

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta: HUMANISTINEN	Laitos: Historian ja Etnologian laitos
Tekijä: Hanna Talasmäki	
Työn nimi: Nykyajan suomalainen merimiesyhteisö – antropologinen yhteisötutkimus rahtialus M/S Eiran merimiesyhteisöstä	
Oppiaine: Etnologia / Kulttuuriantropologia	Työn laji: Pro gradu
Aika: 2006	Sivumäärä: 81
Tiivistelmä: <p>Pro gradu – tutkielma tarkastelee suomalaisen rahtialuksen M/S Eiran merimiesyhteisöä antropologisesta perspektiivistä. Tutkielmassa tarkastellaan merimiesyhteisön sosiokulttuurisia rakenteita rahtialuksella, merimiesyhteisön ja sen arjen ja juhlan rakentumista, sosiaalisia ja yhteisöllisiä käytäntöjä ja niiden merkityksiä sekä ammattiroolien ja hierarkian rakentumista ammattiyhteisössä. Pro gradu – tutkielman aineisto on koottu kenttätöissä ja haastatteluin.</p>	
Asiasanat: Merimiesyhteisö, ammattiyhteisö, merimies, ammattirooli, hierarkia	
Säilytyspaikka:	
Muita tietoja:	

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	3
1.1. Tutkimusaihe, sen valinta ja rajaus	3
1.2. Tutkielman aineisto ja kirjallisuus	5
1.3. Kenttätyön eteneminen ja tutkijan etiikka	7
1.4. Tutkielman teoreettinen viitekehys ja keskeisimmät käsitteet	9
1.5. Tutkielman rakenne	11
2. Suomalainen merenkulku ja merenkulkijat	13
2.1. Suomalaista merenkulkua	13
2.2. Merimieskulttuuri	16
2.3. Merimiesyhteisö	17
2.4. Suomalainen merimies	20
3. Rahtialus M/S Eira	25
3.1. Rahtialus M/S Eira ja ESL Shipping	25
3.2. M/S Eiran merihenkilöstö	27
3.3. Työnkuvat M/S Eiralla	30
3.3.1. Kansipäällystö	
3.3.2. Kansimiehistö	
3.3.3. Konepuolen merihenkilöstö ja taloushenkilöstö	
4. Arkea M/S Eiralla	35
4.1. Arki – työ	35
4.2. Arki – vapaa-aika	37
4.3. Juhlat arjessa	39
5. M/S Eiran merimiesyhteisö: profiili, jäsenyys ja rajat	42
5.1. Merimiesyhteisö – ammatillinen yhteisö	42
5.2. Yhteisön jäsenyys ja rajatilat	44
5.3. Ammattirooli ja ammattiyhteisön ideaali	47
5.4. Merimiesyhteisön yhtenäisyys	50
6. Näyttämösopimus: merimiesyhteisön määritellyt sosiaaliset areenat	56
6.1. Sosiaalinen identiteetti	56
6.2. Virallinen ja epävirallinen tieto	59
6.3. Kollektiivisen kontrollin metodit – sosiaalinen kontrolli	64
6.4. Hierarkia	67
7. Kokoavaa tarkastelua	71
Lähteet	75
Liitteet 1- 3	

1. Johdanto

Suomalaisille ja suomalaiselle yhteiskunnalle merenkulku on ollut tärkeää kautta aikojen. Meri ja merenkulku ovat rakentaneet elämäntavan ja ammattikunnan, jonka piirissä merimiehet elävät – jokapäiväistä elämäänsä merellä. Merimiehiin ja merimieskulttuuriin liitetään monesti romantisoituja mielikuvia ja hurjien tarinoiden siivittämiä stereotyyppioita. Viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana merenkulku on muuttunut radikaalisti. Merenkulun muutos on muuttanut merimiehen työtä, merimiesyhteisöä ja merimieskulttuuria huomattavasti. Minkälainen on nykyajan suomalaisen rahtialuksen merimiesyhteisö? Mistä tekijöistä rakentuu merimiesyhteisön arki ja juhla rahtialuksella? Minkälaisia sosiaalisia käytäntöjä ja yhteisöllisiä merkityksiä merimiesyhteisö pitää sisällään?

1.1. Tutkimusaihe, sen valinta ja rajaus

Tutkielmassa tarkastellaan nykyajan suomalaisen rahtialuksen M/S Eiran merimiesyhteisöä, sen jäsenyyttä ja sen sosiokulttuurista rakennetta antropologisen yhteisötutkimuksen näkökannalta. Keskipisteeksi nousee nimenomaan rahtialuksen merimiesyhteisö ja sen sosiokulttuurinen ”mikrokosmos”. Merimiesyhteisön sosiokulttuurisen mikrokosmosen eli yhteisön sosiokulttuuristen rakenteiden osa-alueita ovat yhteisön sosiaalinen vuorovaikutus, hierarkkiset toimintamallit sekä ammatilliset käytännöt ja ideologiat, joista muodostuu merimiesyhteisön arki ja juhla, merellä ja maissa. Tutkielmassa ei paneuduta yhteisön yksittäisten jäsenten, merimiesten, elämään ja maailmankuvaan, vaan tarkastellaan merimiesyhteisöä ammatillisena toimintaympäristönä eli ammattiyhteisönä ja ammattiyhteisön ammattirooleja. Meri-

miesyhteisöä tarkastellaan antropologisen linssin läpi, kontekstina merimiesyhteisön ja merimieskulttuurin menneisyys ja nykyisyys. Tutkimusaineisto pohjautuu antropologiseen kenttätööhön ja empiiriseen tutkimukseen.

Tutkielman rajaus rakentuu merimiesyhteisön muodostumiseen rahtialus M/S Eiralla. Tarkoitus ei ole tehdä yleistyksiä suomalaisesta merimieskulttuurista tai merimiesyhteisöistä. Rahtialus, meri ja merimiesyhteisö ammattiyhteisönä toimivat tutkielman kontekstina ja tutkimusta rajaavana tekijänä. Tutkimusaiheen taustalla on ohut historiallinen aspekti. Historiallinen aspekti luo kuvaa suomalaisen merimiehen, merimiesyhteisön ja merenkulun historiasta, jotta olisi mielekkäämpää tarkastella laajemmin nykyisyyttä. Merimiesyhteisö on rajattu merimiesyhteisön jäseniin, M/S Eiran merimiehiin. Varsinaisiksi merimieheksi määritellään aluksen pääasialliseen toimintaan, kaupalliseen kuljetukseen ja sitä tukeviin toimintoihin osallistuva merihenkilöstö, aluksen merihenkilöstöön kuuluvat kaikki aluksen jäsenet. Tutkimusaineiston pohjalta kootun näkemyksen mukaan merihenkilöstön ”ylläpitävät” jäsenet eli taloushenkilökunta kuten kokkistuerti ja talousapulainen eivät varsinaisesti ole merimiehiä, vaikkakin merihenkilöstöä ja vastaavat aluksen ja sen merimiesten ”ylläpidosta”. Viralliset määrittelyt merimiehisyydestä perustavat yleisiin asetuksiin, vaikka on tulkintatapoja monia. Asiaan tarkastellaan tarkemmin luvussa kaksi.

Tutkimusaiheen valintaan vaikuttivat aiheen mielenkiintoisuus ja ajankohtaisuus. Merimiesyhteisö on mielestäni kiinnostava perinteisen maskuliinisen luonteensa, hierarkkisuutensa ja eristyneen luonteensa vuoksi. Se ylläpitää sekä vanhaa merimieskulttuuria, että uutta modernia individualisoitunutta ammattikulttuuria. Ajankohtaisen aiheesta tekee se, että suomalainen merimies ja merimieskulttuuri käyvät läpi 1970-luvulta alkanutta murrosta, joka on muuttanut merenkulun ja merimiehen työn luonteen totaalisesti. Nykyhetken merenkulun tuulet;

ulosliputus, merimieskoulutuksen muutokset ja yhteiskunnalliset aspektit vaikuttavat nykyisyydessä ja varsinkin tulevaisuudessa suomalaisen merimieheen sekä merimieskulttuuriin. Tutkielman aiheen valintaan vaikutti henkilökohtaisesti myös se, että merimiesyhteisön ja merimieskulttuurin tarkastelu on tullut tutuksi jo vuosien takaa. Aiheen valintaa miettiessä heräsi mielenkiinto tarkastella merimiesyhteisöä antropologisesti tieteellisen linssin läpi.

1.2. Tutkielman aineisto ja kirjallisuus

Tutkielman aineisto on antropologisin menetelmin kerätty rahtialus M/S Eiralla ja sen merimiesyhteisön parissa vuosien 2002 - 2005 aikana. Aineisto koostuu empiirisestä kenttätutyömateriaalista eli haastatteluista ja kyselyistä (ks. liite 3), osallistuvasta havainnoinnista sekä avaininformanttien laivapäiväkirjoista. Empiirisen kenttätutkimuksen keruussa nousi erittäin tärkeäksi. Kenttätöitä tein talvella 2002, syksyllä 2003 sekä kesällä 2004. Kenttätutyöjaksoit koostuivat lyhyistä muutaman päivän vierailuista M/S Eiralla Suomen satamissa, yhteensä noin kaksi viikkoa sekä pidemmästä kahden viikon merimatkasta Itämerellä 9.7. - 23.7.2004. Osa haastatteluista ja kirjallisista kyselyistä tehtiin kenttätutyöjaksoilla, osa Helsingissä ja Jyväskylässä kesällä 2004. Laivapäiväkirjat kerättiin syksyn 2003 ja syksyn 2004 välillä. Tarkentavia haastatteluja tehtiin keväällä 2005. Ennen kenttätöiden aloittamista aluksella järjestettiin kysely halukkaista informanteista merimiesyhteisön parissa kesällä 2003. Informanteiksi, haastatteluihin, kyselyyn ja avaininformanteiksi, osallistui yhteensä kymmenen M/S Eiran merimiesyhteisön jäsentä. Osa jäsenistä kieltäytyi haastatteluista. Informanteista kolme kuului kansipäällystöön, kolme konehenkilöstöön ja neljä miehistöön. Avaininformantteja oli kolme; kaksi päällystön jäsentä ja yksi miehistön jäsen. Avaininformanteilta kerättiin aineistoa haastatteluin, kenttätutyöpäiväkirjoin ja tarkenta-

vin haastatteluin/kyselyin. Laivapäiväkirjoja on kuusi kappaletta ja ne koostuvat kunkin informantin kahdelta erilliseltä viikon työajalta M/S Eiralla. Kirjalliseen kyselyyn osallistui kymmenen merihenkilöstön jäsentä. Kirjalliseen kyselyyn vastanneilta koottua aineistoa on käytetty tutkimusaineistona, mutta sitä ei ole saatettu julkiseksi sopimuksen mukaisesti (ei viitteitä tutkielman tekstissä). Tutkimusaineiston keruu ja laatu koottiin mahdollisuuksien mukaan ja informanttien toiveita mukailten, liittyen yhteisön suhteellisen pieneen kokoon ja yksityisyyden vaatimukseen. Merimiesyhteisön jäsenyyden rajaus merimiehiin ja muuhun merihenkilöstöön rajasi aineistosta pois taloushenkilökunnan, joka ei osallistunut suoraan kerättyyn aineistoon, epäviralliseen ”taustakeskusteluun” kylläkin.

