, on täysin henkilöistä kiinni.

Vastausten mukaan sekamiehistön koettiin vaikuttavan työturvallisuuteen enemmän tai vähemmän heikentävästi. Vaikka esimerkiksi virolaiset pääsivät kyselyssä muuten aina eurooppalaisten tasolle, myös heidän katsottiin heikentävän työturvallisuutta vaara- ja hätätilanteissa. Vastaajien mielipide siitä, kuinka paljon mikäkin vastausryhmä heikentää työturvallisuutta vaihteli jonkin verran tehtävien mukaan. Päivittäisessä vahti- ja huoltotyössä, normaalitilanteessa ainoastaan afrikkalaiset saivat eniten ”heikentää huomattavasti” -vastauksia ja Lähi-idästä lähtöisin olevat saivat yhtä paljon ”heikentää” ja ”heikentää huomattavasti” -vastauksia. Muuten sekamiehistön koettiin heikentävän työturvallisuutta vain jonkin verran normaaliaikana. Vastaajat arvioivat sekamiehistön vaikutuksen vaaralliseksi luokiteltavissa töissä, esimerkiksi korkealla tehtävät työt, samoin kuin normaaliolosuhteissakin.

Vaikka kiinnitys- ja irrotustilanteet luetaan monesti yksin vaarallisimmista töistä laivoilla, joskin jokapäiväisiin sellaisiin, ei tämä näkynyt erikseen vastauksissa. Nimetön kyselyyn vastaaja kuitenkin huomautti riittävän miehistömäärän parantavan turvallisuutta myös kiinnitys- ja irrotustilanteissa. Hän totesi tämän onnistuvan vain sekamiehityksellä. Sen sijaan koettiin vain sekamiehistön heikentävän työturvallisuutta hieman, välittämättä siitä mistä miehistön jäsenet olivat kotoisin. Sama tilanne toistui myös lastinkäsittelyä koskevan kysymyksen vastauksissa.

Talviolosuhteita koskevassa kysymyksessä sen sijaan eroa syntyi paljon enemmän. Kaikista Euroopan ulkopuolisista vastausryhmistä ainoastaan venäläiset ja entisen Neuvostoliiton maista kotoisin olevat selvisivät vastauksella ”heikentää jonkin verran”, kun kaikkien muiden koettiin heikentävän työturvallisuutta huomattavasti. Vastausjaossa on selvästi huomattavissa kokemuksen vaikutus. Pohjoisessa asuvat ovat tottuneet talvioloihin, jolloin tilanne ei poikkea normaalista, kun taas etelämpänä asuville se on uusi ja epänormaali kokemus ja poikkeuksellisten tilanteiden koetaan vaikuttavan turvallisuuteen negatiivisesti.

Niin ikään poikkeuksellisten tilanteiden koettiin olevan vaikeampia sekamiehistössä. Kuten jo edellä mainittiin, ensimmäistä kertaa myös virolaisten katsottiin heikentävän työturvallisuutta hätä- ja vaaratilanteissa. Heidän ohellaan filippiiniläiset, venäläiset ja entisistä Neuvostoliiton maista kotoisin olevat koettiin ainoiksi jotka heikentävät tällöin turvallisuutta vain jonkin verran kun muiden vastausryhmien jäseniä sisältävän miehistön katsottiin heikentävän turvallisuutta huomattavasti. Vastausten suunta on ymmärrettävää. Esimerkiksi kommunikointi on näissä tilanteissa erittäin tärkeää, ja jos kieli- tai kulttuurierot vaikeuttavat sitä, voidaan sen kokea heikentävän turvallisuutta. Kuten kuvasta 7 (alla) näkyy, vastaajat ovat tästä hyvin samaa mieltä vaikka aste-eroa on jonkin verran. Kaavio tiivistää kyselyn vastaukset Euroopan ulkopuolisia vastausryhmiä koskien.

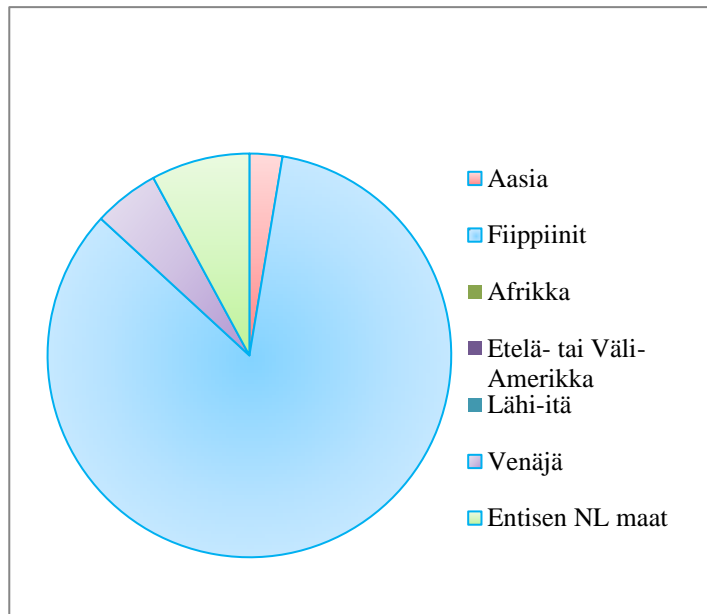


Kuva 7. Työturvallisuus

Parhaan arvion työturvallisuusosiossa saivat jälleen filippiiniläiset. Heidän koettiin heikentävän turvallisuutta kaikkia muita vähemmän talviolosuhteita lukuun ottamatta jokaisessa osion kysymyksessä. Talviolosuhteista parhaan arvion saivat venäläiset. Huonoiden koko osiossa pärjäsi ja eniten turvallisuutta heikentäväksi koettiin afrikkalaiset. Ainoastaan vaara- ja hätätilanteita koskevassa kysymyksessä Lähi-idästä kotoisin olevien merimiesten koettiin heikentävän turvallisuutta vielä enemmän.

## 4.6 Yleistä sekamiehistöstä

Kyselyn viimeisessä osiossa selvitetään vastaajien mielipiteitä erityisesti Suomeen otettavan sekamiehityksen osalta. Edellisiin kysymyksiin on voinut vastata vaikka kokemus sekamiehistöstä olisi ulkomaan lipun alta. Tässä osassa oli vain kolme kysymystä: mistä he tulevat ja miksi sekä tarvitaanko Suomessa sekamiehistöä. Kuvasta 8 (oikealla) näkyy, että ylivoimainen enemmistö uskoo suurimman osan sekamiehistöissä olevien Euroopan ulkopuolisten merimiesten tulevan Filippiineiltä.



Kuva 8. Mistä sekamiehistö on kotoisin?

Suurimpana syynä sekamiehistön käyttöönottoon Suomessa nähtiin alhaisemmat palkat, jonka 93 % vastaajista koki syyksi sekamiehistön palkkaamiseen. Hyvänä kakkosena oli tyytyminen huonompiin oloihin, jonka oli vastannut 63 % kyselyyn osallistuneista. Lisäksi miehistöpula (29 %) ja pula päällystön jäsenistä Suomessa tai Euroopassa (16 %) nousivat esiin vastauksista. Kaikki loput vastaukset voit katsoa liitteen 3 loppuosasta.

Mielipiteet miehistön tarpeellisuudesta jakoutuivat 61–39. Vastaajista 61 % oli sitä mieltä, ettei Suomessa tarvita sekamiehistöä. Syitä sekamiehistön puoltamiseen ja vastustamiseen on monia. Edellisessä vastauksessa ilmenneet kokemukset sekä miehistö- että päällystöpulasta puoltavat sekamiehistön käyttöä. Toisaalta suomalaisia merimiehiä on työttömänä, muissa töissä tai opiskelemassa, koska ei ole saanut töitä meriltä. Jos ulkomaalaisia palkataan sekä miehistöön että alempiin päällystön tehtäviin, miten taataan suomalaisen päällystön saatavuus jatkossa kun tiet alalle ovat jo nyt vaikeita löytää? Moni asia puhuu sekä sekamiehityksen puolesta että vastaan. Näistä ja muista aiheista kyselyyn vastanneet kirjoittivat ”vapaa sana” osioissa.

## 5. Mieli­pide­kyselyn vapaa sana

Kyselyssä oli useita kohtia vapaasana­isia mieli­piteitä varten. Jokaisen osion lopussa oli varattu tilaa kommenteille, samoin työn lopussa. Näiden vastausten aiheet vaihtelivat sekä hyvien että huonojen puolien välillä. Kommunikointi ja sekamiehityksen tarpeellisuus olivat suosittuja vapaasanaisten vastausten aiheita. Myös suomalaisten merenkulkijoiden tulevaisuudesta oltiin huolestuneita. Tässä kappaleessa esitellään kyselyyn vastanneiden vapaasana­isia vastauksia.

Sekamiehistön hyvistä puolista esiin nostettiin esimerkiksi esimiesten kunnioitus ja ongelmista suomalaisten kesken muistutettiin. ”*Sekamiehistön hyvä puoli on se, että ulkomaalaiset merimiehet kunnioittavat päällystöä huomattavasti enemmän, eivätkä ryyppää jatkuvasti. Pätevyyskin on monesti parempi, eikä heillä ole tapana ruikuttaa koko ajan.*” (nimetön vastaaja 2) Oman asenteen tärkeyttä korostettiin ja muutenkin omaa toimintaa. Kaikki on lopulta kiinni henkilökemioista, oli sitten kyse yhden tai useamman kulttuurin edustajasta. Henkilökemiat eivät voi toimia jos toinen asennoituu vastaan heti alussa.

Moni vastaaja nosti kuitenkin esiin sekamiehistön ongelmia. Kansallisuuserojen lisäksi niitä ovat vastaajien mukaan myös pidempi työaika aluksella, joka vaikuttaa mielialaan negatiivisesti. Toinen ongelma on henkilöiden vaihtuvuus. Kun yksi saadaan perehdytettyä, hän tekee pitkän ”törnin”, eikä luultavasti palaa enää sen jälkeen, jolloin jälleen uuden henkilön perehdytys pitää aloittaa alusta. Lisäksi niinkin arkipäiväinen asia kuin ruokailu saattaa aiheuttaa ongelmia laivalla, jos ruokailutavat ovat liian erilaisia. Niin monesti on kun puhutaan suomalaisista ja esimerkiksi aasialaisista.

Kulttuurierojen sanottiin kuitenkin aiheuttavan iso­jakin ongelmia jokapäiväiseen laiva­elämään ja työntekoon. Eroja huomattiin esimerkiksi työtavoissa, arkirutiineissa, työ­moraalissa ja tehtävien suorituksessa sekä normaalissa kanssakäymisessä. Vaikka yleinen ilmapiiri tuntuisi rennolta, saattaa yksittäisten asioiden hoito olla silti hankalaa. Erilaisen, löyhemmän työ­moraalin koettiin laskevan myös muiden työ­motivaatiota, vaikka työ­moraali olisikin korkeampi. ”*Pohjois-eurooppalaisia lukuunottamatta, juuri ketään ei tunnu kiinnostavan työn jäljen laatu tai vastuullisuus oman työn laadusta.*” (nimetön vastaaja 3) Täysin päinvastaisiakin mieli­piteitä ilmaistiin. Suomalaisia moitittiin

ylimielisyydestä ja motivaatiosta: ”*työmoraali ja ahkeruus ovat lähes kaikilla muunmaalaisilla korkeammalla tasolla ja halu & motivaatio myös*” (nimetön vastaaja 4).

Eniten kommentoiduksi ongelmaksi nousi kielitaito ja kommunikointi. Muistutettiin myös suomalaisten, etenkin vanhempien merimiesten heikommasta kielitaidosta. Sanottiin huonon kielitaidon tekevän työstä ja vapaa-ajasta raskasta kommunikointivaikeuksien vuoksi. Suurimman huomion sai kuitenkin negatiivisen palautteen anto ja kommunikointi vaaratilanteissa. Vastauksissa korostettiin aasialaisten ikään ja kokemukseen perustuvaa hierarkiaa sekä erityisesti kasvojen menettämisen pelkoa ja häpeän välttämistä. Näissä tapauksissa kehoitettiin antamaan negatiivinen palaute aina kahden kesken. Palautteenannon viivästyminen koettiin kuitenkin vaikeuttavan palautteen antamista.

Hätätilanteissa kielimuurin todettiin hidastavan ja heikentävän toimintaa ja reagointia. Kommunikaatiovaikeuksien ja väärinymmärrysten koettiin myös itsessään aiheuttavan mahdollisia vaaratilanteita. Eräs nimetön vastaaja (5) kuitenkin korosti ISM-koodin merkitystä aluksen turvallisuuteen. Hän ei usko miehistön kansallisuuden yksin aiheuttavan normaalia enempää vaaratilanteita ja korostaa tehtävien kunnollisen ohjeistuksen merkitystä.

Myös vapaasanaisissa vastauksissa mielipiteet sekamiehistön tarpeellisuudesta jakautuivat. Sekamiehistön toivottiin parantavan suomalaisten työpanosta, kielitaitoa ja kansainvälisyyttä. Sekamiehistön uskottiin tuovan apua suomen merenkulun kilpailukyvyille, sekä miehistöpulaan. Etenkin konealalla koettiin vaikeuksia löytää riittävästi suomalaista väkeä töihin. Suomalaisen miehistön uskottiin häviävän pikkuhiljaa mm ylimitoitettun ja huonosti suunnitellun koulutuksen sekä alhaisen palkan vuoksi.

Moni oli kuitenkin sitä mieltä, ettei sekamiehistöä tarvita, sillä se vie vain suomalaisten työt muille. Usea vastaaja korosti, ettei puhe miehistö- tai päällystöpulasta pidä paikkaansa. Muisteltiin työttömien merenkulkijoiden määrää suomessa, sekä mm palkallisista syistä merityöstä kieltäytyvien ja varustamo vaihtavien määrää. Synä näihin nähtiin lähinnä vakinaisten sopimuksien saamisen vaikeus ja järjestelmän nykytila. Huomiota kiinnitettiin myös pidempään vallinneeseen koulutuspolitiikkaan, jolla on ”*järjestelmällisesti yritetty ajaa miehistöpuolen koulutusta alas*”. (Nimetön vastaaja 6)

Alan tulevaisuudesta oltiin myös huolissaan. Sekamiehityksen käyttöönoton koettiin vaikeuttavan huomattavasti suomalaisten alalle pääsyä, sillä ennen paikat, joista saattoi saada ensimmäisen työpaikan, ovat juuri niitä paikkoja, joihin ulkomaalaisia nyt palkataan. Korkeampia paikkoja taas ei saa ilman alemmaa työkokemusta. Korostettiin suomalaisten merenkulkijoiden mahdollisuuksien säilyttämistä. Mahdollisuudet päästä alalle ja edetä alalla tulisi taata joko nykyisellä järjestelmällä tai uudistamalla harjoittelusysteemiä siten, että työkokemuksen saanti on edelleen mahdollista. Useat vastaajat uskoivat sekamiehityksen jäävän Suomeen pysyvästi.

## 6. Yhteenveto

Työn tarkoituksena oli perehtyä sekamiehistön käyttöönottoon suomalaisissa rahtilaivoissa. Se toteutettiin teoriaopintoina sekä mielipidekyselyn avulla. Kun kysely odotti vastauksia, keräsin tietoa muista lähteistä, kuten lehdistä ja internetistä. Sain selville että sekamiehistön saa ottaa käyttöön käytännössä vain uusiin Suomen lipun alle tuleviin rahtialuksiin. Sekamiehistön Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden määrä on myös rajoitettu korkeintaan puoleen aluksen henkilökunnasta ja korkeintaan yhteen kolmasosaan varustamon palkkaamista merimiehistä.

Mielipiteet ja syyt sekamiehistön käyttöönotosta vaihtelivat laidasta laitaan. Päälimmäisinä syinä kuitenkin mainittiin palkkakustannusten lasku ja miehistöpulan täyttäminen. Väitteet miehistöpulasta yleisesti herättivät kummastusta monissa ihmisissä. Suomessa on jatkuvasti työttömiä merimiehiä, oppilaita jotka venyttävät kouluaan välttääkseen työttömäksi joutumisen sekä muille aloille työllistyneitä merimiehiä, jotka ovat vaihtaneet alaa työpulan vuoksi. Konepuolen työpulasta suurin osa on yksimielisiä, mutta esimerkiksi kansiosaston tilanteesta on täysin vastakkaisia mielipiteitä: toisten mielestä on pula miehistöstä ja toisten mielestä ylitarjontaa.

Huolta on herättänyt myös suomalaisten merimiesten tulevaisuus. Jos ulkomaalaiset palkataan niihin töihin, mistä nuoret ovat ennen päässeet alalle, mitä kautta tulevaisuudessa saadaan koulutettua ja työllistettyä tulevia merimiehiä? Vaihtoehtoja on annettu useita. esimerkiksi ulkomailakin toiminnassa oleva kadettijärjestelmä on yksi niistä. Harjoittelupaikan takaaminen merimiesopiskelijoille kuului kuitenkin

sekamiehityssopimukseen, joten ainakin harjoitteluun pitäisi päästä, vaikkei töitä sen jälkeen olisikaan tiedossa.

Moni kyselyyn vastanneista ilmaisi myös samoja huolia. Kyselyn analysoinnin näkökulmaksi valitsin kuitenkin sekamiehityksen yleisesti sekä sen erot maittain / maanosittain. Kysely oli jaettu kuuteen osaan. Ensimmäisessä osassa selvitettiin vastaajan taustatiedot iästä ja sukupuolesta työkokemukseen ja kokemukseen sekamiehistössä. Vastaajaryhmä oli monipuolinen, joka parantaa otantaa pienestä lukumäärästä huolimatta. Joukossa oli sekä juuri uransa aloittaneita että merillä elämäntyönsä tehneitä konkareita.

Kyselyn toinen osa käsitteli laivan ilmapiirin muuttumista sekamiehistön käyttöönoton yhteydessä. Tästä osasta alkaen kaikki kysymykset sisälsivät neliportaisen vastausasteikon sekä ”ei eroa” vaihtoehdon. Vastausryhmäjako pysyi samana läpi kyselyn, osassa kysymyksistä oli myös Suomi, Eurooppa ja Viro vertailukohteena. Tämä toinen osio sisälsi kolme kysymystä koskien työilmapiirin, vapaa-ajan ilmapiirin ja aluksen yleisen ilmapiirin muutosta. Kaikkien Euroopan ulkopuolelta tulevien miehistön jäsenten kanssa ilmapiirin oletettiin olevan joko sulkeutuneempi / kireämpi tai huomattavasti sulkeutuneempi / kireämpi verrattuna suomalaiseen rahtialukseen, jossa ei ole tässä työssä tarkoitettua sekamiehistöä. Parhaiten tässä osiossa pärjäsivät Etelä- ja keskiamerikkalaiset sekä filippiiniläiset, kun taas Lähi-idästä tulevan miehistön kanssa ilmapiiri koettiin huomattavasti sulkeutuneemmaksi ja kireämmäksi.

Kolmannessa osiossa selvitettiin vastaajien mielipiteitä kommunikoinnista sekamiehistön kanssa. Aluksi selvitettiin vastaajien arvio omasta ja muiden englanninkielentaidosta. Sen jälkeen kysyttiin mielipiteitä kommunikaatiosta yleensä sekä positiivisen ja negatiivisen palautteen antamisesta. Englanninkielentaidon arvioitiin pääasiassa olevan hyvä tai erinomainen suomalaisilla. Kaikki vastausryhmät saivat huonommat arviot. Parhaiten pärjäsivät filippiiniläiset, joille annettiin vain arvosanaksi välttävä. Huonon arvosanan saivat entisen Neuvostoliiton alueen merimiehet. Negatiivisen palautteenannon koettiin olevan helpointa Etelä- ja keskiamerikkalaisille, kun filippiiniläiset taas veivät muuten parhaan sijan. Vaikeinta kommunikoinnin todettiin olevan entisen Neuvostoliiton alueilta ja Lähi-idästä tulevien merenkulkijoiden kanssa.

Neljännessä osiossa mitattiin sekamiehistöjen ammattitaitoa. Kysymyksiin sisältyivät koulutus, ammattitaito yleisesti, työmoraali, työnopeus, työnlaatu, omatoimisuus ja



työmenetelmät. Aasialaiset ja filippiiniläiset saivat tunnustusta eurooppalaisia paremmasta työmoraalista, kun kaikki muut vastaukset jäivät jälleen hieman heikomman puolelle. Omatoimisuutta lukuun ottamatta filippiiniläiset todettiin vastausryhmistä ammattitaitoisimmiksi. Omatoimisin ryhmä tuli entisen Neuvostoliiton alueelta. Kaikkein huonoiten tässä arvioinnissa pärjäsivät afrikkalaiset, jotka olivat viimeisellä sijalla kaikkein heikoimpana kaikissa muissa kysymyksissä paitsi työmoraalissa. Siinä Lähi-idästä tulevat ohittivat afrikkalaiset juuri ja juuri.

Viidennessä osiossa mitattiin vastaajien mielipiteitä sekamiehistön vaikutuksesta työturvallisuuteen. Kysymykset jakautuivat normaaliin työtilanteeseen, vaarallisiin töihin, kiinnitys ja irrotustilanteisiin, lastinkäsittelyyn, talviolosuhteisiin sekä vaara- ja hätätilanteisiin. Kaikissa kysymyksissä sekamiehityksen todettiin laskevan aluksen turvallisuutta erityisesti kommunikointivaikeuksien ja kulttuurierojen vuoksi. Hätätilanteissa mielipiteet olivat kaikkein jyrkimmät ja negatiivisimmat. Talviolosuhteita koskevassa kysymyksessä näkyi selvästi ajatus kokemuksesta turvallisuuden tuojana, sillä kaikki pohjoisen ryhmät miellettiin vain turvallisuutta heikentäväksi, mutta muut sitä huomattavasti heikentäväksi. Talviolosuhteita lukuun ottamatta turvallisimmaksi sekamiehistöksi miellettiin filippiiniläiset kun afrikkalaiset jäivät taas perää pitämään.

Kuudennessa ja viimeisessä osassa kysyttiin mistä vastaajat arvelevat enemmistön suomalaisen sekamiehistön ulkomaalaisista jäsenistä tulevan, jossa filippiiniläiset voittivat kirrkaasti. Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin syytä sekamiehistön käyttöönottoon. Pienemmät palkat oli ehdottomasti suosituin vastaus, mutta myös huonompiin oloihin tyytyminen sekä miehistö ja päällystöpula nousivat esiin vastauksista. Viimeisenä kysymyksenä oli vastaajien mielipide sekamiehistöjen tarpeellisuudesta. Suurin osa oli sitä mieltä, ettei sekamiehistöä tarvita Suomessa. Perusteluja suuntaan ja toiseen sain lisäksi omasanaisista vastauksista. Niissä esiin nousivat jälleen ristiriitaiset mielipiteet työllisyystilanteesta, sekä muita syitä sekamiehistön puolesta ja sitä vastaan. Sekamiehityksen uskottiin kuitenkin yleisesti jäävän Suomen merenkulkuun.

## 7. Itsearviointi

Loppuun kerron vielä omia mielipiteitäni työn ja erityisesti kyselyn onnistumisesta. Materiaalihaku sujui nopeasti, samoin sen lukeminen ja karsiminen mutta kysely aiheutti paljon päänvaivaa. Sitä tehdessäni halusin tehdä kyselystä mahdollisimman tarkan, niinpä tein siihen liikaa kysymyksiä. Tarkkuuden vuoksi valitsin myös koko maapallon sekamiehistön lähtöalueeksi, vaikka todennäköisyys siihen onkin aika pieni. Näin kysymyksiä tuli paljon ja vastausvaihtoehtoja vielä enemmän. Valitsin neliportaisen vastausasteikon sen vuoksi, että halusin välttää tyypilliset keskilinjat vastaukset ja saada vastaajat kääntymään jompaankumpaan suuntaan. Toki lisäsin vielä sen viidennen vaihtoehdon, ”ei eroa”, mutta sijoitin sen muiden vastausvaihtoehtojen jälkeen asteikon päähän, ettei siitä tulisi sitä keskimmäistä nappia, jota painetaan kun ei viitsitä ajatella.

Aihetta enemmän miettiessäni kysely vain laajeni ja laajeni, kunnes taas pienen karsinnan jälkeen saavutti lopullisen muotonsa. Se on edelleen aivan liian pitkä. Sen vastaamiseen kului liikaa aikaa, ja uskonkin että moni jätti sen vain kesken. Kaiken lisäksi sen analysointiin menee vielä enemmän aikaa. Kuusi osa-aluetta, kaikissa useita kysymyksiä ja jokaisessa kysymyksessä todella monta vastausvaihtoehtoa... Jos tekisin työn uudelleen, työstäisin kyselyn murto-osaan nykyisestä. Siitä saisi silti riittävästi vaihtelua johtopäätösten tekemiseen, mutta sekä vastausprosentti, että analysoinnin luontevuus paranisivat. Vapaa sana-osia en silti poistaisi, sillä niistä saa hyvää tarkennusta ja laajempia mielipiteitä kuin valintakysymyksistä.

Toinen asia, jonka muuttaisin uutta kyselyä tehdessäni, on kyselyohjelma. Kyseinen ilmaisversio, jota nyt käytin, mahdollisti saman henkilön vastaavan useampaan kertaan. Kyselyn pituudesta johtuen uskon kuitenkin ettei niin tällä kertaa tehty. Näin pitkässä kyselyssä tallennus- ja uudelleen jatko mahdollisuus olisivat olleet kullan arvoisia. Kolmas, ehkä eniten ohjelmassa häirinnyt puute oli sen alkeellinen analyysi. Käytännössä kaikki piti laskea käsin, eikä eri kielillä tehtyjen kyselyiden vastauksia saanut yhdistettyä lyömättä niitä itse sisään.

Vaikka paperikyselyllä olisi saattanut saada paremman vastausprosentin, se olisi vienyt turhaa aikaa ja rahaa papereineen ja postituksineen, eikä silläkään yleensä saa täyttää vastausprosenttia. Pitäytyisin siis edelleen sähköisessä versiossa ja pyydettyä toimittaisin printattavan version kyselystä. Mutta kyselyn muokkaamisen ja ohjelman

vaihdon lisäksi pyrkisin markkinoimaan kyselyä paremmin. Sillä tavoin sille voisi saada lisää näkyvyyttä ja lisää vastaajia. Etenkin kun tällainenkin aihe koskee meitä kaikkia.

Kokonaisuudessaan tämä prosessi on ollut hyvin opettavainen. Olen oppinut paljon sekä aiheesta että itsestäni. Olen oppinut mm sekä opiskelutekniikkaa, aikataulutusta, kyselyn tekoa että materiaalin hakua aiheen lisäksi. Aiheena sekamiehistö taas oli ennen työn aloittamista tuttu lähinnä uutisten ja huhujen pohjalta. Työn teon myötä opin siitä myös paljon konkreettista tietoa, sekä muiden ihmisten mielipiteitä asiasta.

## Lähdeluettelo

Alstela, Teemu. (2009) Sekamiehitys uhka vai mahdollisuus? Suomen Merenkulku 2009 (12), 38.

Anttila, Riku. (2011) *LAUSUNTO LVM 2579/03/2011*. Suomen Varustamot. [http://www.lvm.fi/web/fi/561;jsessionid=7068a11765abbf60b56135941a34?p\\_p\\_id=lvmmahtiportlet\\_WAR\\_lvmmahtiportlet&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=exclusive&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2&lvmmahtiportlet\\_WAR\\_lvmmahtiportlet\\_action=getdoc&lvmmahtiportlet\\_WAR\\_lvmmahtiportlet\\_did=88811](http://www.lvm.fi/web/fi/561;jsessionid=7068a11765abbf60b56135941a34?p_p_id=lvmmahtiportlet_WAR_lvmmahtiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=exclusive&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&lvmmahtiportlet_WAR_lvmmahtiportlet_action=getdoc&lvmmahtiportlet_WAR_lvmmahtiportlet_did=88811) (Luettu 16.4.2013)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyyn parantamisesta ja laeksi eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. HE 115/2007. <http://www.edilex.fi/kela/fi/he/20070115> (luettu 16.4.2013)

Hernesniemi, Hannu. (2012) *Merenkulun toimintaedellytykset, kilpailukyky ja julkisen talouden sopeuttamistoimet*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. 18.4.2012. <http://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp1270.pdf> (Luettu 16.4.2013)

Horck, Jan. (2008) Cultural and gender diversities affecting the ship/port interface – *Maritime education and training efforts to bridge diversity gaps*. ISPIC. 19-21.5.2008. <https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.safetysea.org%2Fmodules%2Fdownloads%2Fvisit.php%3Fcid%3D146%26lid%3D1225&ei=vVtxUZ2TJOnn4QSc8YC4DA&usg=AFQjCNEKF9Ua4RUGpq3EVLozqpIX4siGhQ&sig2=jgIhZyydNXLNAlyqBRydxA&bvm=bv.45373924,d.bGE> (Luettu 16.4.2013)

Hämäläinen, Johanna. (2012) *Merenkulun tulevaisuuden trendit ja niiden vaikutus merenkoulun koulutuksen sisältöön tulevaisuudessa*. Opinnäytetyö merenkulun hallinnon koulutusohjelmaan. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Kotka. [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38483/Hamalainen\\_Johanna.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38483/Hamalainen_Johanna.pdf?sequence=1) (Luettu 16.4.2013)

Kervinen, Ilkka. (2010). *Tukitoimien ja sekamiehityksen käyttöönoton vaikutukset merenkulkualan työvoiman riittävyyteen Suomessa*. Opinnäytetyö merikapteenin tutkintoon. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Kotka.

<http://publications.theseus.fi/handle/10024/16073> (Luettu 16.4.2013)

Kotkamaa, Hilikka. (2012) Kilpailukyky vaatii monikulttuurisuutta. *Suomen Merimies*. 2012 (10–11), 6-7.

Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta 21.12.2007/1277 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) (luettu 16.4.2013)

Liikenne- ja viestintäministeriö. *Merenkulku*. <http://www.lvm.fi/web/fi/merenkulku> (Luettu 16.5.2013)

Pettersson, Tobias. (2012) Tufft att få jobb trots skattereform. *Hufvudstadsbladet* (12.7.2012), s. 6.