Merimiehistä, merimiesyhteisöstä ja merimieskulttuurista on tehty suhteellisen vähän antropologisen näkökulman tai sosiokulttuurisen lähestymistavan omaavaa tutkimusta. Merimiehiä, merimieskulttuuria ja merenkulkua koskevaa teknistä kirjallisuutta löytyy runsaasti, samoin historiallista tai proosallista kirjallisuutta. Kirjallisuutta merimiehistä löytyy myös muun muassa sosiopoliittiselta ja sosiopedagogiselta alalta koskien merimiehen hyvinvointia, työyhteisön tuotannollista toimivuutta ja merimiesten työtä teknisesti. Tutkielman suuntaantavina innoittajina ovat toimineet Knut Weibustin *Deep sea sailors* (Weibust 1969) ja Marjatta Niemisen *Suomalaiset merimiehet 1900-luvun Buenos Airesissa ja siirtolaisuus* (Nieminen 2003). Teoreettisena raamina ovat Ervin Goffmanin yhteisöpohjaiset rooliteoriat (Goffman 1971) ja teoria totaalaisesta laitoksesta (Goffman 1969). Muita teoreettisia näkemyksiä tutkielmalle on ammennettu muun muassa Max Gluckmanin, Van Maanen & Barleyn, V. Aubertin ja Rebecca Birch Stirlingin antropologisista ja sosiologisista hahmotelmista yhteisöistä ja niiden sosiokulttuurisista rakenteista (Aubert 1967, 1968; Gluckman 1955, 1963, 1968; Stirling 1956, Van Maanen & Barley). Antropologisen kenttätöiden tueksi tarkasteltiin Martti Grönforsin *Kvalitatiivisia*

kenttätömenetelmiä (Grönfors, 1985). Tutkielmassa on käytetty myös merenkulun ja merimieskulttuurin historiaa, merenkulkua ja merenkulun teknisiä seikkoja käsittelevää kirjallisuutta.

1.3. Kenttätöön eteneminen ja tutkijan etiikka

Tutkimuskohteena rahtialuksen merimiesyhteisö on erityinen eristyneen luonteensa, kokonaisvaltaisen elämänpiirinsä, liikkuvuutensa, hierarkkisuutensa, jäsenyyden marginaalisuuden ja yhteisön perinteisen maskuliinisen luonteensa vuoksi. Tutkimussuunnitelmaa laadittaessa ja kenttätöihin valmistautuessa esiintyi muutama ongelma liittyen näihin seikkoihin. Merkittävämpiä ongelmia olivat yhteisön määrittelyn vaikeus ja yhteisön jäsenyyden hahmottaminen. Miten määritellä merimiesyhteisö, kun se on alati muuttuva, mutta pitää sisällään pysyviä arvoja ja toimintatapoja? Mitkä ovat sen jäsenyyden rajat? Merimiehen ammattiroolin ja merimieskulttuurin määrittely oli myös ongelmallista. Kuinka erotetaan merimiesyhteisön jäsenen ammattirooli henkilökohtaisesta profiilista? Onko vielä olemassa merimieskulttuuria, ja jos on miten se määritellään? Näiden kysymysten vastausten etsinnässä tukeuduttu tutkimusaineiston lisäksi sosiaalianthropologien, antropologien ja sosiologien tulkintaan kulttuurin, yhteisön ja ammatti-identiteetin määrittelyissä.

Tutkielman tutkimuksellisiin ongelmiin, kuten empiirisen tutkimuksen kentälle yleensäkin, kuului tutkijan sovittaminen tutkimuskentälle. Merimiesyhteisön "sisälle" pääsy on suhteellisen vaikeaa itse työhön osallistumatta, kyseessä ollen nimenomaan ammattiyhteisö. Yhteisön eristynyt ja maskuliininen luonne antaa yhteisölle kirjoittamattomia sääntöjä muun muassa siitä mitä yhteisön asioista voi jakaa yhteisön ulkopuolisille henkilöille. Haastatteluissa ja kenttätöissä kävi ilmi, että yhteisön ulkopuolisille henkilöille annetaan monesti ihannoidumpi kuva

merimiesyhteisön ja merimiehen elämästä. ”Kaunistelua” ja yhteisössä käytetyn kielen ”siivoamista” tapahtuu varsinkin silloin, kun kyseessä on naissukupuolen edustaja, kuten tutkija tässä tapauksessa. Vaikka näillä seikoilla ei katsottu olevan suurta merkitystä tutkimustuloksiin, on tutkielman aineisto on kerätty osittain tästä syystä usein eri metodein.

Tutkielman tutkimuksellisiin ongelmiin kuului myös tutkielman aineiston keruussa käytetty käsitteistö ja sen ymmärrettävyys. Rahtialuksen yhteisössä käytetään ammattikieltä, merimiesslangia, joka poikkeaa tieteellisen tutkimuksen kielestä. Käsitteet kuten yhteisö, hierarkia ja kulttuuri ovat monitahoisia ja monella tavalla ymmärrettäviä. Kyseisiin käsitteisiin liittyy paljon arvolatauksia ja asetelma on erilainen riippuen siitä, pitääkö informantti käsitettä negatiivisena tai positiivisena asiana. Ongelman ratkaisuna olen käyttänyt tarkentavia kyselyitä ja epäsuoraa tulkintaa: aineistosta esiin nousseita ja vertailukelpoisia yleisiä käsityksiä siitä mitä merkityksiä käsitteet pitävät sisällään. Myös käsitteistön ymmärtäminen tutkielman yhteisöstä käsin, eikä tieteen kautta, on selkeyttänyt ongelmaa.

Tutkijan etiikan objektiivinen tarkastelu ja itsereflektio ovat tutkimukseen ryhtyessä tärkeimpiä tutkimuksellisia seikkoja. Kenttätöihin valmistautuessa ja tutkimusaineistoa analysoidessa nousi tarkasteltavaksi tutkijan objektiivisuuden ja henkilökohtaisen persoonan välinen vuorovaikutus. Oma suhteeni merimieskulttuuriin on läheisempi kuin ulkopuolisen tutkijan, koska lähipiiriini kuuluu tutkimusyhteisön jäseniä – silloinen avopuoliso sekä ystävä. Tutkijan objektiivisuuden vaatimus osoittautui haasteelliseksi. Toisaalta suhteeni merimiesyhteisöön, tuntemukseni suomalaisen merimieskulttuurin ja merenkulun osalta myös osaltaan helpotti tutkimuksen etenemistä sekä käytännön tasolla, että aineiston ja aiheen tuntemuksen osalta. Rahtialukselle pääsy ulkopuolisenä on suhteellisen hankalaa, aluksen ulkopuolisen väen ollessa

useimmiten alukseen liittyvää teknistä henkilökuntaa tai aluksen merihenkilöstön sukulaisia. Olen ottanut tutkielmassa huomioon myös sen, että suhteeni aluksen päällystään saattoi vaikuttaa miehistön suhtautumiseen tutkijaan. Tutkielmassa tulee ottaa huomioon yhteisön ja sen jäsenten yksityisyyden säilymisen vaatimus koskiessa ammatti-roolia ja jäsenyyttä merimiesyhteisössä. Merimiesyhteisö on jäsenilleen sosiaalisesti diskreetti ja tiivis, joka on myös merimiesten ammattiroolille tärkeää. Vaikka aluksella yhteisön kesken tehtäisiinkin tiettäväksi aineistossa esiintyviä asioita, on ne tutkimuksessa esiintyessään henkilökohtaisia, eikä ammattiroolin mukaisesti julkistettavia. Aineiston pohjalta korostui rahtialuksen ”hyvä henki”, joka säilytetään osittain sosiaalisen kanssakäymisen sopimuksilla (tästä enemmän luvussa 6). Tämän vuoksi tutkimusaineisto ja tutkimuksessa esiintyvät lainaukset tehtiin luottamuksellisesti nimettömiksi, esittäen vain informantin ammatillisen aseman aluksella (päällystö/miehistö) ja aineiston keruun ajankohdan. Tutkimusaineisto, kokonaisuudessaan, on ollut tutkielman puitteissa luottamuksellisesti vain tutkijan hallussa ja tiedossa – tutkijan etiikan mukaisesti.

1.4. Tutkielman teoreettinen viitekehys ja keskeisimmät käsitteet

Tutkielman teoreettinen viitekehys rakentuu suurelta osin Ervin Goffmanin hahmottelemien teoreettisten rakenteiden pohjalta: sosiaalinen vuorovaikutus ”roolien näyttelemisenä” ja ”sosiaalisilla näyttämöillä” sekä teoriaan totaaliseen laitoksesta (Goffman 1969, 1971). Teoreettista viitekehystä hahmotellaan myös muutamien muiden sosiaaliantropologien ja sosiologien teoreettisten viiterakennelmien pohjalta, kuten Max Gluckmanin, Van Maanen & Barleyn, V. Aubertin ja Rebecca Birch Stirlingin (Aubert 1967, 1968; Gluckman 1955, 1963, 1968; Stirling 1956, Van Maanen & Barley). Tutkimusaineistosta nouseva

pohdiskeleva teoreettinen hahmotelma rakentuu merimiesyhteisön rakenteille ja merimiehisyyden ammatilliselle ideologialle. Teoreettiset viitekehykset auttavat tarkastelemaan merimiesyhteisön sosiaalisia käytäntöjä, rakennetta ja ideologiaa eli yhteisön sosiokulttuurista mikrokosmosta. Tutkimusaineistoa tarkastellaan teema-analyysin pohjalta. Aineiston analyysia ja teoreettisia rakennelmia tarkastellaan tarkemmin tutkielman myöhemmissä luvuissa.

Tutkielmassa operoidaan antropologisin käsittein. Keskeisimmät käsitteet ovat merimies, (merimies)yhteisö, (merimies)kulttuuri ja sosiokulttuurinen mikrokosmos. Käsitteistön määrittelyssä on käytetty eri lähteitä, jotka määritellään tarkemmin aihetta käsittelevässä luvussa. Merimiesyhteisö määrittyy rahtialuksella syntyväksi ammattiyhteisöksi, josta aluksen eristyneen luonteen vuoksi rakentuu myös muun elämän konteksti. Merimiesyhteisö toimii aluksella tuottavana ammattiyhteisönä ja muodostuu alukselle tietyn määritellyn ammatillisen statuksen omaavista merimiehistä. Merimies määritellään rahtialuksella työskenteleväksi merihenkilöstön ja merimiesyhteisön jäseneksi, joka vastaa laivan kulkuun, lastaukseen ja purkuun liittyvistä toiminnoista. Merimies toimii aluksella ja yhteisössään ammatillisen statuksen määrittelyssä puitteissa. Merimieskulttuurilla tarkoitetaan tässä tutkielmassa niitä tapoja, toimia ja uskomuksia, jotka kuuluvat merimiehen ammattikunnan toiminnan piiriin – ammattiroolin pohjalta nousevaksi työkulttuuriksi ja sitä ympäröiviksi ilmiöiksi. Merenkulkua, merimieskulttuuria, merimiestä ja merimiesyhteisöä käsitellään tarkemmin luvussa kaksi, merimiesyhteisöä ammattiyhteisönä luvussa viisi. Merimiesyhteisön sosiokulttuurisella mikrokosmoksella tarkoitetaan aluksen yhteisön sisäistä sosiokulttuurista ”maailmaa” eli sosiaalista toimintaa ja rakenteita. Mikrokosmoksen vastaparina eli polariteettina on makrokosmos, toisin sanoen ympäröivä yhteiskunta. Merimiehen sosiokulttuurisen mikrokosmoksen kartoittamisessa käytän aineistosta noussutta käsitteistöä: yhteisöllistä käsitteistöä, merimieskulttuuriin

kytkeytyvää käsitteistöä ja ammattirooleihin liittyvää käsitteistöä. Näitä ovat ammattiyhteisö, ammattirooli, hierarkia, hyvä merimiestapa, kollektiivinen kontrolli ja merimiesslangi. Merimiesyhteisön sosiokulttuurisen mikrokosmoksen osa-alueita käsitellään tarkemmin luvussa kuusi. Tutkielmassa esiintyy myös merenkulkuun ja merimieskulttuuriin liittyvää käsitteistöä. Käsitteistö on koottu tutkimusaineistossa esiintyneen ammatillisen käsitteistön pohjalta sekä merenkulun teknisestä ja historiallisesta kirjallisuudesta ja materiaalista.

1.5. Tutkielman rakenne

Rahtialus M/S Eiran merimiesyhteisön ja sen sosiokulttuurisen mikrokosmoksen hahmottaminen alkaa historiallisen ja merenkulullisen kontekstin tarkastelusta, rakentuen aineiston esittelyn ja tarkastelun kautta teoreettisiin pohdintoihin sekä kokoavaan tarkasteluun. Johdantoluvussa tarkastelen tutkimusaihetta, sen valintaa, rajausta sekä tutkimuksen aineistoa ja kirjallisuutta. Johdantoluvussa tarkastelen myös tutkielman ongelmia, tutkijan etiikkaa, teoreettista viitekehystä ja käsitteistöä. Toisessa luvussa luodaan ohutta historiallista ja merenkulullista kontekstia tutkimuksen merimiesyhteisön tarkastelulle. Luvussa tarkastelen kirjallisuuteen nojaten suomalaista merenkulkua, suomalaista merimiestä ja merimiesyhteisöä sekä merimieskulttuuria menneisyyden ja nykyisyyden perspektiivissä. Kolmannessa luvussa luodaan konkreettiset puitteet tutkielman merimiesyhteisön ympärille. Luvussa käsitellään rahtialus M/S Eiraa, M/S Eiran varustamoaa ESL – Shipping Oy:tä ja merihenkilöstön ammattistatuksia sekä työnkuvaa rahtialuksella. Neljännessä luvussa tarkastelen merimiesyhteisön elämää merellä ja satamassa, arjen ja juhlan konkretiaa rahtialus M/S Eiralla. Viidennessä luvussa pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: Miten määritellään merimiesyhteisö ja merimiesyhteisön jäsenyys? Mitkä ovat merimiesyhteisön jäsenyyden rajat ja merimiesyhteis-

sön jäsenyyden ideaali? Luvussa tarkastelen merimiesyhteisön profiilia, jäsenyyttä ja jäsenyyden rajoja sekä ammatillisen ideaalin, että merimiesyhteisöä määrittävien rakenteiden kautta. Tarkastelussa on myös merimiesyhteisön yhtenäisyys ja siihen vaikuttavat tekijät. Kuudennessa luvussa tarkastelen M/S Eiran merimiesyhteisön sosiaalisen toiminnan kenttää – sosiaalista näyttämöä – eli yhteisön sosiaalisen toiminnan rakennetta ja määriteltyjä vuorovaikutuskanavia. Merimiesyhteisön sosiaalisen näyttämön rakenteita ovat ammattirooleihin linkittyvä sosiaalinen identiteetti, virallinen ja epävirallinen informaatio, sosiaalinen kontrolli eli kollektiivisen kontrollin menetöt ja hierarkia. Luvussa tarkastelen tutkimusaineiston pohjalta nousevia merimiesyhteisön sosiaalisten rakenteiden teoreettisia päätelmiä. Luvussa seitsemän on kokoavaa tarkastelua. Teoreettista pohjaa aineistosta nousevalla tarkastelulle luodaan antropologian ja sosiologian teoreettisten hahmotelmien pohjalta.

2. Suomalainen merenkulku ja merenkulkijat

Suomalaisella merenkululla on pitkät perinteet. Minkälaista on suomalainen merenkulku ja merimieskulttuuri, ennen ja nykyään? Minkälainen on suomalainen merimiesyhteisö ja suomalainen merimies, merimiesyhteisön jäsen? Miten suomalaisen merimiehen ammatin- ja työnkuva on muuttunut menneestä nykypäivään? Voidaanko määritellä nykyajan stereotyyppistä merimiestä? Toisessa luvussa käsitellään suomalaisen merenkulun, merimiehen, merimiesyhteisön ja merimieskulttuurin profiilia menneen sekä nykyisyyden kontekstissa. Ensimmäisessä alaluvussa käsittelen suomalaista merenkulkua ja merenkulun puitteita. Toisessa alaluvussa käsittelen merimieskulttuuria, kolmannessa alaluvussa suomalaista merimiesyhteisöä ja neljännessä alaluvussa merimiesyhteisön jäsentä, suomalaista merimiestä.

2.1. Suomalaista merenkulkua

Merenkululla on ollut suuri merkitys suomalaiselle yhteiskunnalle ja sen kansalaisille kautta aikojen. Suomi on ollut ja on edelleen hyvin riippuvainen Itämeren meriliikenteestä (Bergholm 1996). Rahtialukset kuljettavat vuosittain saman määrän lastia kuin kaikki muut kuljetusmuodot yhteensä. Suomen ja ulkomaiden välisestä tavaraliikenteestä kuljetetaan yli 85 prosenttia meritse. Merenkulkua voi pitää elinkeinon tärkeänä tekijänä. (Työministeriö 1992, 1). Historiallisesti merenkulkuperinne ulottuu kauas menneisyyteen ja kauppamerenkulun alkukin ainakin 1500-luvulle. Varhaisimmat Suomea koskevat asiakirjat koskevat merenkulkua. Merelliset kauppayhteydet Skandinaviaan, Viroon ja Veikselin suulle ovat olleet kiinteät jo ajanlaskun alun tietämissä. Suomi sai jo varhain osansa Itämeren kaupallisesta

kehityksestä ja Viikinkien merimatkailusta 1100-luvulla sekä Hansaliiton aikaisesta merenkulun kehityksestä 1400-luvulla (Navis Fennica I, 32–37). Merenkulun kehittyminen on mukailut keskiajalta 1800-luvulle Ruotsin valtiollista ja yleistä kaupallista kehitystä. Päälystöasetusten muuttuminen, asuntoasetuksen vaatimukset ja turvallisuus-edellytykset monen muun muassa vauhdittivat purjealusten katoamista kaupallisesta meriliikenteestä 1800-luvulla. (Navis Fennica I, 409). 1800-luvun lopulta alkaen linjaliikenne voitti alaa ja siihen tarvittiin rautaisia höyrylaivoja. Suomesta luotiin linjaliikenneverkko muun Euroopan välille. Linjaliikenteen synty antoi voimakkaan sysäyksen ja pohjan nykyaikaiselle suomalaiselle merenkululle. Suomi oli itsenäistymisen jälkeen voimakkaasti mukana merenkulun kehityksessä. Merenkulun kehitys mukaili kansainvälisen merenkulun ja talouspolitiikan tuulia. (Navis Fennica II, 99 - 135).

Nykyajan suomalainen kauppamerenkulku perustuu pitkälti kehitystyötä tehneiden varustamoiden kivijalkaan. 1950-luvulta alkaen alukset kehittyivät entisestään ja niiden koko kasvoi. Merenkululle lanseerattiin myös täysin uusia alustyyppisiä, kuten lastilauttoja. Merenkulkua rupesi säätelemään nopeampi rahdinkuljetus, nopea lastaus ja purku sekä kilpailu Itämeren liikenteestä. (Navis Fennica II, 209 - 214.). Kauppa-alusten suunnitteluun alettiin kiinnittää voimakkaasti huomiota 1960-luvulta lähtien. Merenkululle kehiteltiin monenlaisia ratkaisuja, jotta tavara siirtyisi paikasta toiseen entistä nopeammin, suurempina erinä ja pienemmin kustannuksin. Käyttötarkoituksensa mukaan kauppalaivat voidaan jakaa viiteen pääryhmään: kuivalastialukset, säiliöalukset, matkustaja-alukset, apu-alukset ja kalastusalukset. Merenkululle kehiteltiin myös erikoistuneita aluksia, jotka suunniteltiin kuljettamaan muun muassa irtotavaraa, kontteja, elintarvikke- ja hedelmäkuljetuksia. Nykyajan suomalainen kauppamerenkulku on nopeatempoista ja alukset teknisesti kehiteltyjä. (Navis Fennica II, 313–314.)

Suomalaisessa merenkulussa alkoi suuri murros 1970-luvulla. Tekniikan kehittyminen, kauppamerenkulun kasvavat vaatimukset ja tavoitteet sekä merenkulun työvoimapolitiikka vaikuttivat suuresti merenkulun luonteeseen. Merenkulku muuttui ensisijaisesti teknisiltä seikoiltaan: alukset, satamat ja yhteydenpitovälineistö kehittyivät. Rahtilastien pakkaaminen kuljetusyksiköihin muutti satamatoiminnot nopeammiksi ja toi mukanaan uudet työtavat sekä uudenlaiset alukset. (Navis Fennica IV, 24.) 1970-luvulta alkaen aluksia myytiin ulkomaille ja niitä siirrettiin niin sanottuun mukavuuslippurekisteriin. Samanlaisesti alusten tekninen kehitys eteni, aluskoko kasvoi ja aluksella työskentelevien merenkulkijoiden lukumäärä laski. (Työministeriö 1992, 1). Merimiesten palkat nousivat ja suomalaiset varustamot siirsivät aluksiaan mukavuuslippulaivoiksi, joihin pystyttiin soveltamaan muita kuin kansallisia merenkulun työsopimusehtoja. Merenkulkijajärjestöt suhtautuivat alusta pitäen erittäin kielteisesti mukavuuslippulainvoihin. Mukavuuslippulaivojen eli ulosliputettujen aluksien merihenkilöstö koostuu useimmiten suomalaisesta päällystöstä ja ulkomaalaisesta miehistöstä. (Navis Fennica IV, 26.)

Oman kauppalaivaston merkitys vienti- ja tuontikuljetusten hoitajana sekä kriisitilanteissa katsottiin yleisesti tärkeäksi. Suomalaista kauppalaivastoa parannettiin uusimisohjelmalla 1970-luvulla. Vuonna 1980 koko kauppalaivastoa maailmanlaajuisesti koskenut lakko ja sitä seurannut työvoimapolitiittinen kehitys nosti laivaväen palkkoja 20 prosenttia. Kauppalaivaston ylimiehitys, korkea palkkataso ja hyvät sosiaalietuudet rasitteina Suomi oli tulossa merenkulkijoiden osalta huipukalliiksi maaksi. Vuodesta 1983 Merenkulkuhallitus alkoi määritellä aluskohtaisia minimimiehitysvaatimuksia, merenkulkijoiden liittojen vastustuksella. Vaikutuksena oli miehistöjen supistaminen ja suomalaisten alusten kiihtyvä ulosliputus. Suomen oma laivasto pieneni huomattavasti, jonka johdosta merenkulku sai vuodesta 1988 varo-

vaista valtiontukea (Navis Fennica II, 327 - 332). 1990-luvulla alkanut ulkomaan rahtiliikenteen rinnakkaisrekisteröinti vähensi ulosliputus-tarvetta. (Navis Fennica IV, 26.)

Suomalaista merenkulkua määrittelevät nykyaikana pitkälti kauppa-merenkulun motiivit ja merenkulun lainsäädäntö. Merenkulun pilareiksi voidaan kutsua niitä viranomaisia, tahoja, asetuksia ja lakeja jotka määrittelevät merenkulun ja siten myös merimieskulttuurin puitteet ja käytännöt. Merenkulun lainsäädäntö ja pilarit määrittelevät pitkälti aluksen merimiesyhteisön toiminnan rakenteita, kuten työnkuvaa, työalueita ja henkilöstön suhteita. Merenkulun lainsäädäntö määrittelee myös aluksen konkreettisia puitteita, kuten asumistiloja ja työtiloja. Laissa säädetään aluksen kulkuun, merialueisiin, ammatilliseen ja merenkululliseen pätevyyteen liittyvistä seikoista. Merenkulkua ja merimiehiä koskevia lakeja ja asetuksia on sekä yleisessä lainsäädännössä, että erikseen muun muassa liikenneministeriön päätöksissä. Tärkein suomalaisen merenkulun viranomaisista on Merenkululaitos. Se on merenkulun turvallisuudesta, väylänpidosta ja merikartoituksesta sekä talvimerenkulun avustamisesta ja yhteysaluspalveluista vastaava viranomainen. Merenkululaitos vastaa myös meriliikenteen ohjauksesta ja luotsauksen viranomaistoiminnasta. Toiminnan perustana ovat turvallinen ja tehokas kauppamerenkulku sekä yhteiskunnan tarpeet. (<http://www.merenkululaitos.fi/toiminnot>) Merenkulun ja merimieskulttuurin pilareihin voidaan myös laskea Merimiesunioni, päällystöliitot ja muut merimiesten etu- ja tullijärjestöt kuten Merimieskirjot ja -kodat.