Reingoldt, Tero (2009). Monikulttuurinen merenkulkija – merenkulkijan arkea monikulttuurisessa ympäristössä. Sisältyy: Merenkulkualan koulutus ja tutkimuskeskus. Turun yliopisto. *Turun yliopiston merenkulkualan koulutus- ja tutkimuskeskuksen julkaisuja B 174 (2009): Studia Maritima – lukuvuoden 2008/2009 yleisöluentoja Turussa ja Raumalla*. Merenkulkualan koulutus ja tutkimuskeskus. Turun yliopisto. <http://mkkdok.utu.fi/pub/B174-StudiaMaritima%202008-09.pdf> (Luettu 18.4.2013)

Seretin, Leena (2001). Sekamiehistö merenkululle turvallisuusriski. *Merimies*. 2001 (1), 4-5.

Sjöström, Pär-Henrik. (2011) Förbättrad situation: verksamhetsförutsättningarna för sjöfart under finländsk flagg är gynnsammare än på länge. *Sjöfartstidningen*. 2011 (8), 20.

STTK toimihenkilöjärjestö. (2011) *Suomen Laivanpäällystöliitto huolissaan nuorten perämiesten työllistymisestä*. STTK. 24.11.2011. <http://www.sttk.fi/fi-FI/uutiset/uutinen/uutiset-2011/suomen-laivanpaallystoliitto-huolissaan-nuorten-peramiesten-tyollistymisesta> (Luettu 16.4.2013)

Suomen Varustamot (2010) *Toimintakertomus 1.1.–31.12.2009*. Suomen Varustamot.  
<http://www.shipowners.fi/binary/file/-/id/3/fid/17> (Luettu 16.4.2013)

TraFi (2011) *Merimiestilasto 2011*. TraFi.  
[http://www.trafi.fi/filebank/a/1336047370/0688a0ff79a2a92c7af6cc47aebdb765/9570-Merimiestilasto\\_2011.pdf](http://www.trafi.fi/filebank/a/1336047370/0688a0ff79a2a92c7af6cc47aebdb765/9570-Merimiestilasto_2011.pdf) (Luettu 13.4.2013)

TraFi (2012) *Suomen kauppalaivasto ja merimiestyövuodet kasvoivat hieman vuonna 2011*. TraFi. 29.6.2012. (Luettu 16.4.2013)  
[http://www.trafi.fi/tietoa\\_trafista/ajankohtaista/1845/suomen\\_kauppalaivasto\\_ja\\_merimiestyovuodet\\_kasvoivat\\_hieman\\_vuonna\\_2011](http://www.trafi.fi/tietoa_trafista/ajankohtaista/1845/suomen_kauppalaivasto_ja_merimiestyovuodet_kasvoivat_hieman_vuonna_2011)

Uola, Kirsi. (2012). *Merenkulkualan koulutuksen laadullinen ennakointi*. Opetushallitus ja Satakunnan Ammattikorkeakoulu.  
[http://www.oph.fi/download/141750\\_Merenkulkualan\\_koulutuksen\\_laadullinen\\_ennakointi.pdf](http://www.oph.fi/download/141750_Merenkulkualan_koulutuksen_laadullinen_ennakointi.pdf) (Luettu 16.4.2013)

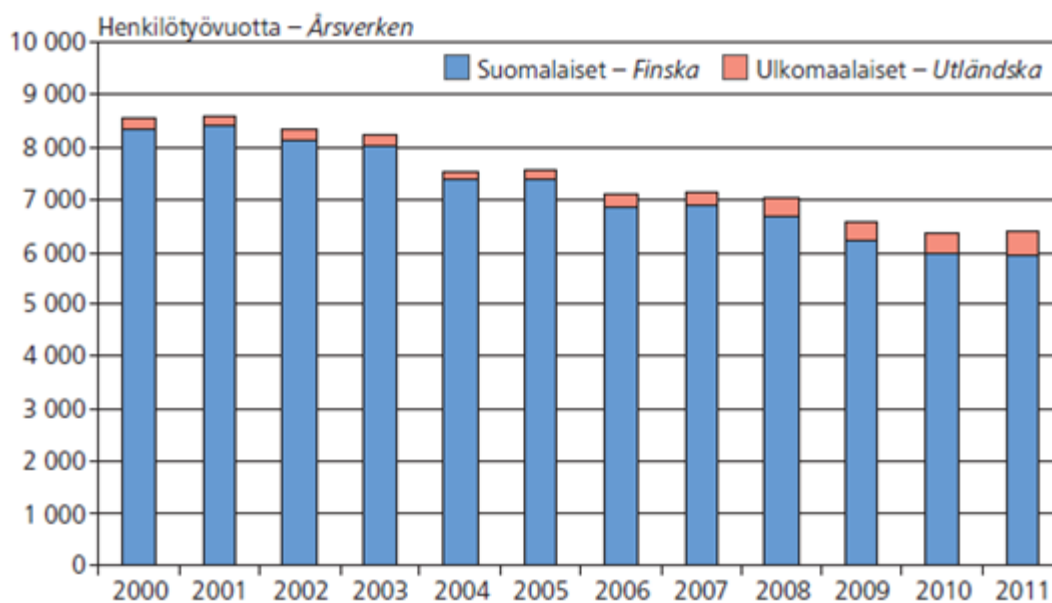
Valtiovarainministeriö (2012) *Merenkulun toimintaedellytykset, tukipolitiikka ja sopeutustoimet*. Valtiovarainministeriö.  
[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/02\\_taloudelliset\\_katsaukset/20120418Merenk/Merta\\_netti.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/02_taloudelliset_katsaukset/20120418Merenk/Merta_netti.pdf) (Luettu 16.4.2013)

## Suomalaisten ja ulkomaalaisten työmäärät 2000–2011 Liite 1

Alla on otteita Merimiestilastosta (2011), jotka näyttävät miten työt ovat jakautuneet suomalaisten ja ulkomaalaisten kesken. (TraFi 2011)

Vuosi År	Henkilötyövuodet – Årsverken		
	Suomalaiset – Finska	Ulkomaalaiset – Utländska	Yhteensä – Totalt
Henkilötyövuotta – Årsverken			
2000.....	8 380	166	8 546
2001.....	8 409	214	8 623
2002.....	8 124	220	8 344
2003.....	8 031	203	8 234
2004.....	7 363	193	7 556
2005.....	7 366	235	7 602
2006.....	6 844	228	7 072
2007.....	6 890	239	7 129
2008.....	6 696	343	7 039
2009.....	6 226	339	6 564
2010.....	6 002	346	6 348
2011.....	5 949	426	6 374

Taulukko 1. Merimiesammateissa tehtyjen henkilötyövuosien jakautuminen suomalaisten ja ulkomaalaisten merimiesten kesken, 2000–2011.



Kuva 1. Merimiesammateissa tehtyjen henkilötyövuosien jakautuminen suomalaisten ja ulkomaalaisten merimiesten kesken, 2000–2011.

Ammattiryhmä Yrkesgrupp	Ulkomaan liikenne – <i>Utrikes trafik</i>			Kotimaan liikenne – <i>Inrikes trafik</i>			Kaikkiaan – <i>Totalt</i>		
	Suoma- laiset <i>Finska</i>	Ulko- maalaiset <i>Utländska</i>	Yhteensä <i>Totalt</i>	Suoma- laiset <i>Finska</i>	Ulko- maalaiset <i>Utländska</i>	Yhteensä <i>Totalt</i>	Suoma- laiset <i>Finska</i>	Ulko- maalaiset <i>Utländska</i>	Yhteensä <i>Totalt</i>
Henkilötyövuotta – <i>Årsverken</i>									
<b>Kansiosasto – <i>Däcksavdelningen</i></b>									
päällystö – <i>befäl</i> .....	846	54	900	202	11	214	1 048	65	1 113
miehistö – <i>manskap</i> .....	794	136	930	217	10	228	1 011	147	1 158
<b>Yhteensä – <i>Totalt</i> .....</b>	<b>1 639</b>	<b>190</b>	<b>1 830</b>	<b>420</b>	<b>22</b>	<b>441</b>	<b>2 059</b>	<b>212</b>	<b>2 271</b>
<b>Koneosasto – <i>Maskinavdelningen</i></b>									
päällystö – <i>befäl</i> .....	541	73	614	147	7	154	688	80	768
miehistö – <i>manskap</i> .....	421	40	461	43	2	45	464	42	506
<b>Yhteensä – <i>Totalt</i> .....</b>	<b>962</b>	<b>113</b>	<b>1 075</b>	<b>190</b>	<b>9</b>	<b>199</b>	<b>1 152</b>	<b>123</b>	<b>1 274</b>
<b>Taluosasto – <i>Ekonomiavdelningen</i></b>									
ravintolahenkilökunta – <i>restaurangpersonal</i> .....	1 738	68	1 806	52	2	54	1 790	69	1 860
hotellihenkilökunta – <i>hotell-</i> <i>personal</i> .....	381	12	393	2	–	2	382	12	395
myymälähenkilökunta – <i>försäljningspersonal</i> .....	338	7	345	–	–	–	338	7	345
muu palveluhenkilökunta – <i>övrig servicepersonal</i> .....	226	2	228	1	–	1	227	2	229
<b>Yhteensä – <i>Totalt</i> .....</b>	<b>2 683</b>	<b>89</b>	<b>2 772</b>	<b>55</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>2 738</b>	<b>91</b>	<b>2 829</b>
<b>Kaikkiaan – <i>I allt</i> .....</b>	<b>5 284</b>	<b>393</b>	<b>5 677</b>	<b>665</b>	<b>32</b>	<b>697</b>	<b>5 949</b>	<b>426</b>	<b>6 374</b>

Taulukko 2. Merimiesammateissa tehtyjen henkilötyövuosien jakautuminen suomalaisten ja ulkomaalaisten merimiesten kesken ammattiryhmittäin, 2000–2011.



## Mielipidetutkimus sekamiehistön käyttöönotosta Suomessa Liite 2

# Mielipidetutkimus sekamiehistön käyttöönotosta Suomessa

---

Olen Reija Tolvanen ja opiskelen merikapteeniksi ammattikorkeakoulu Noviassa. Teen opinnäytetyötä sekamiehistön käyttöönotosta suomalaisilla rahtilaivoilla. Tämän kyselyn päätarkoituksena on kartoittaa suomalaisten merimiesten ja -naisten mielipiteitä ja asenteita Euroopan ulkopuolelta tulevasta työvoimasta suomalaisilla aluksilla.

Tämä kysely toteutetaan nimettömänä. Valitse lähinnä mielipidettäsi oleva vastausvaihtoehto. Jos sinulla ei ole kokemusta sekamiehistöstä tai tiettyjen alueiden kansalaisten kanssa työskentelystä, vastaathan heitä koskeviin kysymyksiin mielikuvasi perusteella. Jokaisen osion lopussa on myös tilaa kommenteille ja mielipiteille.

HUOM. Tässä kyselyssä sekamiehistöllä tarkoitetaan Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden sekä suomalaisten yhdessä muodostamaa miehistöä. Sekamiehistöksi ei tässä tutkimuksessa siis lasketa esimerkiksi suomalaisten ja virolaisten muodostamaa miehistöä.

Vastaathan viimeistään 31.8.2012, kiitos.

### Taustatiedot

1. Ikä: 18-25  26-35  36-45  46-55  56-65  66+
2. Sukupuoli: Mies  Nainen
3. Kansalaisuus: Suomen  Ruotsin  Viron  Muu, mikä? \_\_\_\_\_
4. Työtehtävä: Kansipäällystö  Konepäällystö  Talousosasto   
Kansimiehistö  Konemiehistö   
Muu, mikä? \_\_\_\_\_

5. Merityökokemus vuosina:

0-1  2-5  6-10  11-20  21-30  30-40  41+

6. Oletko nyt tai oletko ollut ennen töissä sekamiehistössä?

(Euroopan ulkopuolelta tulevien ja suomalaisten yhdessä muodostama miehistö)

Kyllä  En

7. Kuinka kauan olet työskennellyt sekamiehistössä? (vuosina)

0-1  2-5  6-10  11-20  21-30  30-40  41 +

En lainkaan

8. Valitse seuraavista vaihtoehdoista ne maat tai maanosat joiden kansalaisten kanssa olet työskennellyt sekamiehistössä.

Aasia  Filippiinit  Afrikka  Keski- ja Etelä-Amerikka  Lähi-itä\*

Viro  Venäjä  Entiset Neuvostoliiton maat \*\*

En ole työskennellyt sekamiehistössä

\* Arabiemiirikunnat, Bahrain, Iran, Irak, Israel, Jemen, Jordania, Kuwait, Libanon, Oman, Palestiina, Qatar, Saudi-Arabia, Syyria ja Turkki

\*\* Latvia, Liettua, Valko-Venäjä, Ukraina, Moldova, Georgia, Armenia, Azerbaidžan, Kazakstan, Uzbekistan, Turkmenistan, Kirgisia ja Tadžikistan

## Kysymykset

Tämän osan kysymykset koskevat miehistön jäseniä, jotka ovat kotoisin vasemmanpuoleisimmassa pystysarakkeessa mainituista maanosista ja/tai maista. Ylärivissä on kysymyksen vastausvaihtoehdot. Osassa kysymyksistä on myös Suomi ja Eurooppa vertailukohteena. Vastaathan kysymykseen kaikkien maiden/maanosien kohdalla. Jos et ole työskennellyt sekamiehistössä, vastaa oman mielikuvasi perusteella.

### Ilmapiiri

1. Miten uskot / koet työilmapiirin muuttuvan sekamiehityksen myötä?

	Huomattavasti rennomp	Rennomp	Kireämpi	Huomattavasti kireämpi	Ei muutosta
Eurooppa					
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli- Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

\* Arabiemiirikunnat, Bahrain, Iran, Irak, Israel, Jemen, Jordania, Kuwait, Libanon, Oman, Palestiina, Qatar, Saudi-Arabia, Syyria ja Turkki

\*\* Latvia, Liettua, Valko-Venäjä, Ukraina, Moldova, Georgia, Armenia, Azerbaidžan, Kazakstan, Uzbekistan, Turkmenistan, Kirgisia ja Tadžikistan

2. Miten uskot / koet vapaa-ajan ilmapiirin muuttuvan sekamiehistön myötä?

	Huomattavasti rennomp	Rennomp	Kireämpi	Huomattavasti kireämpi	Ei muutosta
Eurooppa					
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli- Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

## 3. Miten uskot / koet laivan yleisen ilmapiirin muuttuvan sekamiehistön myötä?

	Huomattavasti avoimempi	Avoimempi	Kireämpi	Huomattavasti kireämpi	Ei muutosta
Eurooppa					
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli- Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

## 4. Vapaa sana

---



---



---



---



---



---

**Kommunikointi**

1. Millaisena pidät omaa englanninkielentaitoasi?

En osaa lainkaan  Huono  Välttävä  Hyvä  erinomainen/äidinkieli

2. Millaiseksi uskot / koet muiden työntekijöiden englanninkielentaidon?

	Erinomainen	Hyvä	Välttävä	Huono	Ei englanninkielentaitoa
Suomi					
Muu Eurooppa					
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

3. Millaiseksi koet kommunikoinnin Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden kanssa eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti helpompaa	Helpompaa	Vaikeampaa	Huomattavasti vaikeampaa	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

4. Miten uskot / koet POSITIIVISEN palautteen antamisen Euroopan ulkopuolelta tuleville eroavan eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti helpompaa	Helpompaa	Vaikeampaa	Huomattavasti vaikeampaa	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

5. Miten uskot / koet NEGATIIVISEN palautteen antamisen Euroopan ulkopuolelta tuleville eroavan eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti helpompaa	Helpompaa	Vaikeampaa	Huomattavasti vaikeampaa	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

6. Vapaa sana

---



---



---



---



---



---

**Ammattitaito**

1. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien koulutustasoa eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti parempi	Parempi	Heikompi	Huomattavasti heikompi	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

2. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden ammattitaitoa eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti parempi	Parempi	Heikompi	Huomattavasti heikompi	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

3. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työmoraalia eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti parempi	Parempi	Heikompi	Huomattavasti heikompi	Ei eroa
Suomi					
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

4. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työnopeutta eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti parempi	Parempi	Heikompi	Huomattavasti heikompi	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

5. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työn laatua eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti parempi	Parempi	Heikompi	Huomattavasti heikompi	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					



6. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden omatoimisuutta eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti parempi	Parempi	Heikompi	Huomattavasti heikompi	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

7. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työmenetelmiä eurooppalaisiin verrattuna?