2.2. Merimieskulttuuri

Merimieskulttuurilla tarkoitetaan tässä tutkielmassa niitä tapoja, toimia ja uskomuksia, jotka kuuluvat merimiehen ammattiyhteisön ja

ammattikunnan toiminnan piiriin. Merimieskulttuuri on aluksen merimiesyhteisön sosiaalista ja aineellista kulttuuria ja ammattiyhteisön pohjalta nousevaa työkulttuuria sekä sitä ympäröiviä ilmiöitä. Merenkulku määrittelee, ja mahdollistaa, merimieskulttuurin ja merimiesyhteisöjen syntymisen. Merimiesyhteisössä on merenkulun historian kuluessa kehittynyt oma erityinen merimieskulttuuri, jonka tavat, tottumukset, normisto ja kieli poikkeaa sitä ympäröivästä valtakulttuurista ja muista työkulttuureista. (Pärssinen 1976, 126.) Merimieskulttuurin muotoutumiseen ovat vaikuttaneet sekä ne ihmiset, jotka ovat hakeutuneet merille, käytännön elämä merellä ja edellä mainitut merenkulun pilarit. Merimieskulttuurin normistoissa on paljon jäänteitä historiallisesti vanhemmilta merenkulun aikakausilta. Merenkulun "moderni murros" muutti merenkulun ja merimiehen työn olosuhteita nopeasti ja osa merimieskulttuurin jäänteistä onkin törmäyskurssilla merenkulun uusien tuulien kanssa. Myös merimieskulttuurin yhtenä "näyttämönä" toiminut satamakulttuuri on kokenut suuria muutoksia. Merimiehen elämäntapa jakaakin merimieskulttuurin kahteen keskenään ajoittain ristiriitaiseen "osaan": elämään maissa ja elämään merelle. Merimieskulttuurille on perinteisesti ollut ominaista sisäänpäin lämpiyvyys ja konservatiivisuus. Nykyaikana merimieskulttuurin sisäänpäin lämpiävä ja eristäytynyt luonne on muuttunut avoimemmaksi työnkuvan muuttuessa kollektiivisesta elämäntapakulttuurista individualistisemmaksi työkulttuuriksi. (Pärssinen 1976, 126).

2.3. Merimiesyhteisö

Merimiesyhteisö ylläpitää merimieskulttuuria. Merimiesyhteisö on rahatialukselle työn- ja vapaa-ajan puitteissa rakentunut merimiehistä koostunut sosiaalisen vuorovaikutuksen ryhmä, ammattiyhteisö, joka omaa ryhmälleen ominaisia arvoja, rooli-odotuksia ja käytäntöjä. Yhteisö käsitteenä, kuten kulttuurikin, on laaja. Sosiologien alun perin

hahmotteleman ryhmäsidonnaisen yhteisön määritelmät ovat jääneet empiirisen yhteisötutkimuksen vakiintuneeksi käsitteelliseksi jaoksi. Määritelmän mukaan yhteisö voidaan käsittää 1) alueellisesti rajattavana yksikkönä sekä 2) sosiaalisen vuorovaikutuksen yksikkönä ja yhteenkuuluvien tunteiden sekä muiden symbolista yhteisyyttä osoittavien ilmiöiden yksikkönä (mm. Bell & Newby 1987, 27–53; Kääriäinen 1987, 85). Merimiesyhteisöstä tekee yhteisön sen ryhmän eristyneisyys muusta maailmasta, ryhmän sisäiset käyttäytymisnormit, yhteneväinen historia, yhteiset tavoitteet, kieli ja poikkeava elämäntapa. Yhtenäistävänä tekijänä ja yhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitäjänä on tällaisessa yhteisössä nimenomaan työ, ympäristö ja työidentiteetti sekä vuorovaikutus näiden tekijöiden välillä. Merimiesyhteisö ammatillisena yhteisönä on erityinen sen eristäytyneen luonteen, hierarkkisuuden, maskuliinisuuden ja erityisen elämäntavan vuoksi. Eristyneisyys paitsi tekee merimiehen ammatista elämäntavallisesti erikoisen, myös henkisesti rasittavan (Pärssinen 1976, 105).

Merimiesyhteisön piiriin kuuluvat rahtialuksen merihenkilöstön merimiehet. Yhteisö jakautuu erilaista työtä tekeviin miehistöön ja päällystöön, joilla on yhteiset tavoitteet ja toimintamallit. Yhteisön jäsenten tulee toimia ammattiaseman ja hierarkian vaatimalla tavalla. Toimintaa säädellään sosiaalisella kontrollilla ja rangaistuksilla. Merimiesten keskuudessa on aikojen kuluessa kehittynyt käyttäytymisnormisto, joka pohjautuu monessa kohdassa vanhoihin merimiestapoihin ja –perinteisiin. Nykyaikanakin merimiesyhteisön toiminnassa on kuitenkin havaittavissa selviä viitteitä siitä, että merimieskulttuuria ja normistoa on olemassa. Merimiesyhteisö täyttää yhteisön vaatimukset; vaikka sen jäsenet vaihtuvatkin pysyvät konteksti, yleisesti hyväksytyt ammatilliset arvot, asenteet ja toimintatapa samana. Van Maanen & Barleyn mukaan kulttuurin rajat, sosiaalinen identiteetti, viiteryhmä ja sosiaaliset suhteet ovat olennaiset elementit ammatillisessa kulttuurissa. Yhteisöä ei voi määritellä yhteisön ulkopuolelta, eikä myöskään

virallisten työn- ja toimenkuvausten perusteella. Kulttuurinen yhteisö syntyy ihmisten liittyessä yhteen sillä perusteella, että he katsovat tekevänsä samaa työtä. (Van Maanen & Barley 1984, 295–307). Tämä näkyy muun muassa siinä, että merimiesyhteisössä on olemassa kollektiivisia käsityksiä siitä, minkä ”tiedetään” olevan hyvä alus ja hyvä merimies. ”Hyvää merimiehisyyttä” eli ammatillista ideaalia käsitellään lisää luvussa viisi.

Merimiesyhteisön historiallinen ja nykyinen konteksti ovat määrittäneet pitkälti yleisen yhteiskunnallisen ja merenkulullisen kehityksen mukaan. 1970-luvun lopulta alkaneen kauppamerenkulun murroksen myötä merimiesyhteisön luonne muuttui ratkaisevasti. Yhteisön sosiaalinen toiminta, virallinen ja epävirallinen normisto, arvot ja hierarkia olivat tiukempia ja tarkemmin määriteltyjä entisaikaan. Merimiesyhteisö työyhteisönä oli tiiviimpi ja yhteishenki voimakkaampi ennen merenkulun murrosta. Nykyajan merimiesyhteisö individualisoituneempi ja yhteisön tiiviys ja yhteisesti vietetty vapaa-aika on vähentynyt huomattavasti. Nykyaikana vapaa-ajanviettomahdollisuudet aluksella ovat rajalliset ja ne keskittyvät lähinnä levon lisäksi passiivisiin harrastuksiin, kuten lukemiseen, tv:n ja elokuvien katseluun ja kuntosalilla käymiseen. Menneen ajan henkeen kuului merimiesyhteisön tiiviimpi keskeinen kanssakäyminen sekä pidemmät vierailut satamissa. Alukset olivat satamissa parista päivästä muutamiin viikkoihin nykyisten tuntien ja korkeintaan parin päivän sijasta. Työnteko aluksella rajoittui ennen vain päiväaikaan ja vapaa-aikaa oli siten nykyistä enemmän. Näin ollen myös ”perinteinen” merimieheksi lähdön syy, nähdä maailmaa, monesti toteutuikin. Nykyaikana alusten satamassa viettämä aika on lyhentynyt ja alusten lastaus- sekä purkaustoimet tapahtuvat nopeasti. Merimiesyhteisön luonne on muuttunut yhteisöllisestä individualistisemmaksi myös aluksen tilajaon osalta; nykyään jokaisella yhteisön jäsenellä on oma hytti. Entisaikana merimiesyhteisö oli myös fyysisesti yhtenäisempi kuin nykyaikana; yhdessä asuttiin, nukuttiin,

syötiin ja selviteltiin välejä fyysisesti. Rangaistuksetkin saattoivat olla fyysisiä. Merimiesyhteisö on murroksen myötä muuttunut ammatillisen merimieskulttuurin kehdosta individualisoituvaksi työyhteisöksi. (<http://www.edu.fi/projektit/tammi/vesi/index.html>)

2.4. Suomalainen merimies

Merimies on merenkulussa työskentelevä ammattihenkilö, merimiesyhteisön jäsen. Merimiehen ammatillinen määrittely on aikojen kuluessa muuttunut. Nykyään merimieheksi käsitetään pääasiassa aluksen kulkuun ja ylläpitoon osallistuvana merihenkilöstönä, vaikkakin perinteisemmän käsityksen mukaan merimieheksi on määritelty *”jokainen aluksella toimessa oleva henkilö, joka on viety miehistöluetteloon”* (Merityölainsäädäntö 2003, laki 4/1947). Merimieheksi on siis aikaisemmin määritelty myös aluksen henkilöstön ylläpidosta huolehtiva taloushenkilökunta. Tutkimusaineiston pohjalta oli kuitenkin havaittavissa, että merimieheksi käsitetään nimenomaan aluksen päällystö ja miehistö.

Suomalaisen merimiehen ammatti pohjautuu monen sadan vuoden takaiseen merenkulkuun ja merillä työskentelyyn. Alun perin merenkulkijat olivat talonpoikia ja merirosvoja. (Navis Fennica IV, 54). Varsinaisena ammattina kauppalaivan merimiehen työn katsotaan alkaneeksi 1700-luvulla, jolloin Suomessa oli tuhatkunta merimiestä. Merimiehen työnkuva on muuttunut huomattavasti ajan myötä. Suurin murros voidaan ajoittaa 1700-luvun lopulle aikaan, jolloin purjelaivauskausi loppui ja siirryttiin koneilla kulkeviin aluksiin. Aluskannan muutos vaikutti suuresti työoloihin, ammattikuvaan ja merimiesten yhteisölliseen toimintaan. Merenkulkijan osalta muutos näkyi myös sosiaalisen aseman nousussa, työolojen muuttumisena ja parantumisenä sekä työn turvallisuuden lisääntymisenä. Merimiesten sosiaaliseen asemaan

ruvettiin kiinnittämään huomiota. Helsinkiin perustettiin vuonna 1759 Merimieshuone, joka toimi merimiesten sosiaalisen turvan hyväksi. 1700-luvun lopulta myös merimiesten ammattitaitoisuuteen ruvettiin kiinnittämään erityistä huomiota. Merimiesammattiyhdistysten toiminta virisi 1800-luvun alussa. (Navis Fennica IV, 16). Alun perin varsin homogeeninen purjealuksen merimiesyhteisö muuntautui lisääntyvässä määrin eriytyneisiin ammattiryhmiin ja hierarkian merkitys korostui. Eriarvoisuus kasvatti kurittomuutta, joka johti tiukkaan järjestyksenpitoon. ”Kapteeni on Jumalasta seuraava”, kuului merimiesten vanha sanonta. Merimiehen työnkuva oli raskas ja merimatkat pitkiä. Merimiesjutuissa kärsimykset ja vastoinkäymiset vaihtuivat monesti seikkailuiksi ja loivat merimiehen ammatin ympärille mystisen kiinnostavuuden. (Navis Fennica IV, 15). Kautta aikojen pohjoiset olot ovat asettaneet ankarat vaatimukset elinoloista ja –keinoista. Monesti merimieheksi ryhtyminen oli pakon sanelemaa. Merille lähdön syihin menneinä aikoina vaikuttivat toimeentulon tiukkuus kotimaassa, muut painavat syyt kuten sodan pako, seikkailuhenki ja sankaripalvonta. (Weibust 1969, 10)

Merimiehen profiili, työnkuva ja ammattirooli ovat muuttuneet huomattavasti viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana. Nykyajan suomalaisen rahtialuksen merimiehen työ muuttui suuresti 1970-luvulta 1990-luvulle merenkulun murroksen myötä. Merenkulun tekniikan kehittyminen, merenkulun tulosvaatimusten nousu, lyhentyneet satamäkäynnit, ja rutiinimaisempi työtapa ovat vaikuttaneet suuresti merimiehen työnkuvan lisäksi merimiesyhteisöön, merimiehiin ja merimiehisyteen. Nykyaikana suomalainen merimies työskentelee vaihtelevan tyyppisissä aluksissa, esimerkiksi yleislastilaivalla, roro-aluksella, säiliöaluksella, matkustaja-aluksella, jäänmurtajalla tai hinaajalla. Merenkulun osaajia on myös varustamoissa, hallinnossa, satamissa ja koulutuksessa.

(<http://www.edu.fi/tonet/fin/alakohtaista/tekniikka/merenkulku.html>)

Nykyajan rahtialuksen merimiehen työnkuvaan kuuluvat lisääntyvässä määrin yksitoikkoisuus, henkinen rasittavuus eristyneisyyden vuoksi ja työympäristön fyysinen rasittavuus; työolot, sääolosuhteet, melu ja kiire. (Pärssinen 1976, 109.) Useimmissa rahtialuksissa siirryttiin merenkulun murroksen myötä niin sanottuun 1/1 vuorottelujärjestelmään, jossa samalle vakanssille palkataan kaksi miestä vuorottelemaan työ- ja lomavuoroja. Merenkulkijoiden lukumäärä on vähentynyt voimakkaasti 1980-luvulta kireän kilpailutilanteen vuoksi. Yhdellä aluksella työskentelevien henkilömäärä on viimeisten vuosien aikana pienentynyt. Vuonna 2005 suomalaisia merimiehiä oli 11 295, joista naisia oli 3 237 (<http://www.fma.fi/palvelut/tilastot>).

Nykyajan suomalaisella rahtialuksella työskentelee kerrallaan aluksen koosta, lastityypistä ja liikennealueesta riippuen noin 11 - 21 henkilöä, kun määrä kymmenen vuotta sitten oli noin kaksinkertainen. Rahtialusten koon kasvu, tekninen kehitys ja yleisen automatiikan kehitys yhdessä miehityksen pienenemisen kanssa ovat muuttaneet aluksella tehtävää työtä huomattavasti. (Työministeriö 1992, 1) Työnkuva ja elämä aluksella ovat muuttuneet mukavammaksi ja turvallisemmaksi. Yhteydenpito maihin on muuttanut merimiesten ja merimiesyhteisön eristäytynyttä luonnetta dramaattisesti sekä ammatillisesti, että henkilökohtaisella tasolla. Merimiehen ammattiin ja elämäntapaan tuovat tukea muun muassa Merimiesunioni, merimieskirkot ja merimieseläke. Merimiehen ammatin maskuliinisuus ja hierarkkisuus on vähentynyt merenkulun modernisaation edetessä. Merimiehen ammatista on tullut yksi ammatti muiden joukossa, vaikka se lähtökohdiltaan onkin poikkeava niin sanottuihin "maa-ammatteihin" verrattuna. (<http://www.edu.fi/projektit/tammi/vesi/index.html>.)

Stereotyyppinen kuva merimiehestä on muuttunut paljon ajan kuluessa. 1900-luvun alkuvuosikymmeninä merimiehiä pidettiin yleisesti juo-

pottelevina huligaaneina huonoine elämäntapoineen ja runsaine tatuointeineen (Pohjanpalo 1965, 10). Perinteinen kuva saattaa vielä joissakin tilanteissa pitää paikkaansa, mutta on yleensä enemmän poikkeus kuin sääntö. Merimiehen työyhteisö ja -ympäristö tekee merimiehen imagosta poikkeuksellisen. Entisajan sanonta ”merimies on erimies” ei enää päde samalla tavalla kuin ennen. Perinteinen stereotyyppinen merimies on katoamassa ja tilalle on astumassa merimiehi- sen ammattiroolin omaava elämäntapatyöläinen. Merimiehen profiilia ja ”erimiehisyyttä” on ollut luomassa pitkälti käsitykset siitä, miten merimiehet on nähty ja tulkittu maista valtakulttuurista käsin. Stereotyyppinen kuva merimiehestä on usein syntynyt maissa, joko maissa olevien ihmisten käsityksistä merimiehistä tai merimiehen ollessa maissa hänelle ”epänormaalissa” ympäristössä. (Pärssinen 1976, 20.) Myös kulttuurin tuotteet ja kirjallisuus ovat olleet vahvasti rakentamassa suomalaisen merimiehen imagoa kautta aikojen. Merimiehisyyden ”rakentajana” on toiminut sekä merimiehen työ- ja elinympäristö eli alus, että merimiesyhteisö ja merimiesyhteisön luoma merimiehisyyden ideaali. (Uola 2004, 9.) Merimiehen statuksen muutos, sekä ammatillisesti että yhteiskunnallisesti, on muuttanut merimiehen todellista profiilia ja stereotyyppistä kuvaa merimiehestä. Mielikuva tautuoidusta, kiroilevasta, taikauskoisesta ja vapaa-mielisestä merimiehestä ei välttämättä enää pidä paikkaansa. (<http://www.edu.fi/projektit/tammi/vesi/index.htm>) Yleistyksiä ei nykyajan suomalaisesta merimiehestä voi tehdä. Merimiesyhteisö pitää sisällään erilaisia yhteisön jäseniä erilaisine arvoineen, tapoineen ja maailmankuvineen. Aineiston perusteella voidaan kuitenkin todeta, että merimiesyhteisön sisällä on monesti käsityksiä ”hyvistä merimiehistä” ja ”tyypillisistä merimiehistä” eli stereotyyppisen statuksen saaneista merimiehistä, kuten ”lihavasta pursimiehestä”.

Merenkulkijan ammatilla ja ammattiosaamisella on pitkät perinteet. Ammatti edellyttää tehokkuutta, laatuun sekä meri- ja ympäristötur-

vallisuuteen sitoutumista. Merenkulun ammatit ja työnkuvat ovat pääasiallisesti säädeltyjä. Merenkulun ammatteihin edellytetään kansainvälisten sopimusten ja kansallisten määräysten nojalla ammatillista koulutusta, pätevyyskirjaa ja säädösten mukaista terveydentilaa. (<http://www.edu.fi>) Aluksen merihenkilöstön jäsenet omaavat vankan ammatillisen statuksen ja kokemuksen. Päälystön koulutus on korkeakoulutasoinen. Harjoittelu- ja työkokemusjärjestelmä takaavat sen, että vastuun kasvaessa myös ammattitaito kasvaa. Merenkulkija aloittaa koulutuksensa aina miehistön töistä ja etenee sitten haluamallaan ammatillisella tavalla. Varsinkin merenkulun päälystö on kokenutta, toisin kuin entisaikaan. Vielä vuoden 1878 asetus salli Itämerellä kulkevalla aluksella olevan päällikkyyden kenelle tahansa ”hyvämaineiselle Suomen kansalaiselle”. (Navis Fennica IV, 37.)

3. Rahtialus M/S Eira

Rahtialus muodostaa liikkuvan, itsenäisen ja kuitenkin muusta maailmasta riippuvaisen pienen yhteiskunnan (Tissari 1999, 9). ESL-Shipping Oy:n Rahtialus M/S Eira luo puitteet tutkielman merimiesyhteisölle. Kolmannessa luvussa käsitellään M/S Eiran merimiesyhteisön konkreettisia puitteita rahtialuksella. Tarkastelun kohteena ovat aluksen ja varustamon käytäntötavat, jotka luovat puitteet merimiesyhteisön ammatilliselle kontekstille. Tarkastelussa ovat aluksen ja sen merimiesyhteisön tärkeimmät konkreettiset ja toiminnalliset elementit; rahtialuksen konkreettiset puitteet, merihenkilöstö ja merihenkilöstön työnkuva.

3.1. Rahtialus M/s Eira ja ESL Shipping

ESL-Shipping Oy, aiemmin Etelä-Suomen Laiva Oy, kuuluu Aspokonserniin, joka on harjoittanut varustamotoimintaa jo yli 50 vuotta Helsingistä käsin. Etelä-Suomen Laiva Oy perustettiin vuonna 1970 Polttoaine Osuuskunnan pohjalta. ESL-Shipping Oy on markkinoiden yksi johtavista kuivarahtiin erikoistuneista varustamoista Itämeren alueella. ESL-Shipping Oy:n pääasiallisena asiakkaana ovat voimalaitokset sekä metalli- ja kemikaaliteollisuus. Varustamolla on yhteensä seitsemän alusta, jotka on nimetty Helsingin kaupunginosien mukaan. Alukset seilaavat Suomen lipun alla, kuuluvat suomalaiseen alusrekisteriin ja suomalaisen lainsäädännön piiriin. M/S Eira on varustamon aluksista uusin ja viides samaa nimeä kantava alus. Se on rakennettu Japanissa vuonna 2001 ja on niin sanottu irtolastialus eli Bulk -alus. (<http://www.eslshipping.fi>) Bulk -alustyyppi on rakennettu kuljettamaan suuria määriä erityisesti raskaita irtolastitavaroita, kuten kivihiil-

tä, kalkkikiveä ja rautamalmia. (Tissari 1999, 43) M/S Eira on korkeimmassa suomalaisessa jääluokassa, 1A Superissa. Se on suhteellisen suurikokoinen, yksikantinen rahtialus, jossa on kolme omaa kraanaa, kansinosturia. Kansinostureilla on mahdollista nopeuttaa lastin käsittelyä. M/S Eira on pituudeltaan 157 m, leveydeltään 24 m ja syvyydeltään 9,03 m. Maksimilasti noin 19 tuhatta tonnia. M/S Eiran pääasiallisena liikealueena on Itämeri ja se on erityisesti suunniteltu Itämeren vaatimuksiin ja sen satamiin. (<http://www.eslshipping.fi>)

Rahtialukset suunnitellaan erilaisia kuljetus- ja palvelutehtäviä varten. Aluksen tilat käsittävät rahdin kuljetukseen ja käsittelyyn vaadittavien tilojen lisäksi tekniset tilat eli kulkuun, ohjaukseen ja valvontaan liittyvät tilat sekä henkilökunnan ja matkustajien asiamukaiset asuin-, oleskelu- ja huoltotilat. Aluksen tilat ja niiden väliset suhteet riippuvat paljolti aluksen tyypistä, valmistusvuodesta ja valmistusmaasta. Aluksen suunnitteluun vaikuttaa myös alukselle suunniteltu käyttö- ja liikennealue. Alusta suunniteltaessa ja rakentaessa sekä sen käytössä otetaan huomioon myös turvallisuustekijät, tehokkuus, taloudellisuus ja kaupalliset näkökulmat. Rahtialuksen konkreettiset rakenteet, lastitilat, tekniset tilat, sisätilat ja asuintilat ovat suunniteltu lainsäädännöllisissä puitteissa ja varustamopolitiikan määrittelemänä. (Tissari 1999, 17.)

Varustamon rooli on tärkeä rahtialuksen liikennöinnissä ja sen merihenkilöstölle. Varustamo luo rakenteet ja käytännöt rahtialuksen toiminnalle ja henkilöstöpolitiikalle. Sillä on vastuu aluksen lastauspolitiikasta ja tiedottamisesta varustamon ja aluksen välillä sekä sen henkilöstön huollosta. Yhteydenpito varustamon ja rahtialuksen välillä kuuluu aluksen kapteenin töihin, aluksen kapteeni toimii varustamon edustajana aluksella. Satamissa ja merellä yhteydenpito hoidetaan pääasiassa gsm-puhelimella ja satelliittipuheluilla tai radiopuheluilla rannikkoradioasemien kautta. Viralliset asiat hoidetaan mahdollisuuk-

sien mukaan sähköpostilla tai faksin, gsm:n ja satelliitin, telexin ja mf/hf – radion kautta. Varustamo määrittelee aluksen työpolitiikan yhdessä merenkulun lakien ja muiden tahojen kanssa. Tätä kautta myös merimiesyhteisön toiminnan ja arjen rakentumisessa varustamolla on suuri osuus. Varustamon vaikutus ulottuu myös merimiesyhteisön ulkopuolelle; varustamo huolehtii merimiehen loma-ajan huollosta ja antaa ”korvauksen asunnosta ja ruoasta”.