	Huomattavasti parempi	Parempi	Heikompi	Huomattavasti heikompi	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

8. Vapaa sana

---



---



---



---



---



---

**Työturvallisuus**

1. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna normaalissa meri- tai satamavahdissa ja huoltotöissä?

	Parantaa huomattavasti	Parantaa jonkin verran	Heikentää jonkin verran	Heikentää huomattavasti	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

2. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna vaaralliseksi luokiteltavissa töissä (esim. korkealla)?

	Parantaa huomattavasti	Parantaa jonkin verran	Heikentää jonkin verran	Heikentää huomattavasti	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

3. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna irrotus- ja kiinnitystilanteissa?

	Parantaa huomattavasti	Parantaa jonkin verran	Heikentää jonkin verran	Heikentää huomattavasti	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

4. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna lastinkäsittelytilanteissa?

	Parantaa huomattavasti	Parantaa jonkin verran	Heikentää jonkin verran	Heikentää huomattavasti	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

5. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna talvioloissa?

	Parantaa huomattavasti	Parantaa jonkin verran	Heikentää jonkin verran	Heikentää huomattavasti	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

6. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna vaara- ja hätätilanteissa?

	Parantaa huomattavasti	Parantaa jonkin verran	Heikentää jonkin verran	Heikentää huomattavasti	Ei eroa
Aasia					
Filippiinit					
Afrikka					
Etelä- ja Väli-Amerikka					
Lähi-itä *					
Venäjä					
Entisen Neuvostoliiton maat **					
Viro					

7. Vapaa sana

---



---



---



---



---



---

**Yleistä sekamiehistöstä**

1. Mistä uskot suurimman osan suomalaisiin aluksiin palkattavista Euroopan ulkopuolelta tulevista työntekijöistä olevan kotoisin?

Aasia	<input type="checkbox"/>	Lähi-itä	<input type="checkbox"/>
Filippiinit	<input type="checkbox"/>	Venäjä	<input type="checkbox"/>
Afrikka	<input type="checkbox"/>	Entiset Neuvostoliiton maat	<input type="checkbox"/>
Etelä- ja Väli-Amerikka	<input type="checkbox"/>		

2. Miksi uskot varustamoiden palkkaavan Euroopan ulkopuolelta tulevia työntekijöitä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

He ovat ammattitaitoisempia	<input type="checkbox"/>
He ovat kokeneempia	<input type="checkbox"/>
Heillä on parempi työmoraali	<input type="checkbox"/>
Heillä on parempi työteho	<input type="checkbox"/>
Heille maksetaan vähemmän palkkaa	<input type="checkbox"/>
He tyytyvät huonompiin oloihin (esim. Tilat, ruoka ja viihdykkeet)	<input type="checkbox"/>
Suomalaista tai eurooppalaista miehistöä ei ole riittävästi	<input type="checkbox"/>
Suomalaista tai eurooppalaista päälystöstä ei ole riittävästi	<input type="checkbox"/>
Ei erityistä syytä	<input type="checkbox"/>
Muu syy, mikä?	<hr/>

3. Tarvitaanko suomalaisilla laivoilla mielestäsi Euroopan ulkopuolelta tulevia työntekijöitä?

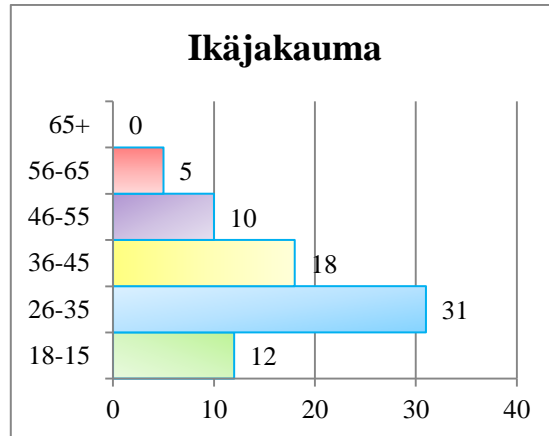
Kyllä     Ei



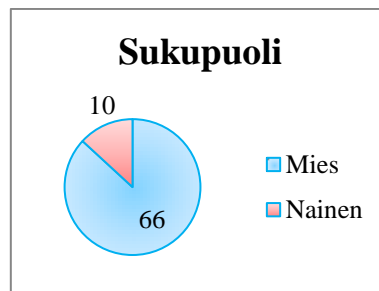
# Kyselyn vastaukset Liite 3

## Taustatiedot

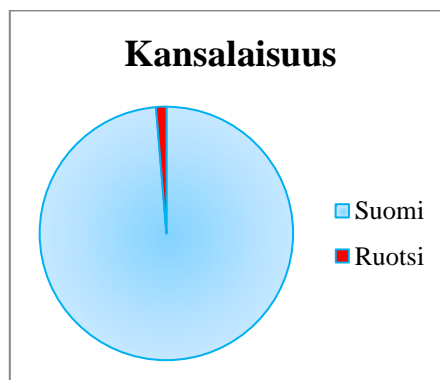
### 1. Ikä



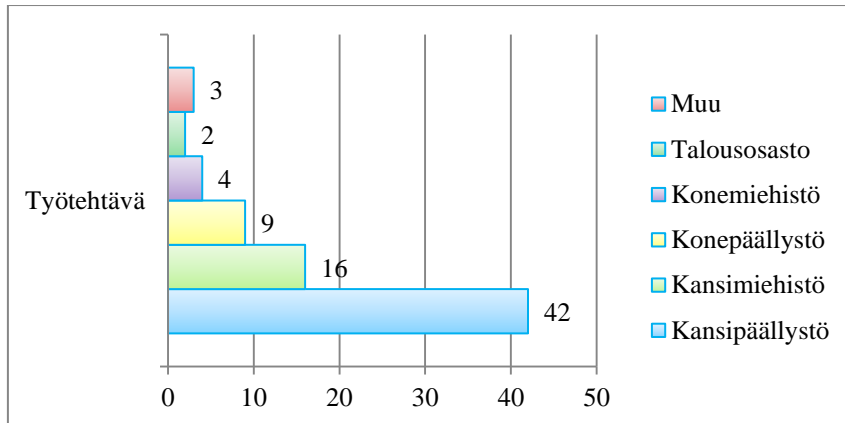
### 2. Sukupuoli



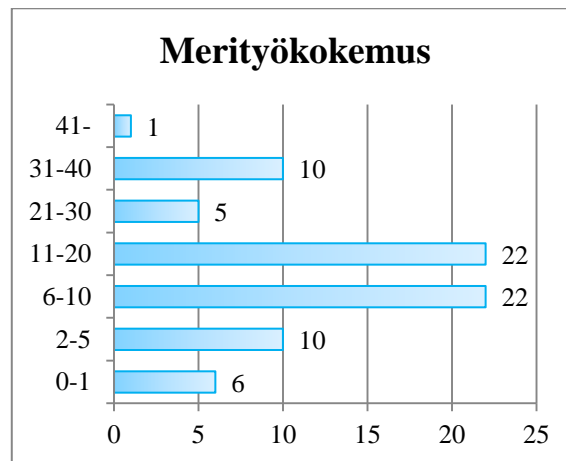
### 3. Kansalaisuus: 75 suomalaista ja 1 ruotsalainen



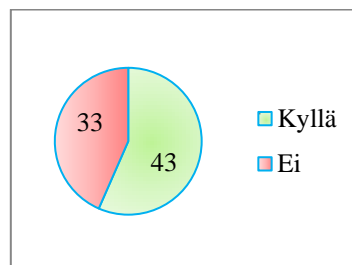
## 4. Työtehtävä



## 5. Merityökokemus vuosina

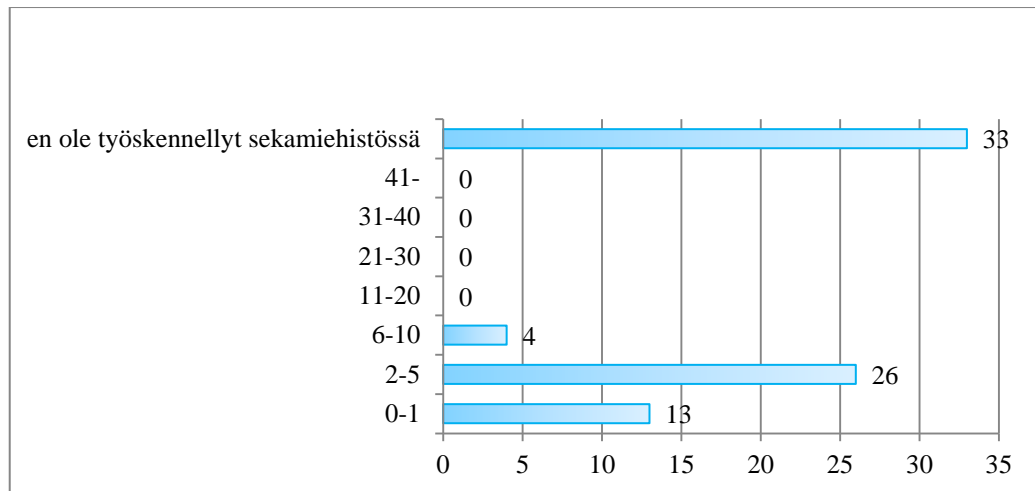


## 6. Oletko nyt tai oletko ollut ennen töissä sekamiehistössä?

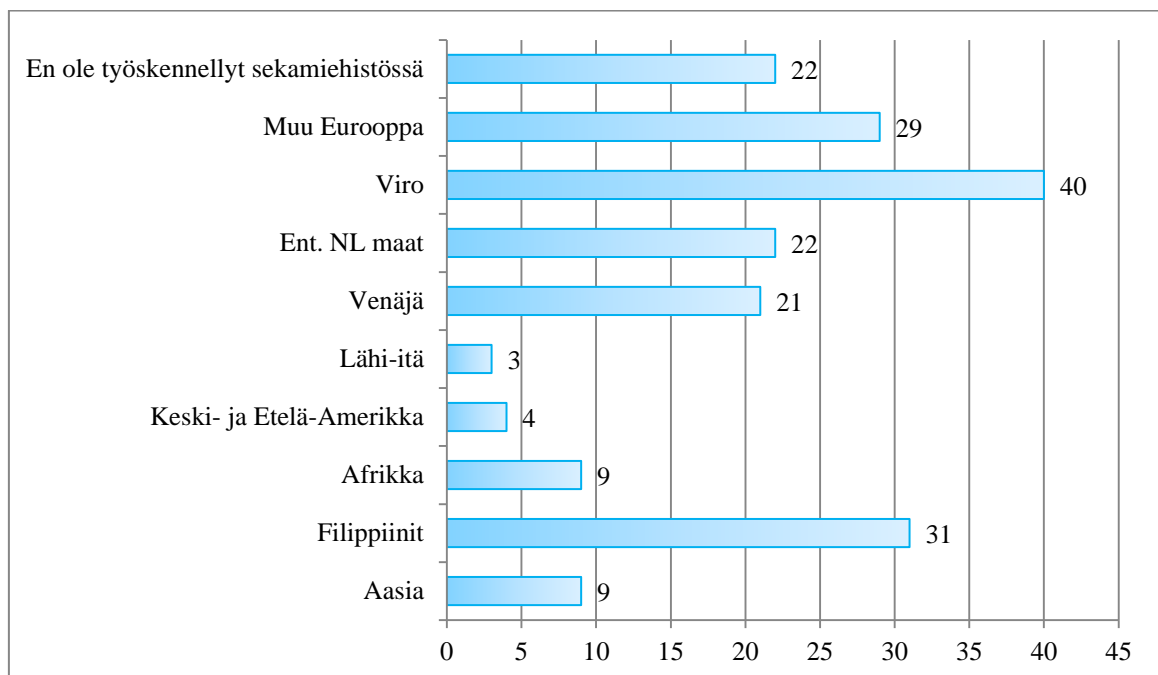




## 7. Kuinka kauan olet työskennellyt sekamiehistössä?

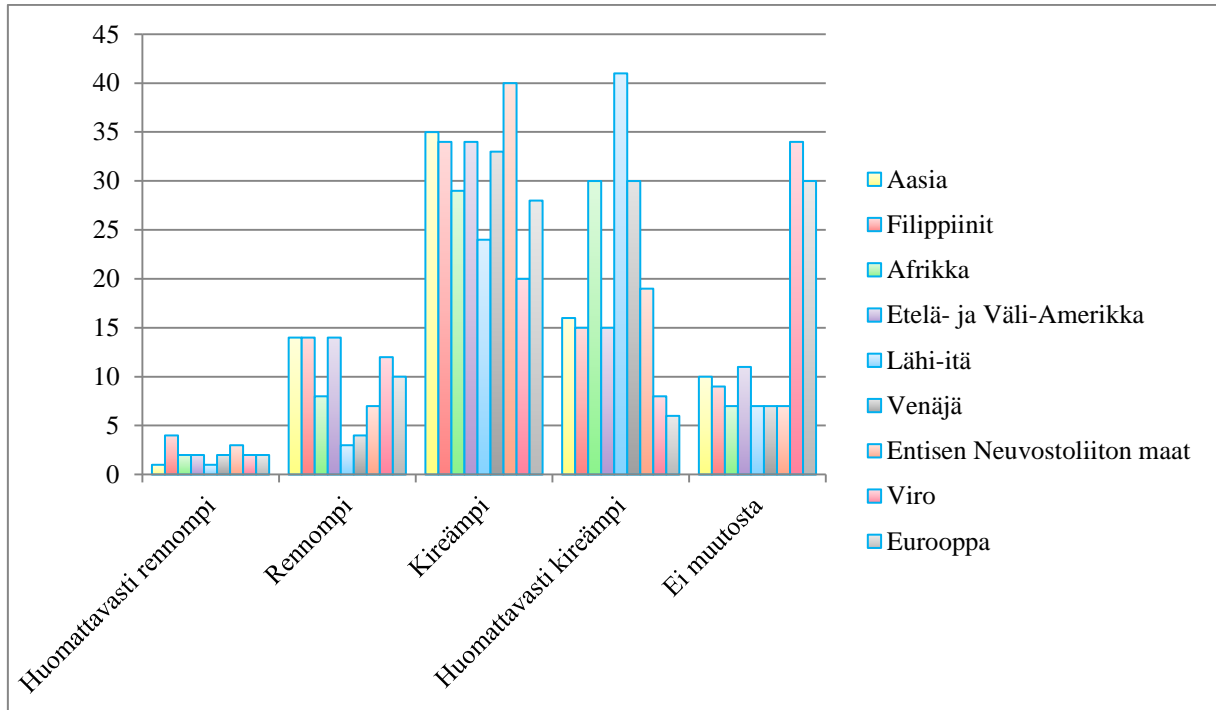


## 8. Valitse seuraavista vaihtoehtoista ne maat tai maanosat joiden kansalaisten kanssa olet työskennellyt sekamiehistössä