3.2. M/S Eiran merihenkilöstö

Rahtialus tarvitsee meriliikennöintiin asiantuntevan merihenkilöstön. Merihenkilöstö tarkoittaa aluksella työskenteleviä merenkulun ammattilaisia, merimiehiä ja aluksen sekä merimiesten ylläpidon henkilökuntaa eli taloushenkilökuntaa. (<http://www.finnlex.fi> laki 4/1947.) M/S Eiran toimintaan osallistuva muu henkilöstö toimii maista, varustamosta käsin. M/S Eiran miehistövaatimukset ja toimintamallit ovat kansallisten ja kansainvälisten merenkulun säännösten, asetusten ja lakien määrittämät. Jokaisella suomalaisella aluksella on Merenkululaitoksen määräämä minimimiehitys tietylle liikennealueelle. M/S Eiran miehitystodistus on annettu maailmanlaajuiseen liikenteeseen ja siihen kuuluu aina yhdellä merimatalla samanlainen ammatillisen statuksen omaava merihenkilöstö. Kansipäällystöön kuuluvat päällikkö eli kapteeni, yliperämies, ensimmäinen perämies ja toinen perämies. Kansimiehistöön kuuluvat pursimies, kaksi matruusia ja puolimatruusi. Konepuolen päällystöön kuuluvat konepäällikkö ja kaksi konemestaria ja miehistöön sähkömies/korjausmies. Talouspuolen henkilökuntaa ovat kokkistuerti ja talousapulainen. M/S Eiran ”miehityksen” eli lainsäädännöllisen merihenkilöstön lisäksi aluksella saattaa poikkeuksellisesti olla korjausmies, harjoittelijoita, erityisen lastin käsittelyyn kuuluvaa henkilökuntaa, viranomaisia tai merihenkilöstön sukulaisia/vieraita. M/S Eiralla on aina vähintään 14 merihenkilöstön jäsentä

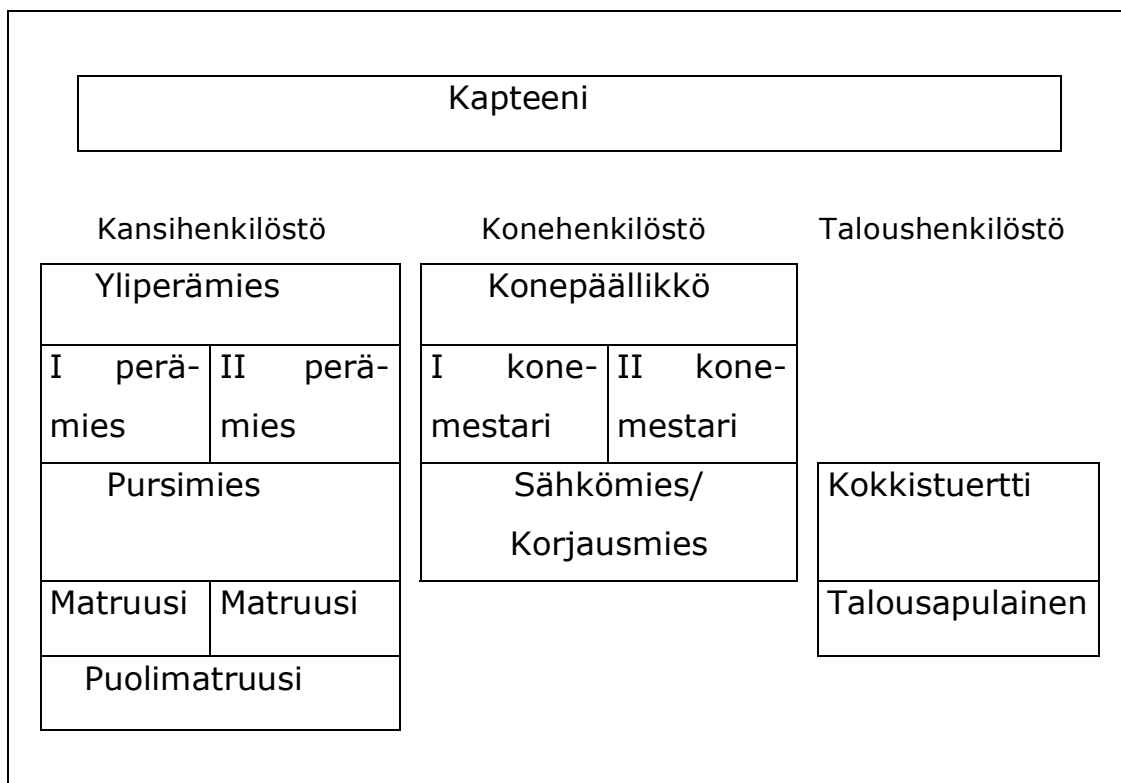
ja maksimissaan aluksella saa olla yhteensä 17 henkilöä. Merenkulun henkilöstön työnkuva määräytyy sekä aluskohtaisen käytännön mukaan, että merimiesasetuksen mukaan pätevyyskirjoista, työnkuvasta ja työalueesta. Rahtialuksen merihenkilöstöllä on oltava toimen mukainen pätevyyskirja ja alustyyppin mukainen lisäpätevyystodistus. (<http://www.fma.fi>)

M/S Eiran merihenkilöstön työvuorojen ja vapaa-ajan vaihtelu määrittyy sen mukaan mitä työnkuvaa aluksella harjoittaa. Merihenkilöstön yhtenäistä työjaksoa aluksella kutsutaan törniksi eli työjaksoksi, joka yleisimmin kestää noin kuukaudesta kahteen. Työjaksoa seuraa suurin piirtein samanpituisen vapaajakso. M/S Eiran merimiehistä suurin osa on töissä tämän 1/1 vuorottelusysteemin mukaan: yhtä merihenkilöstön vakanssia eli merimiesyhteisön ammatillista statusta hoitaa pääasiallisesti kaksi henkilöä, jotka vuorottelevat loma- ja työaikojen kanssa. Tietyn pituisia työjaksoa seuraa suurin piirtein samanpituisen vapaa-jakso (loma). Varustamon henkilökuntareservissä on käytössä myös niin sanottuja vikaeerajia, jotka paikkaavat työjaksojen täyttymättömiä vakansseja. Työjakson pituus vaihtelee merihenkilöstön omakohtaisesta valinnasta, vaihtoparista eli saman vakanssin toisesta työntekijästä ja aluksen kulusta riippuen.

Merihenkilöstön työ ja ammattistatus jakautuu kansi- ja konepuoleen sekä miehistöön ja päällystöön. Kansi- ja konepuolen sekä miehistön ja päällystön työnkuva on suhteellisen erilainen. Miehistön työnkuva on monesti melko fyysistä ja liittyy pääasiassa aluksen huolto- ja kunnostustöihin sekä päällystön vahtiajoon. Aluksen päällystön työnkuvaan kuuluvat pääasiassa aluksen henkilöstöasiat, aluksen turvallisen kulun, lastauksen ja purkauksen ohjaaminen ja suunnittelu. Aluksen konepuolen työt liittyvät pääasiallisesti aluksen tekniseen huoltoon ja ylläpitoon. Muihin aluksiin verrattuna M/S Eiralla on erityispiirteinä omat kansinosturit, joiden avulla aluksen lastaus ja purku pääosin

suoritetaan. Nostureita operoi aluksen tähän työhön koulutettu merihenkilöstö, aina puolimatruusista yliperämieheen, tarvittaessa jopa talouspuolen henkilökunta.

Rahtialuksen merihenkilöstön työt ovat Merenkulussa määrittelyt. Alustyyppikohtaisia ja aluskohtaisia käytäntöjä on henkilöstön suhteen, varsinkin perämiesten töiden suhteen. Henkilöstön koko saattaa vaikuttaa aluksen merihenkilöstön työnjakoon. Pieni henkilöstö aluksella merkitsee usein sitä, että henkilöstö tekee myös oman työnsä ulkopuolisia töitä. Työpositiot noudattavat hierarkkista rakennetta, joka jakautuu työstatuksen mukaan. M/S Eiralla työt on jaoteltu hierarkkisesti vastaavasti kansi- ja konepuolella miehistöön ja päällystään.



Kaavio 1. M/S Eiran merihenkilöstö hierarkkisesti jaoteltuna

3.3. Työnkuvat M/S Eiralla

Jokaisella merihenkilöstön jäsenellä on aluksella tarkoin määritelty tehtävä riippuen ammattistatuksesta. Työnkuvat liittyvät aluksen kuljettamiseen, kulkuun, ylläpitoon ja satamatoimintoihin sekä miehistön huoltoon. M/S Eiran merihenkilöstön työvuorot ja vapaavuorot jakaantuvat sen mukaan, mikä on heidän ammatillinen asemansa ja aluksen käytännöt. Myös sillä, onko alus satamassa vai merellä on merkitystä työvuorojen ja vapaavuorojen suhteen. Merimiesyhteisön työskentely perustuu yhteistyöhön, kaikkia sen jäseniä tarvitaan hoitamaan osuutensa.

3.3.1.Kansipäällistö

M/S Eiran kansipuolen merihenkilöstöön kuuluvat päällystöstä päällikkö eli kapteeni, yliperämies, ensimmäinen perämies ja toinen perämies. Päälliköllä on suurin valta ja vastuu aluksella. Hän on aluksen henkilökunnan esimies. Alusta kuljetetaan komentosillalta käsin, jossa päällikön tulee olla aina satamaan tullessa ja sieltä lähdettäessä sekä huonoissa sää-olosuhteissa. Päällikkö saattaa olla komentosillalla myös muissa tapauksissa. "Komennon" hän ottaa kuitenkin vasta silloin, kun/jos vapauttaa merivahdissa olevan päällystön jäsenen vuorostaan. Päällikkö on vastuussa aluksesta ja sen merihenkilöstöstä silloinkin, kun ei itse ole komentosillalla. Aluksen päällikkö on periaatteessa töissä aina. Päällikön pääasiallisena tehtävänä on vastata aluksen turvallisesta ja taloudellisesta kuljettamisesta sekä on organisoida ja suunnitella aluksen kulkuun, valvontaan ja teknisiin seikkoihin liittyvät asiat. Päällikkö kommunikoi varustamon ja muiden ulkoisten tahojen kanssa alukseen, sen lastiin tai henkilöstöön liittyvistä asioista ja

hoitaa niin sanotut laivaselvitykset. Päälliköltä vaaditaan merikapteenin pätevyyskirja ja runsaasti työkokemusta.

Aluksen kansipäällystään kuuluvat kolme perämiestä; yliperämies, ensimmäinen perämies ja toinen perämies. Rahtialuksilla kansipäällystön ja -miehistön työvuorot jakaantuvat niin sanottuihin vahtivuoroihin eli merivahteihin. M/S Eiralla vahtivuorot vakaantuvat seuraavasti: yliperämies ajaa vahtia klo 04–08 ja 16–20, ensimmäinen perämies klo 24–04 ja 12–16, toinen perämies klo 08–12 ja 20–24. Jokaisella perämiehellä on vahdissaan yksi kansimiehistön jäsen vahtimiehenä. Kansimiehistön vahtivuoroihin ei poikkeuksellisesti osallistu pursimies, joka toimii kansimiehistön esimiehenä ja työskentelee aluksella päivävuorossa. Perämiesten tehtävät eivät oleellisesti eroa toisistaan aluksen ollessa kulussa. Yliperämies on aluksen ensimmäisen ja toisen perämiehen esimies. Yliperämies vastaa navigoinnin ja lastauksen lisäksi aluksen kansitöiden suunnittelusta ja valvonnasta. Hän suunnittelee kansipuolen huolto- ja kunnostustyöt yhdessä pursimiehen kanssa ja delegoi pursimiehen kautta ne kansimiehille (matruusit ja puolimatruusi). Yliperämies suunnittelee aluksen lastauksen ja purkamisen sekä niiden ohjeistamisen muille perämiehille. Hän myös huolehtii aluksen kansitarviketilauksista, inventaarioista, varastoista ja tavaroiden jakelusta. Jos aluksella ilmenee poikkeustilanne - hätätila, laivanjättötilanne tai ”mies yli laidan” - tilanne, yliperämies johtaa toimintaa ja ohjeistaa muita perämiehiä. Yliperämies suunnittelee aluksen pelastautumisharjoitukset yhdessä päällikön, konepäällikön ja toisen perämiehen kanssa. Hän määrittelee työajankäytön ja on viime kädessä vastuussa perämiesten ohjauksesta, töiden suunnittelusta ja toteutuksesta.