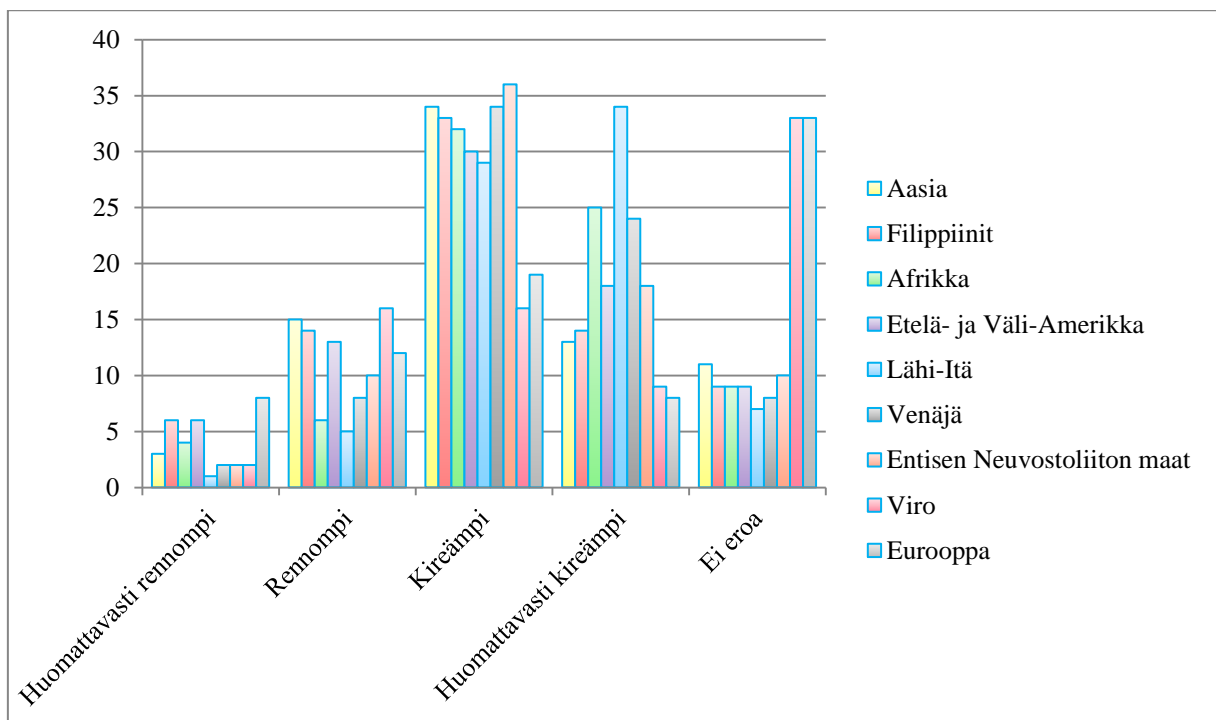


## Ilmapiiri

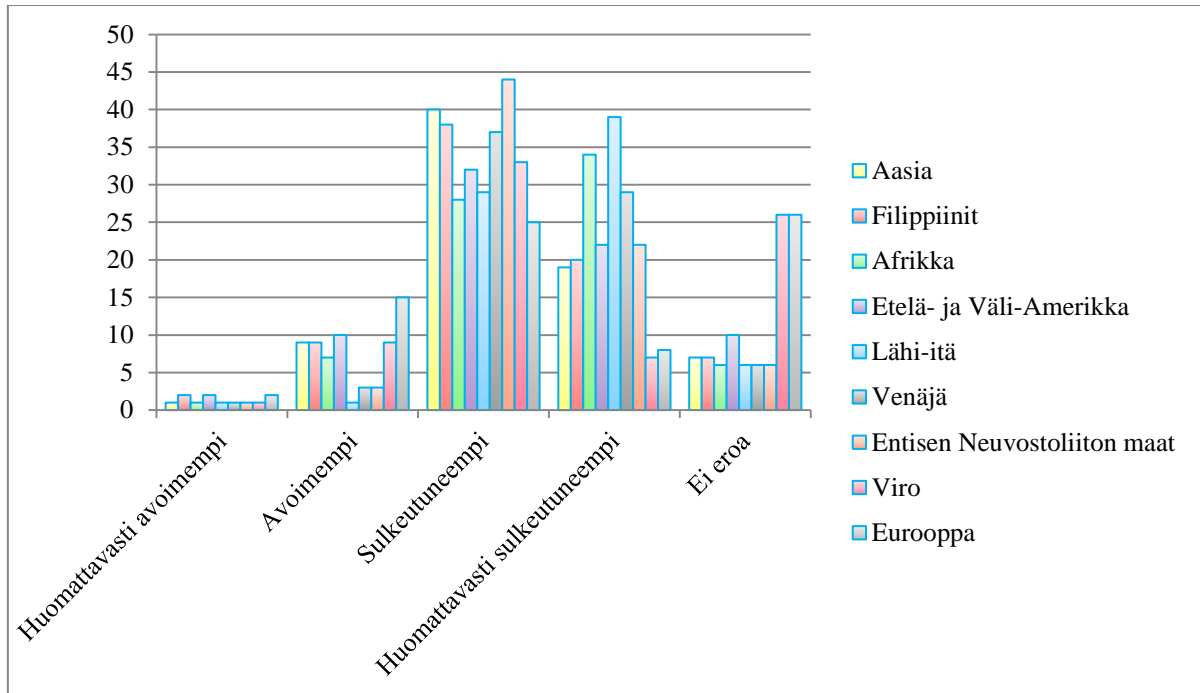
### 1. Miten uskot / koet työilmapiirin muuttuvan sekamiehityksen myötä?



### 2. Miten uskot / koet vapaa-ajan ilmapiirin muuttuvan sekamiehityksen myötä?

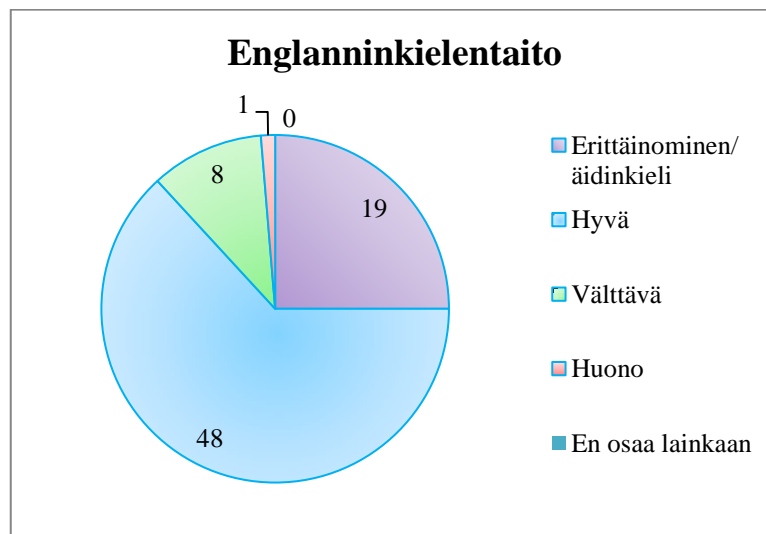


### 3. Miten uskot / koet yleisen ilmapiirin muuttuvan sekamiehityksen myötä?

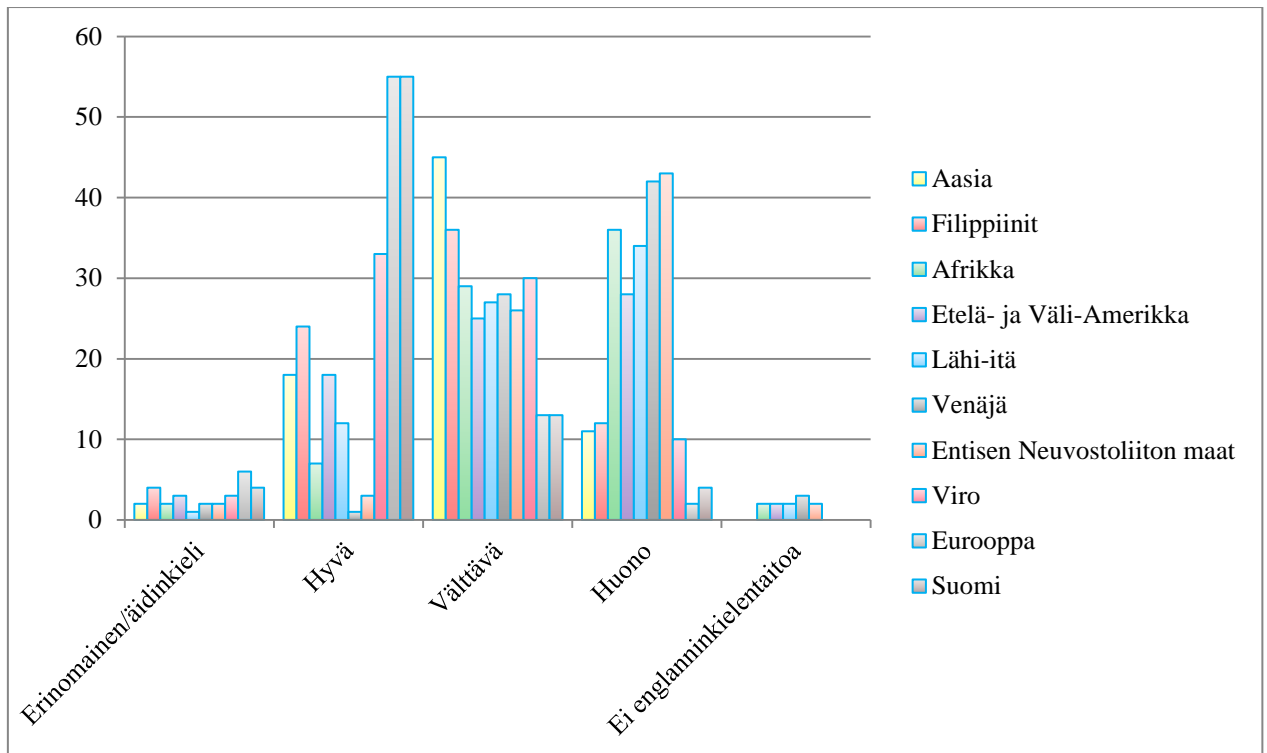


## Kommunikointi

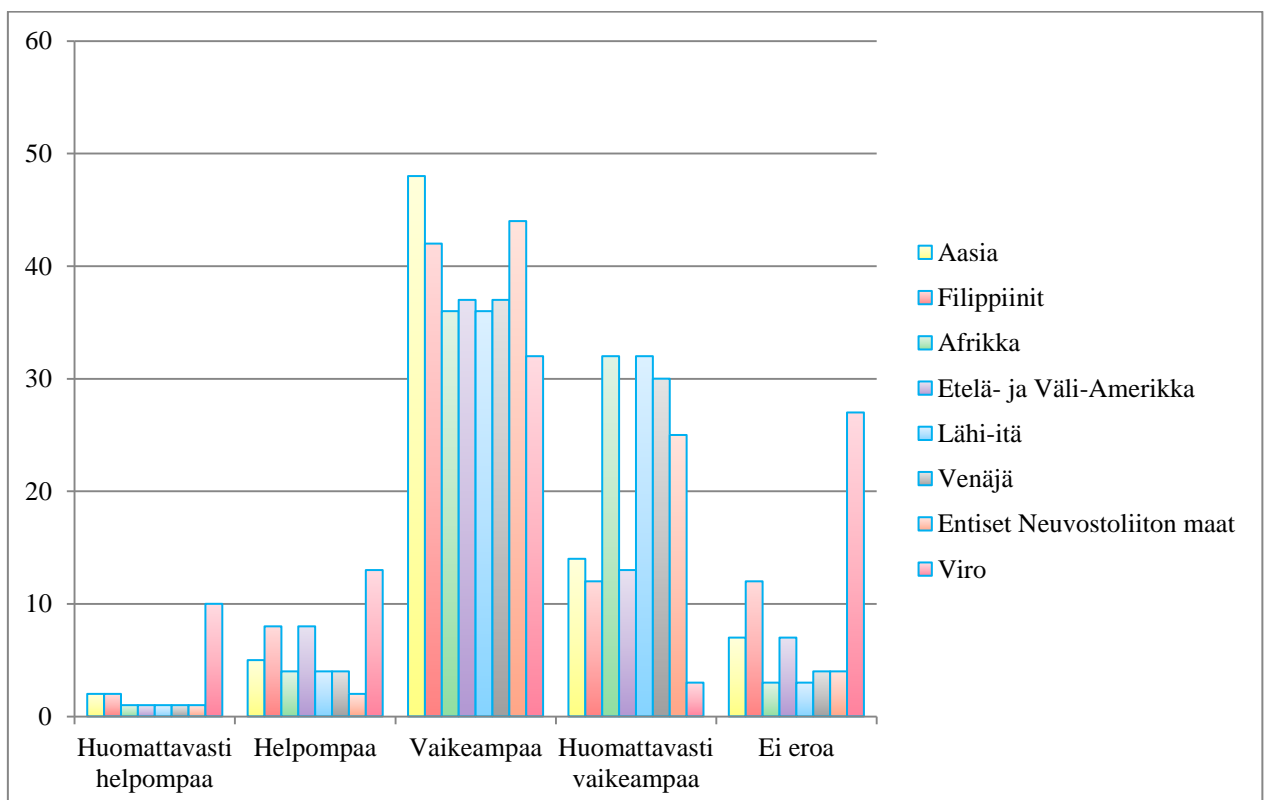
### 1. Millaisena pidät omaa englanninkielentaitoasi?



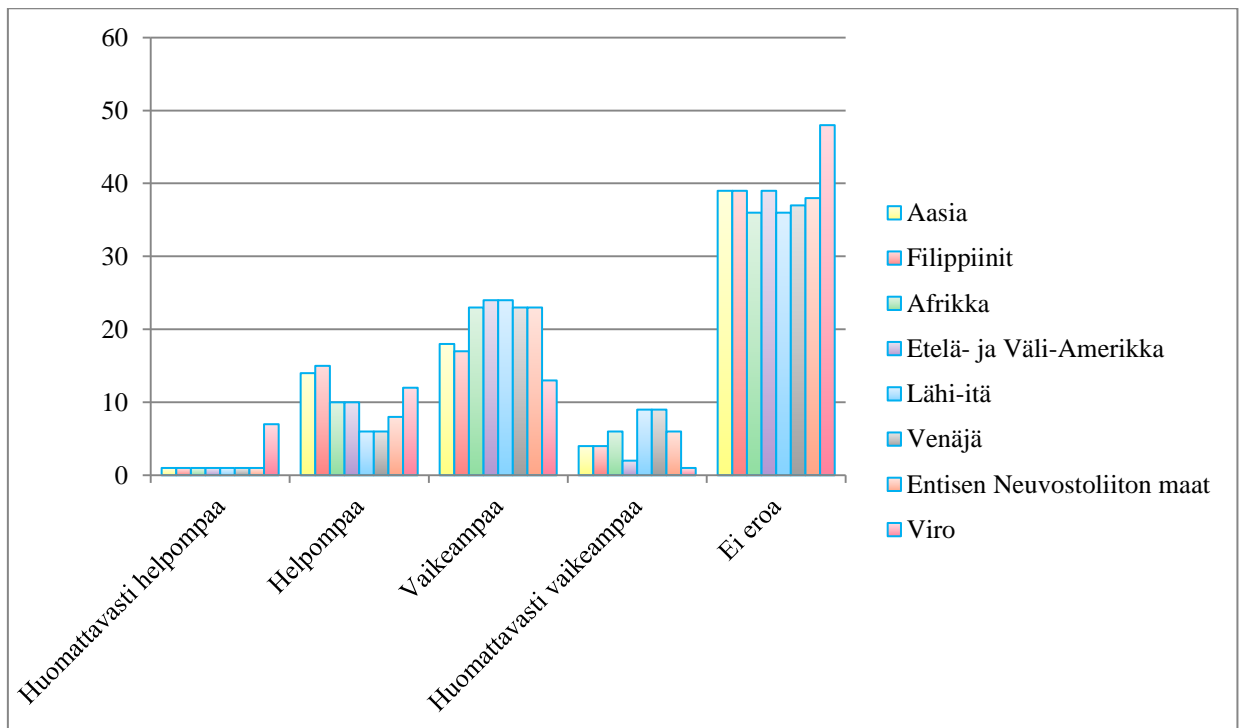
## 2. Millaiseksi uskot / koet muiden työntekijöiden englanninkielentaidon?