Perämiesten tärkeimpänä tehtävänä on huolehtia aluksen lastauksesta ja purkauksesta sekä navigoinnista omalla vahtivuorollaan eli meriajovuoroista (vahtivuoroista) aluksen ollessa merellä. Aluksen ollessa me-

rellä vahtivuorossa oleva perämies on aina päällikön sijainen. Ensimmäisen perämiehen eli väliperämiehen töihin kuuluu navigoinnin ja lastiin liittyvien töiden lisäksi komentosillan merenkulkulaitteiston huollosta ja ylläpidosta vastaaminen. Hänen vastuulla on myös merikarttojen ja merenkulun kirjallisuuden päivittäminen ja mahdollisten korjausten teko. Väliperämies on myös laivan "lääkäri", hän vastaa aluksen hospitaalista ja toimii ensiapuryhmän johtajana. "Mies yli laidan" – tilanteessa ensimmäinen perämies on MOB -veneeseen (Man over board- veneeseen) päällikkö. Toisen perämiehen vastuualueisiin kuuluu aluksen lastauksen ja purkauksen sekä navigoinnin lisäksi kansipuolen työaikakirjanpito, konttoritarviketilaukset, radioaseman todistusten pitäminen ajan tasalla, komentosillan siisteydestä huolehtiminen, pelastusvälineiden huolto ja kunnossapito sekä pelastusharjoitusten järjestäminen. Toinen perämies eli väliperämies on myös aluksen turvallisuuspäällikkö. Ensimmäisen ja toisen perämiehen töihin vaaditaan vähintään perämiehen pätevyyskirja ja usean vuoden ammattikokemus.

3.3.2.Kansimiehistö

M/S Eiran kansipuolen miehistöön kuuluvat pursimies, kaksi matruusia ja puolimatruusi. Pursimies ("Petty officer", poosu) toimii kansimiehistön esimiehenä. Pursimiehen tehtäviin kuuluu pääasiassa aluksen korjaus- ja huoltotöiden ohjaus, valvonta ja suorittaminen sekä osallistuminen satamassa aluksen kiinnitykseen ja irrotukseen. Hän työskentelee päivämiehenä klo 8-17. Pursimiehen tehtäviin kuuluu myös vahdisa olevan perämiehen vahtimiehenä eli tähystäjänä toimiminen aluksen ollessa merellä huonolla säällä tai pimeään aikaan ja varsinaisen vahtimiehen ollessa sidottuna muihin tehtäviin. Ennen päivittäisten töiden aloitusta pursimies lähtee komentosillalle klo 7-8 välillä ja "haakee työt", toisin sanoen keskustelee yliperämiehen kanssa tämän vah-

din aikana (klo 8 asti) tulevasta päivästä ja tehtävistä. Tätä epävirallista puolen tunnin työaikaa ei kirjata kirjoihin vaan pursimies saa sen niin sanottuna "poosun vapaana", jonka hän voi käyttää satamassa työaikana esimerkiksi asioiden hoitoon. Toimintamalli on vanha tapa ja aluksella yleinen käytäntö. Puolimatruusin töihin kuuluvat aluksen kannen ja laitteiden kunnossapito sekä huoltotyöt, aluksen kiinnitykseen ja irrotukseen liittyvät työt, perämiesten merivahtina toimiminen, osallistuminen lastaukseen ja purkauksen valvontaan, tarkastuskierrokset lastiruumassa ja konehuoneessa, luotsin vastaanottaminen ja jättö sekä ulko- ja sisäsiivousta. Kansimiehistön ammatteihin vaaditaan kansimiehen koulutus ja työkokemusta.

3.3.3.Konepuolen merihenkilöstö ja taloushenkilökunta

M/S Eiran konepuolen merihenkilöstöön kuuluvat konepäällikkö, ensimmäinen konemestari, toinen konemestari ja sähkömies. Konepäällikkö toimii konepuolen esimiehenä. Hän vastaa aluksen koneiston toiminnasta ja siihen liittyvästä valvonnasta sekä toimii aluksen palo-päällikkönä. Työhön vaaditaan teknisen alan erikoiskoulutus ja monen vuoden työkokemus. Ensimmäisen konemestarin ja toisen konemestarin työt eivät oleellisesti eroa toisistaan. Konemestareiden tehtäviin kuuluu huolehtia aluksen koneistojen kunnossa pysymisestä sekä konepuolen töiden suunnittelusta, valvonnasta, ohjauksesta ja suorittamisesta. Aluksen konepuolen miehistöön kuuluu sähkömies. Sähkömiehen työtehtäviin kuuluu aluksen sähkölaitteiden asennus, huolto ja korjaus sekä kansinostureiden huolto ja korjaus. Muutamana kuukautena vuodesta aluksella on myös korjausmies avustamassa suuremmissa huolloissa.

Aluksen merihenkilöstöstä talouspuolella työskentelee kokki-stuertti ja talousapulainen. Kokki-stuertin tehtävänä on ruuan valmistus ja muo-

nitus sekä niihin liittyvät tehtävät kuten ruuan tilaus ja valvonta, suunnittelu, ruuan esille laitto, siivous ja tiskaus. Talousapulaisen tehtävänä on pääasiassa siivous. Talousapulaisen työhön kuuluu myös tehtäviä keittiö- ja muonitustöissä.

4. Arkea rahtialus M/S Eiralla

Jokainen päivä rahtialus M/S Eiralla on erilainen - ja kuitenkin samanlainen. Työnkuva, rutiinit, työn konteksti (alus, satama, meri) ja työtoverit tekevät arjesta samanlaisen. Erilaisen siitä tekevät sääolosuhteet, asioiden kulloinenkin sujuminen, eri satamat ja erilaiset lastit. Neljännessä luvussa käsitellään sitä, kuinka M/S Eiran merimiesyhteisön arki ja juhla sekä työ- ja vapaa-aika rakentuvat ja mitä merkityksiä ne pitävät sisällään. Juhlia tarkastellaan osana arkea – jokaisen päivän ollessa työpäivä rahtialuksella. Ensimmäisessä ja toisessa alaluvussa tarkastelen arjen konkretiaa rahtialuksella; työ- ja vapaa-ajan jaottumista ja niiden merkitystä M/S Eiran merimiesyhteisössä. Kolmannessa alaluvussa tarkastelun kohteena on juhlan ja sen merkityksien rakentuminen merimiesyhteisön arjessa. Arki rahtialus M/S Eiralla jaottuu työ- ja vapaa-aikaan. Työajan ja vapaa-ajan jaottuminen riippuu omasta ammattistatus aluksella. Arjen rakentuminen noudattelee varustamon ja yleisten merenkulullisten säännösten muokkaamaa linjaa.

4.1. Arki – työ

M/S Eiralla jokainen päivä on periaatteessa arkipäivä – ja työpäivä. Työ rytmittää aluksen arkea ja määrittelee sen toiminnan puitteet. Aluksella työ- ja vapaa-aika jaottuu pääasiassa kahdella tavalla: niin sanottuun 4/8-järjestelmään, päivätyöhön tai näiden yhdistelmään. Aluksen 4/8 järjestelmä tarkoittaa sitä, että päivään (24 h) kuuluu kaksi neljän tunnin työjaksoa ja kaksi kahdeksan tunnin vapaajaksoa työjaksojen välissä. Päivätyö tarkoittaa työskentelyä pääasiallisesti klo 8-17, muun ajan ollessa vapaa-aikaa. Työtuntien sijoittuminen päi-

vään riippuu ammattiasemasta aluksella. 4/8 – järjestelmään kuuluvat aluksen perämiehet ja näiden vahtimiehet. Päiväjärjestys noudattelee rutiininomaisesti samoja linjoja riippuen siitä ollaanko satamassa vai merellä, poikkeuksina satamissa vietetyt seisokkipäivät. Seisokkipäivillä tarkoitetaan muun muassa lakosta, pyhäpäivistä tai poikkeuspäivistä johtuvia sataman työtoiminnan muutoksia. Työaikajärjestyksiä noudatetaan koko työjakson eli törnin ajan, niin merellä kuin satamassakin. Poikkeuksena tähän tulevat ylityötunnit, joita saattaa kertyä satamissa aluksen poikkeuksellisista lastauksista, kraana-ajosta (aluksen omat nosturit) tai muista syistä. Myös M/S Eiran omat nosturit, joita monissa satamissa ajaa aluksen oma merihenkilöstö, työllistävät väkeä yli oman työajan.

Klo 07.30 Herätys. Aamiainen katettuna messissä.

Klo 08.00 Päivätyöt alkavat. Kokoontuminen työpaikoille.

Klo 09.30 Kahvitauko. Lyhyt tauko, ei vähennetä työajasta.

Klo 11.30 Lounas, puoli tuntia.

Klo 14.00 Kahvitauko. Lyhyt tauko, ei vähennetä työajasta.

Klo 15.30 Kahvitauko. Puoli tuntia, vähennetään työajasta.

Klo 17.00 Työt päättyvät. Päivällinen katettuna messissä.

Kaavio 2. M/S Eiran päiväjärjestys päivätyön osalta

Arjen runkona toimivat aluksen satamaan saapumiset ja satamista lähdöt sekä ruokailuajat. Aluksen ollessa satamassa säännöllinen työaika aluksella on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Alusta puretaan ja/tai lastataan sen ollessa satamassa useimmin satamatyöntekijöiden toimesta, mutta myös aluksen oman henkilöstön toimesta. Säännöllinen työaika sijoittuu klo 6.00 ja klo 18.00 väliselle ajalle, poikkeuksena kuitenkin 4/8 järjestelmän merihenkilöstö. Työajat riippuvat myös suurelta osin aluksen saapumis- ja lähtöajoista satamaan. Työt aluksella kuuluvat satamissa pääasiassa lastin purun ja/tai lastauksen suunnitteluun ja valvontaan ja aluksen huoltotöihin.

Suomen satamassa ollessa aluksen henkilöstö monesti osittain vaihtuu vuorottelujärjestelmän mukaisesti. Silloinkin pidetään kiinni aluksen työrutiinista, työt hoidetaan normaalisti. Merihenkilöstön vaihdot voidaan myös hoitaa aluksen ollessa merellä helikopterilla tai toisen aluksen kautta. Aluksella on aina satamassa merihenkilöstöä niin sanotussa ”jäätövuorossa” (on duty, stoptörni); satamavahdissa. Alus käy vaihtelevasti ja lasteista riippuen Suomen satamissa, yleisimmin viikon - kahden välein.

”17.12.2003 Kristiinankaupunki. Purkaus alkoi 7.00. Olimme tulleet edellisenä iltana 21.10. Lomalle lähtivät tsiiffi, poosu, puolikas ja 2mestari. Laivan tulo oli viivästynyt ja miehet olivat olleet hotellissa yötä. Alkuperäinen satama oli Pietarsaari, jonne ei päästy veden laskemisen vuoksi. Pursimies oli uusi laivassa. --- Satamassa perehdytin uuden pursimiehen alukseen, pelastusvälineisiin ja katsoimme joidenkin laitteiden käytön. Koko päivän oli kova tuuli, jonka takia försti oli laittanut ylimääräisen springin keulaan vahtimiehensä kanssa. Illalla ruumajobi (19–23.30), johon osallistui poosu, 8-12 vahtimies sekä puolikas. Oma vahtimieheni melkein myöhästyi vahdista. Oli ollut kaupungilla ”maakaljalla”. 23.30 laiva on tyhjä (lastipullo stuurareille). Uloslähtö puoliltaöin. Seuraava matka Pietariin lastaamaan potaskaa, joka puretaan merellä M/S Sea Bird (Malta) nimiseen Panamax-luokan bulkkeriin.”

Informantti 2 a.

4.2. Arki – vapaa-aika

Nykyajan merenkulussa rahtialuksella vapaa-aika on minimissä. Työyhteisön perustuessa tehokkuuteen ja turvallisuuteen kaikki ”ylimääräiset” toiminnot on karsittu. Merimiesyhteisössä arvostetaan jokaisen vapaa-aikaa, eikä yhteisön välisellä yhteisellä vapaa-ajalla ole enää

niin suurta merkitystä kuin ennen. Nykyaikana rahtialuksella vapaa-aika pyritään pitämään täysin henkilökohtaisena aikana, kuitenkin sen vaihdellessa paljon laivan lastaus- ja purkuohjelmista, satamista ja teknisistä seikoista. Merimiespalvelu ylläpitää aluksella pientä kirjastoa ja elokuvavalikoimaa. Aluksen "viihdeosasto" uudistuu säännöllisin väliajoin Suomen satamissa käydessä. Vapaa-ajan viettotavat riippuvat siitä onko alus maissa vai merellä ja ammatillisesta asemasta eli työstä ja vapaa-ajan rytmistä. Aluksen ollessa merellä vapaa-aikaa vietetään yleensä lukemalla, kuntosalilla, katselemalla elokuvia ja pelaamalla pelejä. Vapaa-aika satamissa jää usein lyhyeksi ja sitä käytetään pääasiassa lepäämiseen ja nukkumiseen.

"No se vaihtelee. Nykyään mä oon ottanut, jostain käsittämättömästä syystä urheiluharrastuksen, elikkä käyn sitten salilla... lueskelen, tai kattelen leffoja... Sitten jos sattuu olemaan sellanen fiilis ja sellanen porukka että.. muillekin vähän toi alkoholi maistuu, niin sitten saatetaan istua jonkun hytissä ja sitten siinä tempasta jotkut pikakännit ja tollasta, mutta aika harvoin sitä nykyään tapahtuu kyllä, meillä on sen verran kuiva laiva kyllä..."

Informantti 1c.

Aluksen ollessa satamassa vapaa-aikaa vietetään myös maissa ostoksilla, lenkkeillessä tai pyöräillessä, baareissa sekä satamakaupunkeihin ja niiden nähtävyyksiin tutustuessa. Satamassa saatetaan myös vieraillla paikallisella Merimieskirkolla.

"Tavallisesta poiketen lähdin työkaverin kanssa merimieskirkon kyydillä tutustumaan lähistöllä sijaitsevaan Malborkin linnaan. Todella hyvä reissu! Linna oli aivan upea, lisää tällaista eikä aina vaan baariin satamassa..."

Informantti 2c.

"Satamassa sitten niin, riippuu nyt vähän, missä satamassa satutaan olemaan ni, käy sitten maissa kaupoissa ostoksilla ja, baaris- sa sielläkin sitten ja, tai lenkillä jos sattuu sellanen satama, et on hyvä lähtee juoksemaan. Mutta eipä siinä muuten kyllä oikein mitään ih- meempiä, jotenkin yrittää saada ajan kulumaan. Ja nukkuminen on aika hyvä, melkein joka päivä vapaavahdit, niin mä aina nukun. Siinä menee sitten jo puolet päivävapaasta kätevästi."

Informantti 1c.

Rutiinit rytmittävät monesti myös vapaa-ajan viettoa, johtuen pitkältä työajan hallitsevuudesta aluksen arjessa. Työ määrittelee rutiinit, jot- ka luovat alukselle sosiaaliset käytännöt ja määrittelevät myös puit- teet vapaa-ajalle. Aineiston pohjalta kävi ilmi, että juuri rutiininomai- suus aluksen arjessa – työssä ja vapaalla - auttaa jaksamaan välillä raskaassakin ympäristössä. Rutiiniin kuuluvat säännöllisten työjakso- jen lisäksi ruokailu, joka vaikuttaa myös jaksamiseen aluksella.

" --Mun mielestä ruoka on kyllä tosi tärkeä, se on yks niitä harvoja iloja mitä siellä on, kun et sä nyt pahemmin muuta pääse te- kemään kun syömään ja nukkumaan. Niin tota, jos on hyvä ruoka, niin kyllä se ainakin mun.. työskentelyyn ja mielialaan ja mielialan kautta työskentelyyn niin vaikuttaa tosi paljon. Jos on niinkun hyvä porukka byssassa ja tekee hyvää ruokaa ja laittaa sen kauniisti esille."

Informantti 1b.

4.3. Juhlat arjessa

Juhlat ovat osa merimiesyhteisön arkea - jokaisen päivän ollessa aluk- sella työpäivä. Miten juhlia vietetään M/S Eiran merimiesyhteisössä? Juhlat aluksella pohjautuvat kalenterivuoteen, kuitenkin sillä poikke- uksella, että rahtialuksella ei ole pyhä- tai vapaapäiviä. Juhlapäiviä

ovat myös syntymäpäivät ja muut juhlalliset tilaisuudet. Poikkeuksena ovat niin sanotut seisokkipäivät, jolloin aluksen satamassa on pyhäpäivä, teknisistä tai työvoimapolitiittisista syistä johtuva työseisaus. Käytännössä juhla- ja pyhäpäivät vietetään työskennellen. Vastapainona loma-ajoilla merimies on täysin vapaa velvollisuuksistaan työn suhteen. Juhlat, silloin kun niitä pystytään viettämään, tuovat aluksen merimiesyhteisölle poikkeuksen arkeen ja vapaamuotoisemman tilaisuuden viettää aikaa yhdessä. Juhlien aikaan aluksella tarjotaan juhlaruokia, koristellaan aluksen sisätiloja ja vietetään aikaa yhdessä syöden ja juoden. Silloin hierarkkiset säännöt ja ammatillinen korrektius saattavat haalistua, mutteivät kuitenkaan koskaan unohdu kokonaan. Juhlinta yhdistää aluksen väkeä ja antaa kanavan ei-muodolliselle kanssakäymiselle.

"No, ruuan puolesta ainakin, niinkun just joku jouluni, on sitten kaikki kyseiseen juhlapyhään kuuluvat ruuat.. ja jotain koristelu tietyksi, jotain joulukoristeluja.. mutta ei nyt sitten muuten, se vähän riippuu, et satutaanko olemaan merellä vai satamassa, et onks just tulossa jotain kiireistä hommaa tai jotain muuta tollasta, että.. jos nyt ollaan merellä ja tietää et seuraavankin päivän ollaan merellä niin kyllä silloin sitten biletetään. Mut sit tietysti jos ollaan satamassa ja sattuu just jotain kraana-ajoo olemaan niin eipä siinä sitten pahemmin juhlalta tunnu, eikä kerkee mitenkään juhlimaan."

Informantti 1c.

Merimiesyhteisössä juhlien merkitys on suuri muuten niin arkisessa ympäristössä. Tarkoituksena on saada tauko työrutiiniin ja luoda yhteisyyden tunnetta. Alkoholin käytöllä on suuri osuus yhteisön yhteisissä juhlissa.

Joulu M/S Eiralla:

"24.12.2003. Jatkoin nosturin ajoa aamu neljään asti ja menin lepäämään... Tulon jälkeen ehdin soittaa kotiin ja käydä suihkussa ennen joulupäivällistä. Se oli poikkeuksellisesti 1730. Ajoitus ja paikka sekä tilanne oli mahdollisimman huono sillä kaikki eivät olleet yhtä aikaa syömässä... Nautimme rasvamolekyylejä pilkkovan ruokaryypyn joka kerta kun tuli uusi henkilö syömään. Se vaikutti tunnelmaan keventävällä tavalla. Koko ruokailu kesti noin 2 h, jonka jälkeen mentiin byssaan sikarille ja konjakille..

Informantti 2a.

Uusi Vuosi M/S Eiralla:

"31.12.2003/1.1.2004 Muuga, Eesti. Päivällisellä oli kaiken näköisiä uudenvuoden perinneruokia, kuten nakkeja ja perunasalaattia, cocktail-tikkuja, juustolautasia, viiniä ja olutta. Join pari lasia viiniä ja oluen. Försti tuli kesken kaiken sanomaan, että lastaus jatkuukin läpi yön. Se niistä pirskeistä siis.. Menin ottamaan vielä tunnin tirsat ja tulin vahtiin klo 20.00. Kaupungille olivat lähteneet 1perämies, messilikka, matruusi (00-04 vahti) ja harjoittelija. Olivat Tallinnassa ja Muugassa. Lastaus sujui hyvin, tosi hitaasti. Klo 23.50 maanosturikukset lähtivät tauolle ja me laivalla olevat (pl. Puolikas ja stuju: nukku-massa) menimme brykalle katsomaan ilotulitusta ja kilistelemään muovilaseista shampanjaa. Vuoden vaihtuessa huudatettiin tyfoonina. Pidimme sillalla Uudenvuoden bileitä (juteltiin ja juotiin shampanjaa ja olutta)...join vielä yhden oluen byssassa messilikan, konepäällikön ja matruusin kanssa. Klo 03.00 nukkumaan. Klo 07.30 herätys. Klo 8.00 vahtiin."

Informantti 2a.

5. M/S Eiran merimiesyhteisö

Mistä tekijöistä rakentuu nykyajan rahtialuksen merimiesyhteisö? Mitkä tekijät määrittävät merimiesyhteisön jäsenyyden? Mitkä ovat merimiesyhteisön rajat? Minkälainen on merimiesyhteisön ammatillinen ideaali? Viidennessä luvussa tarkastellaan M/S Eiran merimiesyhteisön profiilia, jäsenyyttä ja rajoja. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastelen merimiesyhteisön profiilia ja määrittelyä ammattiyhteisönä ja totaalisena laitoksena. Toisessa alaluvussa tarkastelen M/S Eiran merimiesyhteisön aktiivista ja passiivista jäsenyyttä ja jäsenyyden rajoja. Kolmannessa alaluvussa tarkastelun kohteena on merimiesyhteisön ammatillinen ideaali, hyvä merimiestapa. Neljännessä alaluvussa tarkastelen merimiesyhteisön yhtenäisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

5.1. Merimiesyhteisö – ammattiyhteisö

Merimiesyhteisön toimintaa tukevat yhteisön arvot, toimintamallit ja tavoitteet. Merimiesyhteisö on ammattiyhteisö, joka rakentuu merenkulun ja merimiehen työn ympärille. Van Maanen & Barley määrittelevät ammatillisen yhteisön seuraavasti: "Ammatillinen yhteisö muodostuu ihmisistä, jotka katsovat sitoutuneensa samantapaiseen työhön, saavat tästä työstä identiteettinsä ja ovat omaksuneet useita samoja arvoja, normeja ja näkemyksiä. Omaksumiaan arvoja ja normeja he noudattavat myös työn ulkopuolisessa kanssakäymisessään: yhteisön ihmisten sosiaalisissa suhteissa yhdistyvät työ ja vapaa-aika." (Van Maanen & Barley 1984, 287). Ammatillista yhteisöä määrittelevät tekijät täyttyvät tarkastellessa merimiesyhteisöä. Merimiesyhteisön tärkein elementti on sen jäsenten ammattiroolien toiminta yhteisön sosiokulttuurisessa mikrokosmoksessa. Poikkeuksellisen ammattiyhteisö-

sön merimiesyhteisöstä tekee se, että yhteisön piirissä jaetaan sekä työ- että vapaa-aika – poikkeuksetta. Merimiesyhteisön työssä oleellisista on yhteistyö; kaikkia yhteisön jäseniä tarvitaan suorittamaan oma osuutensa, ammattiroolinsa toiminta, yhteisön hyväksi. Merimiesyhteisön ja sen jäsenten ammattirooleja vahvistavat yhteisön toiminnalliset ja ammatti-ideologiset käytännöt. Yhteisön rakenteita ja sen jäsenten ammatti-identiteettiä vahvistavia käytäntöjä ja elementtejä ovat merimiesyhteisön hierarkkiset toimintatavat, määritellyt sosiaalisen vuorovaikutuksen kanavat (virallinen ja epävirallinen), kollektiivisen kontrollin menetelmät ja ammatillisen ”hyvän merimiestävän” vaatimus. Merimiesyhteisön toimintatavat, juhlat ja kieli ”statusmerkkinä” toimivat yhteisöllistä yhtenäisyyttä luovina ja ylläpitävinä sekä merimiehisyyttä (