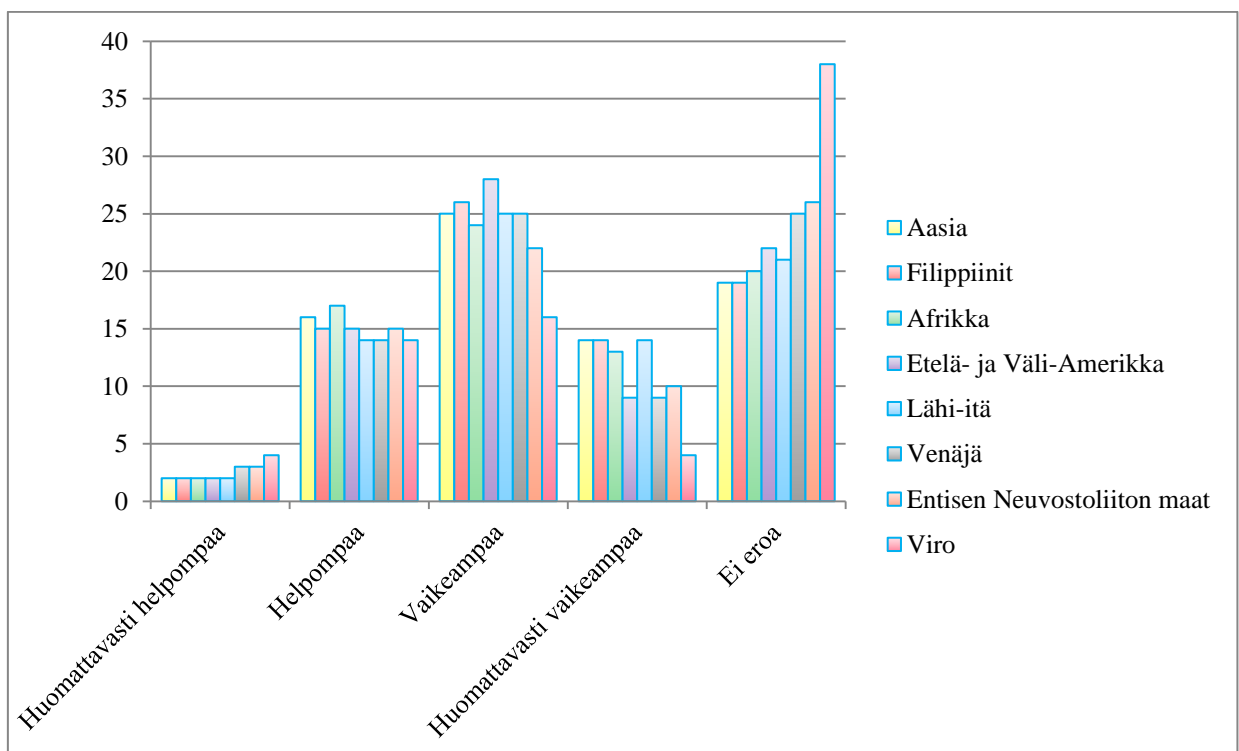
## 3. Millaiseksi koet kommunikoinnin Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden kanssa eurooppalaisiin verrattuna?



4. Miten uskot / koet POSITIIVISEN palautteen antamisen Euroopan ulkopuolelta tuleville eroavan eurooppalaisiin verrattuna?

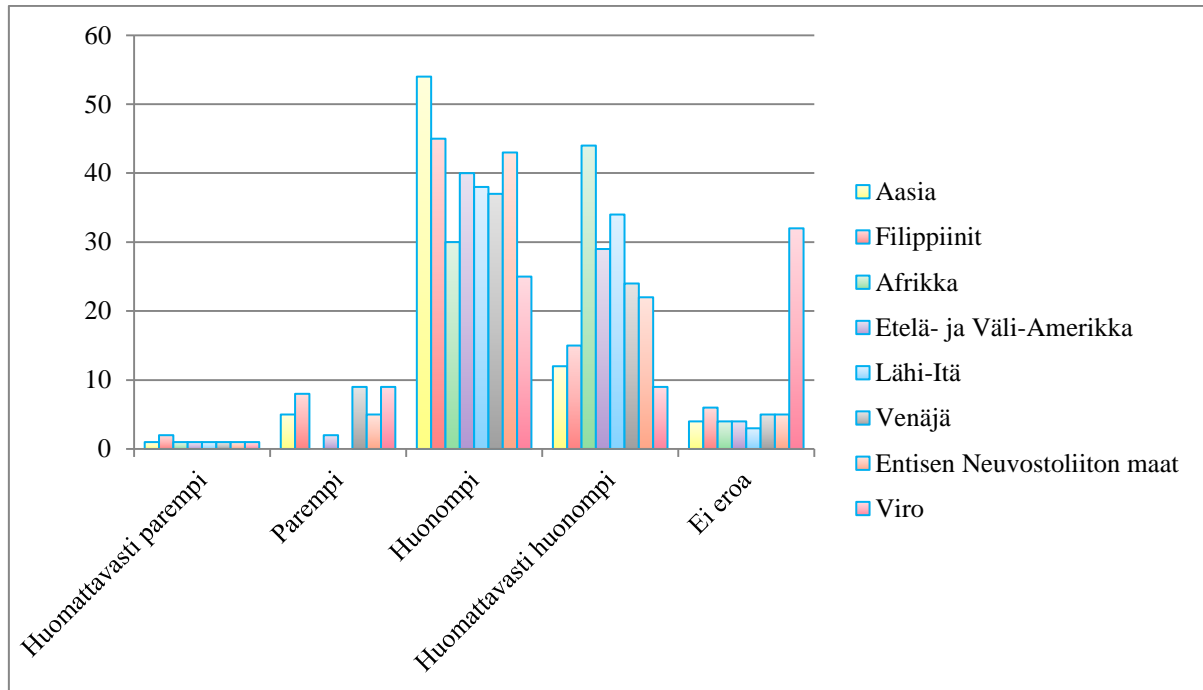


5. Miten uskot / koet NEGATIIVISEN palautteen antamisen Euroopan ulkopuolelta tuleville eroavan eurooppalaisiin verrattuna?

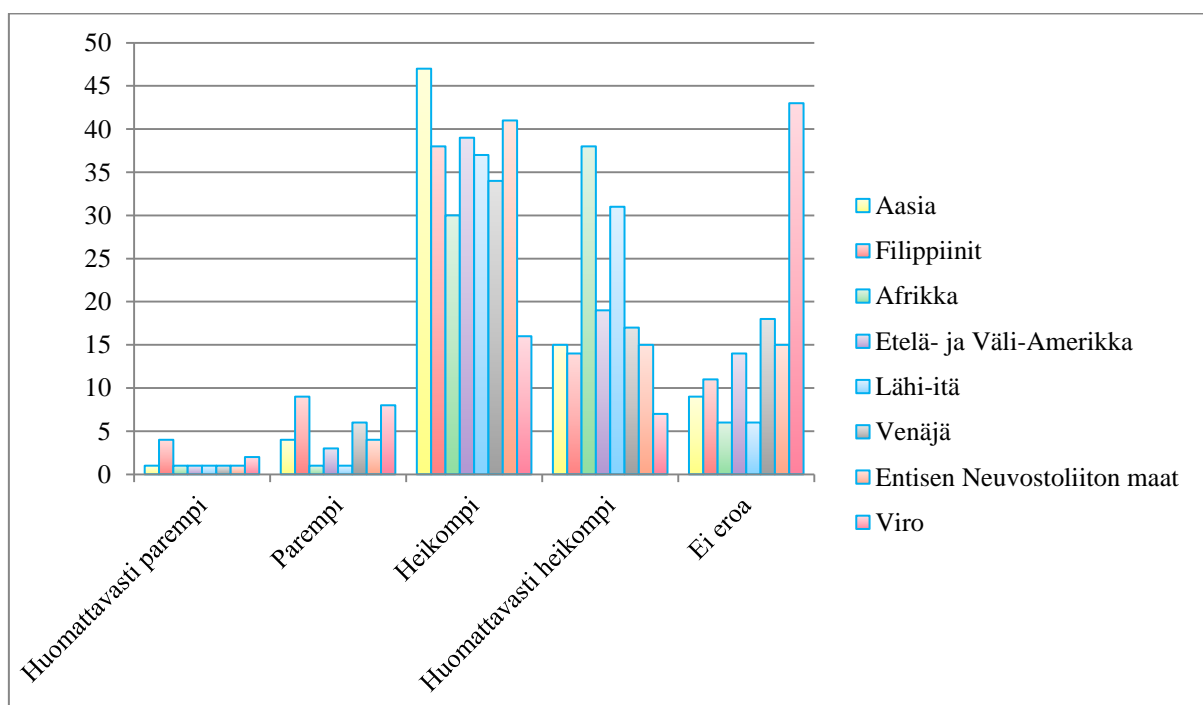


## Ammattitaito

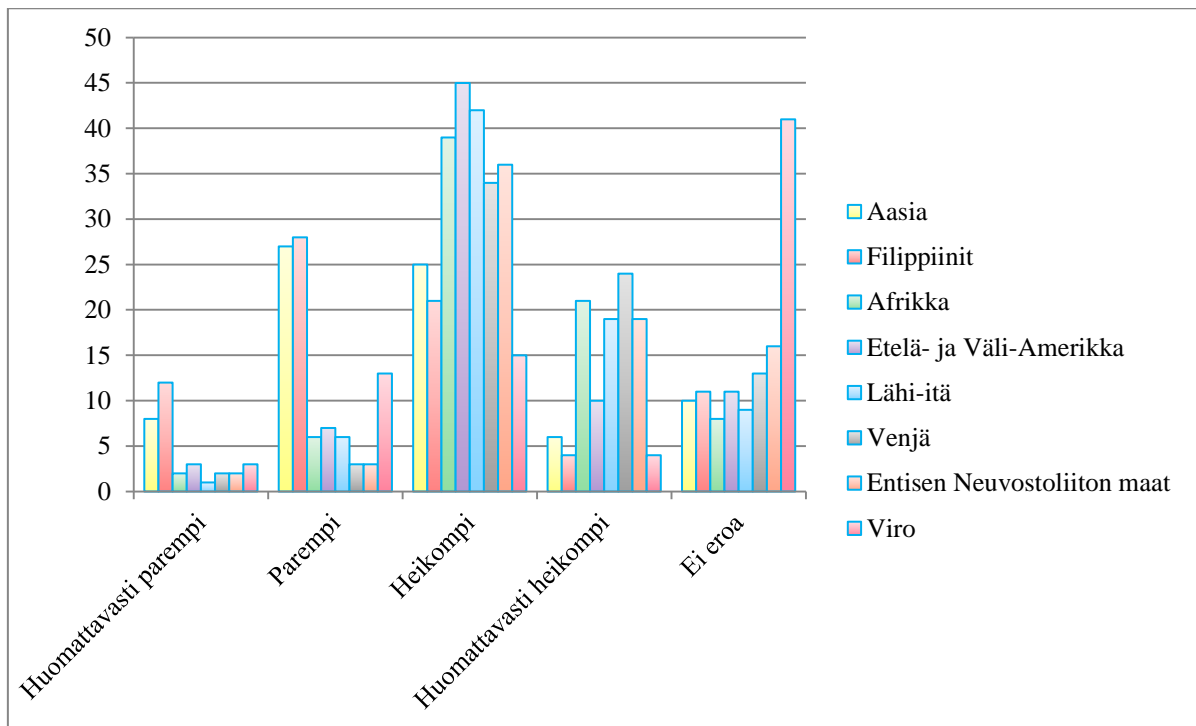
1. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien koulutustasoa eurooppalaisiin verrattuna?



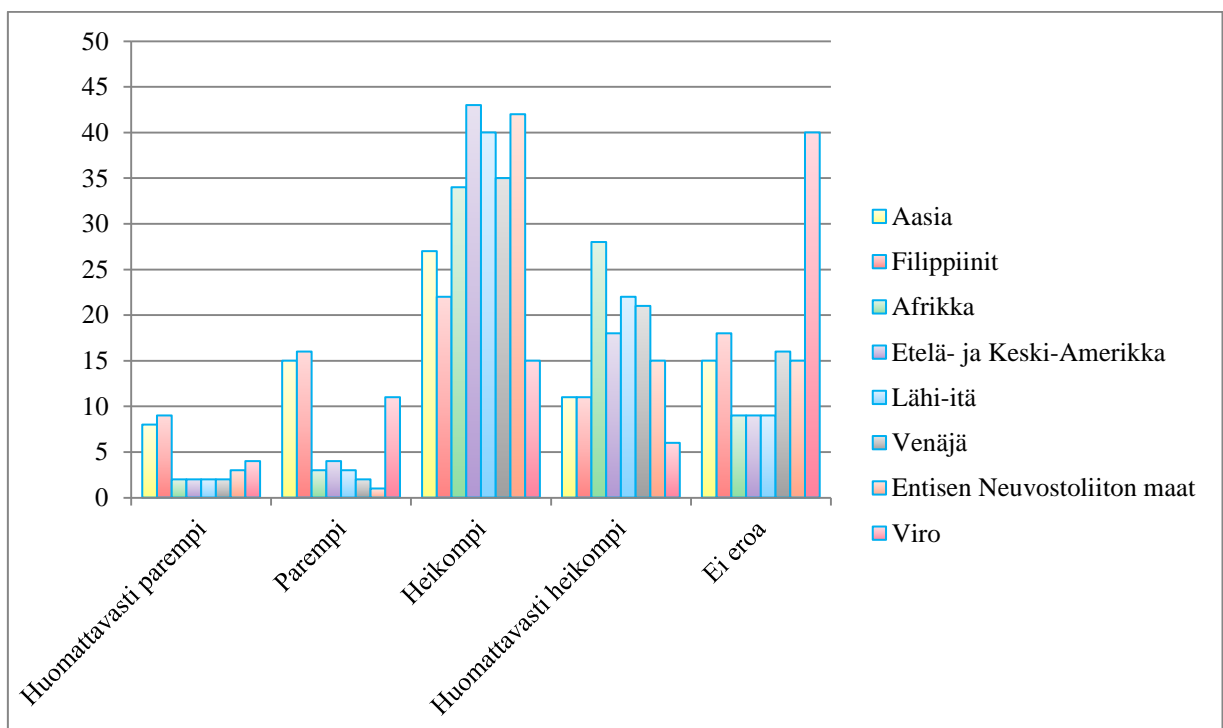
2. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden ammattitaitoa eurooppalaisiin verrattuna?



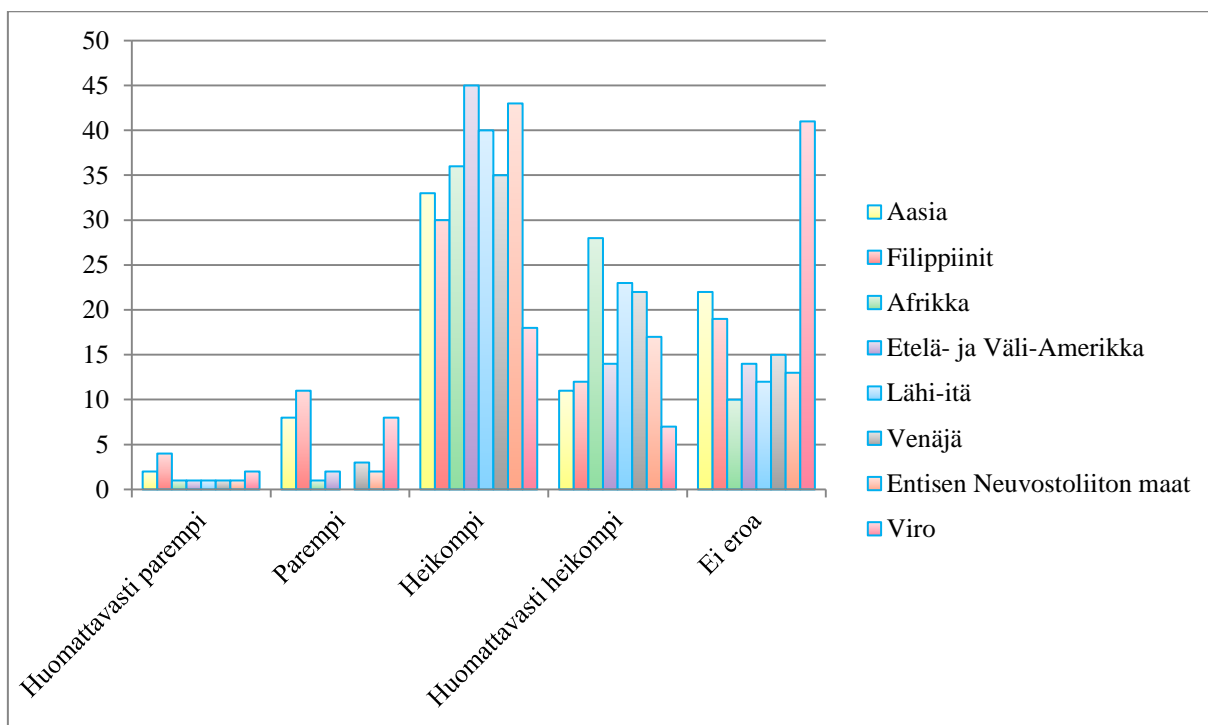
3. Millaisen pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työmoraalia eurooppalaisiin verrattuna?



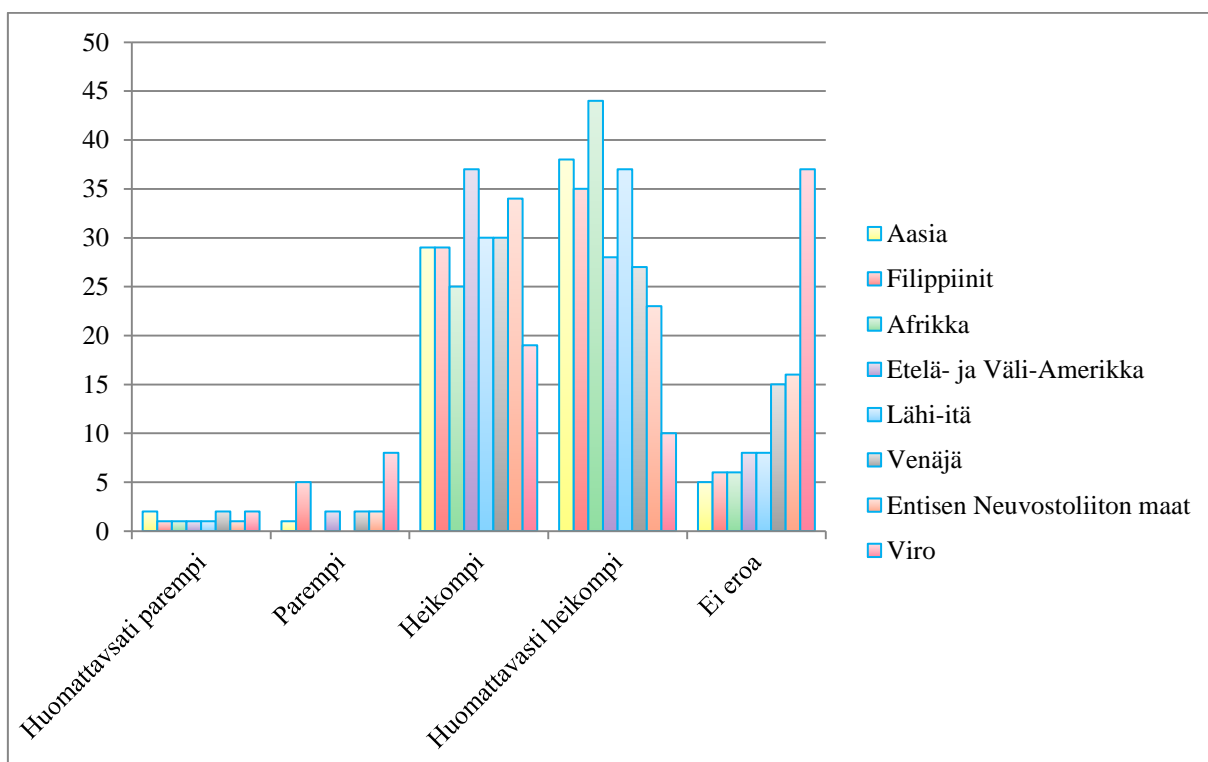
4. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työnopeutta eurooppalaisiin verrattuna?



5. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työn laatua eurooppalaisiin verrattuna?

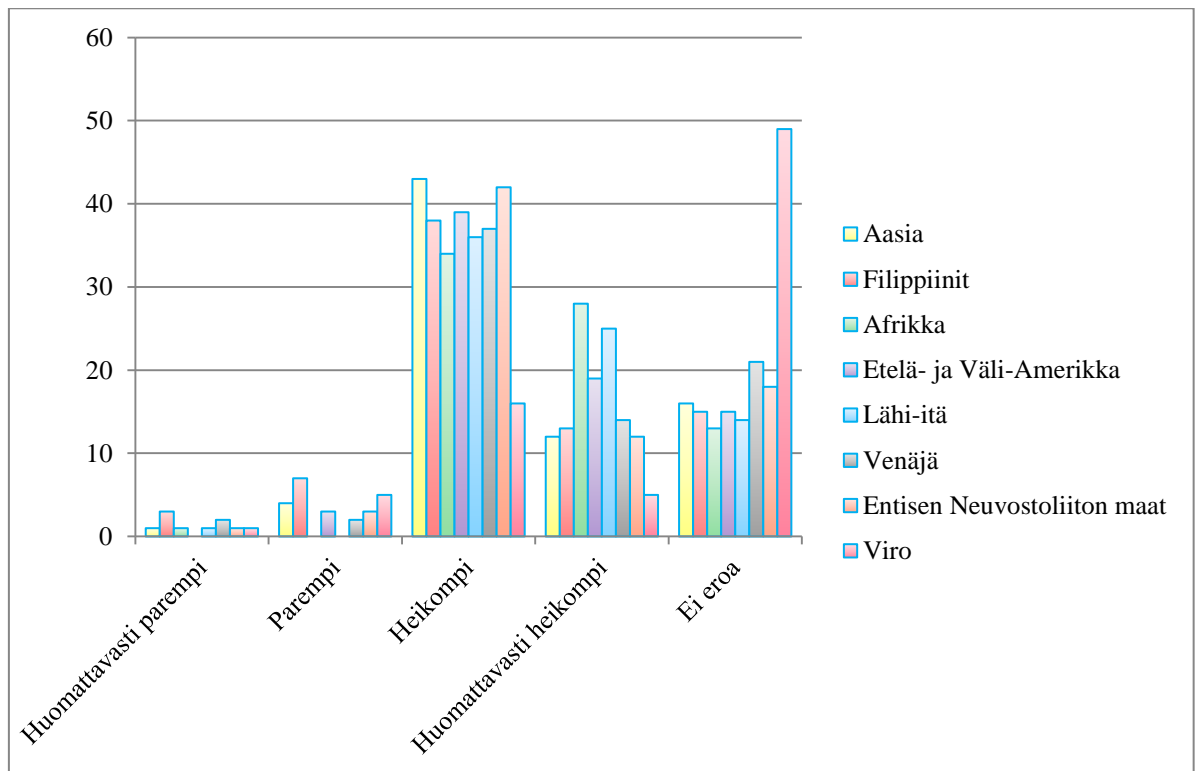


6. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden omatoimisuutta eurooppalaisiin verrattuna?



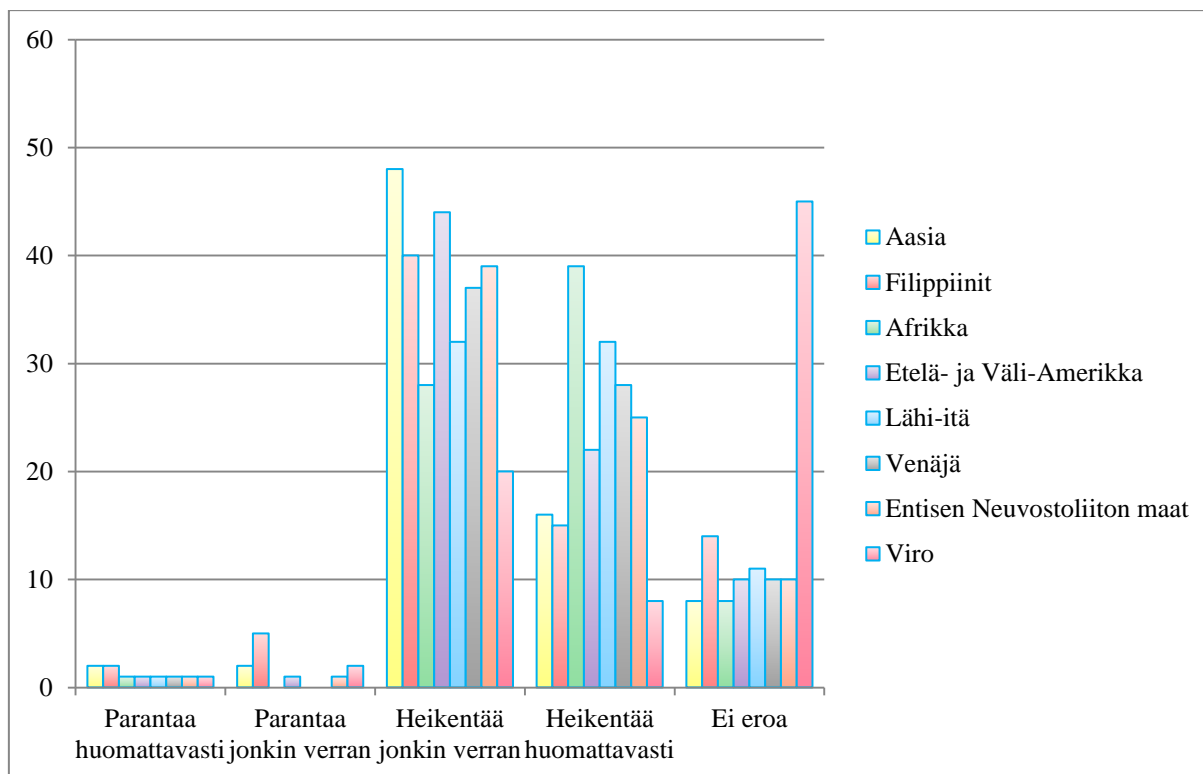


7. Millaisena pidät Euroopan ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työmenetelmiä eurooppalaisiin verrattuna?

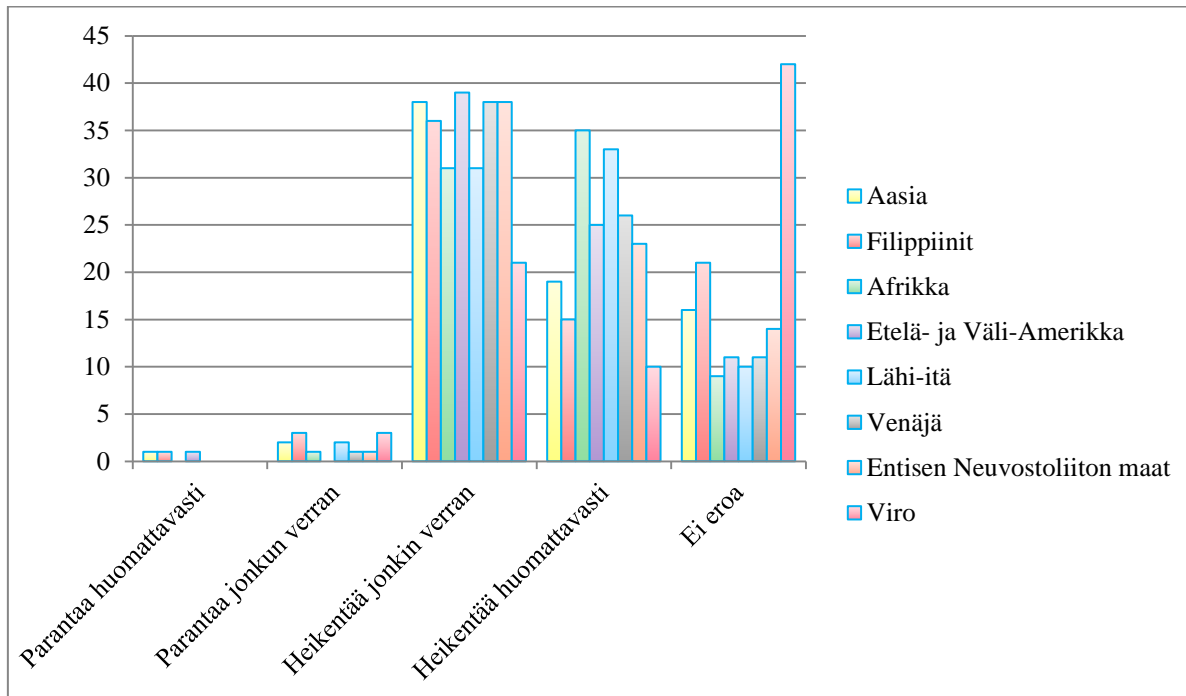


## Työturvallisuus

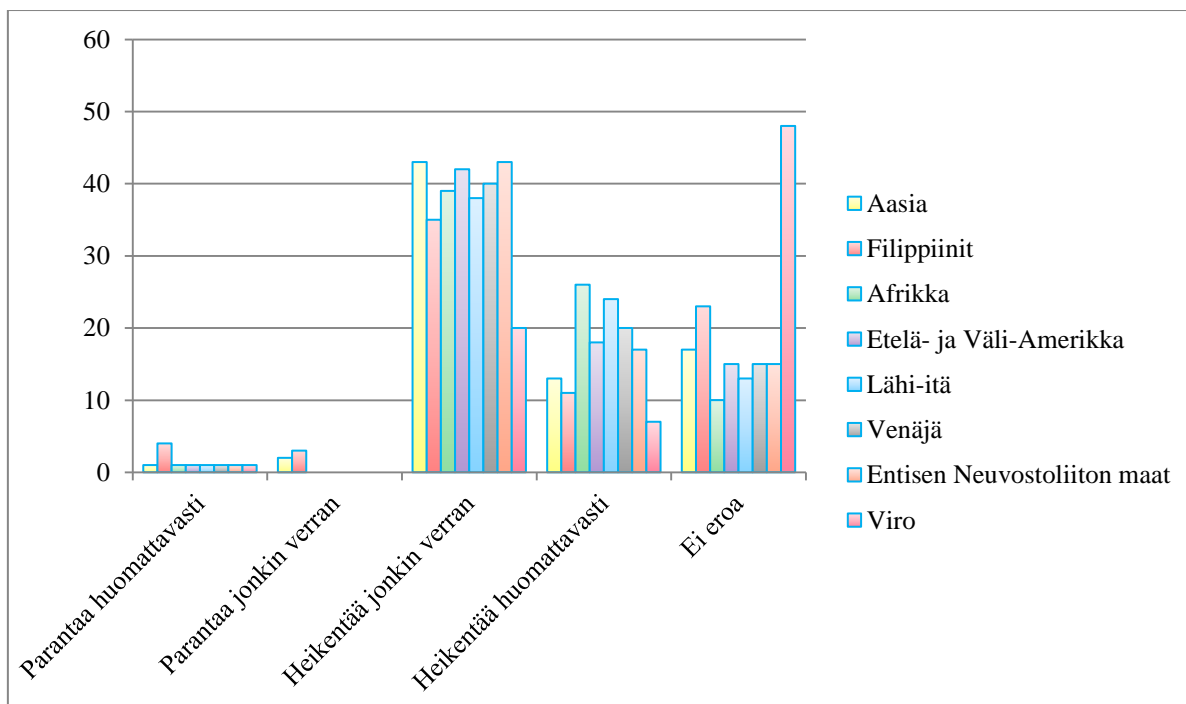
1. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistön verrattuna normaalissa meri- tai satamavahdissa ja huoltotöissä?



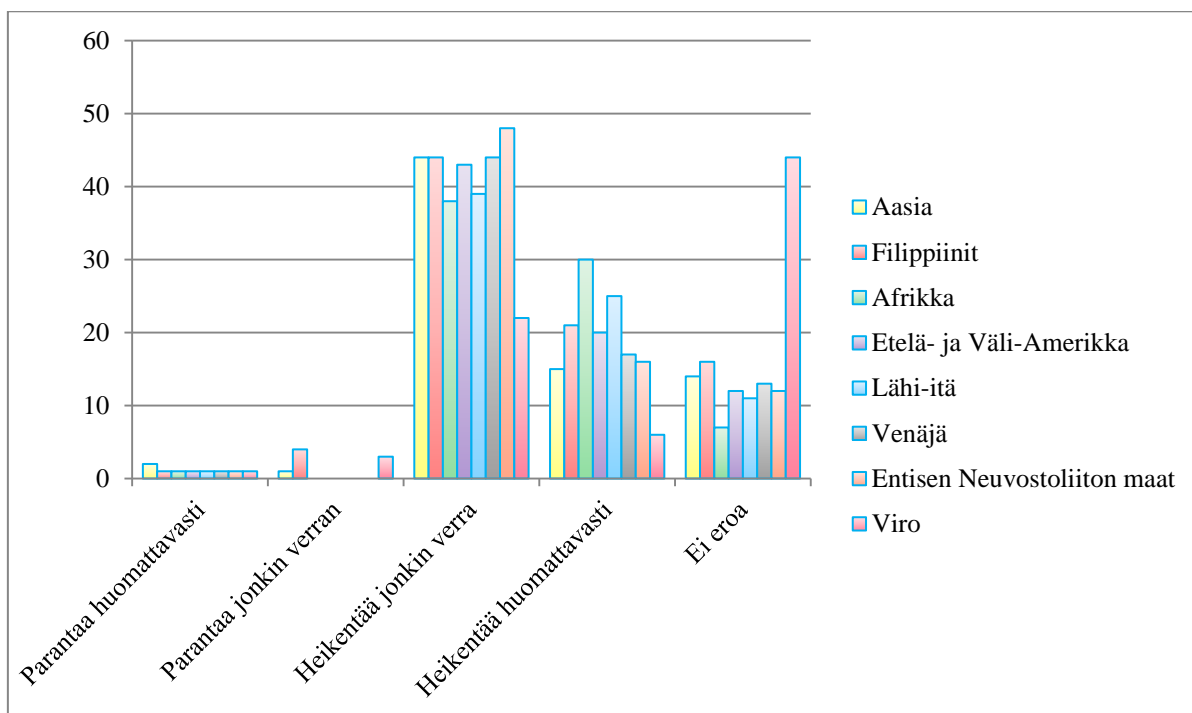
2. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna vaaralliseksi luokiteltavissa töissä (esim. korkealla)?



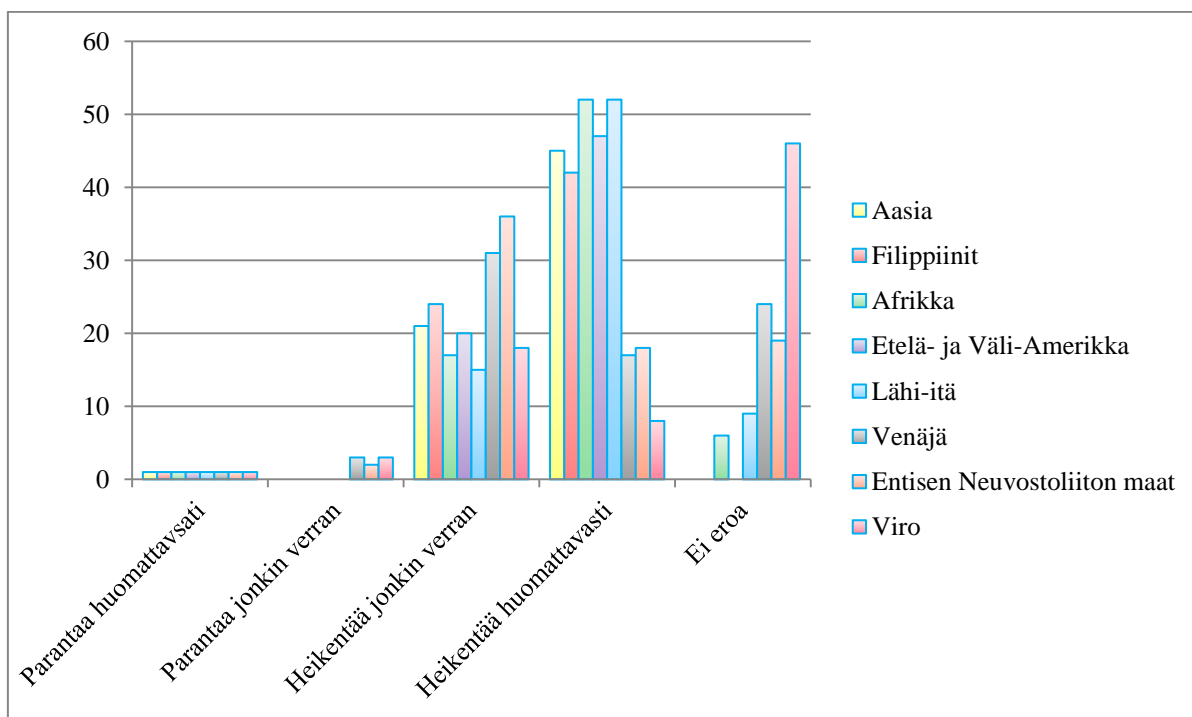
3. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna irrotus- ja kiinnitystilanteissa?



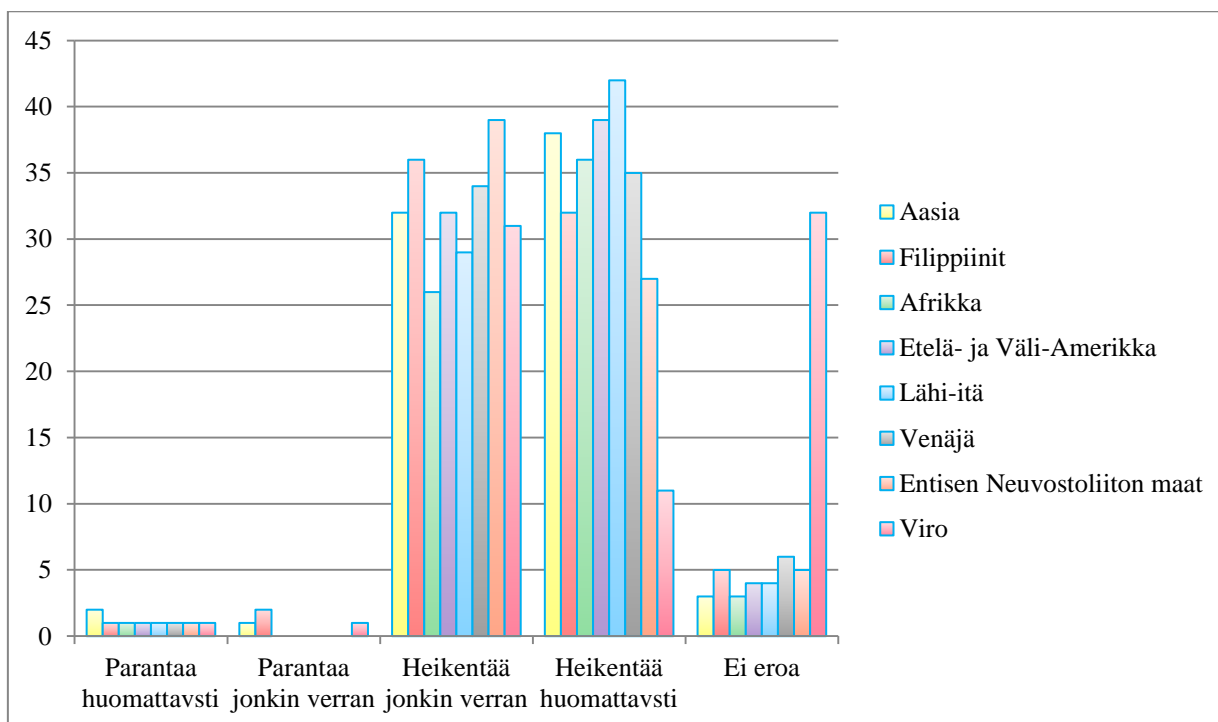
4. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna lastinkäsittelytilanteissa?



5. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna talviolosuhteissa?

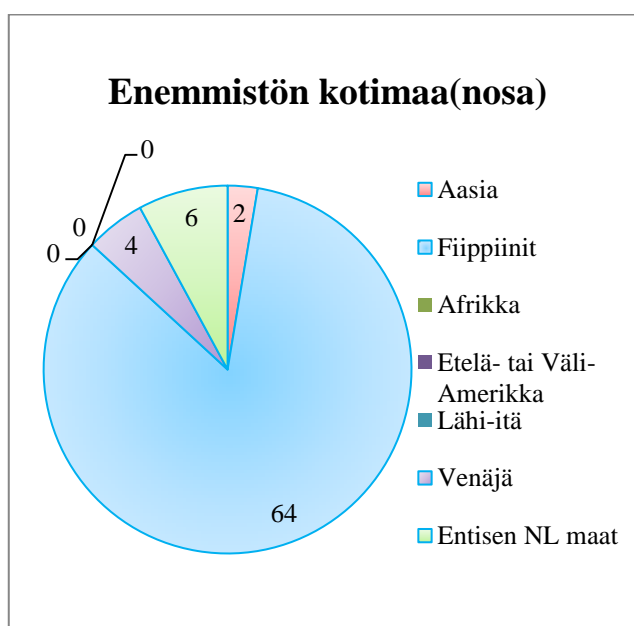


6. Miten uskot / koet sekamiehistön vaikuttavan aluksen turvallisuuteen yksikansalliseen miehistöön verrattuna vaara- ja hätätilanteissa?

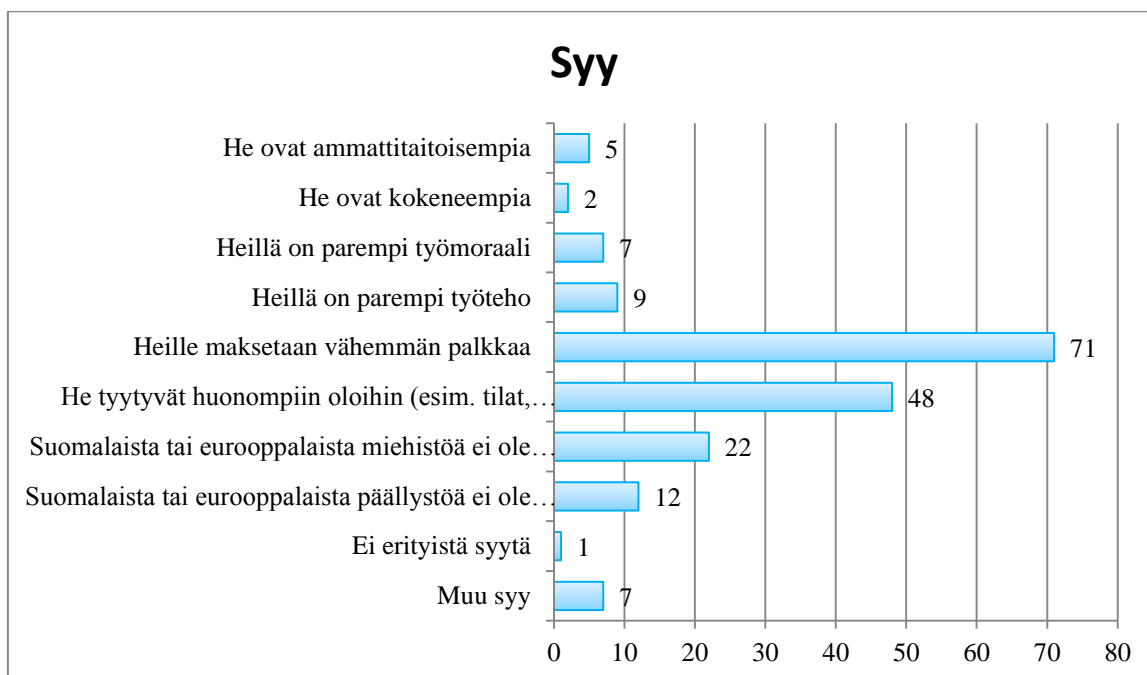


## Yleistä sekamiehistöstä

1. Mistä uskot suurimman osan suomalaisiin aluksiin palkattavista Euroopan ulkopuolelta tulevista työntekijöistä olevan kotoisin?



2. Miksi uskot varustamoiden palkkaavan Euroopan ulkopuolelta tulevia työntekijöitä? Voit valita useamman vaihtoehdon.



3. Tarvitaanko suomalaisilla laivoilla mielestäsi Euroopan ulkopuolelta tulevia työntekijöitä?

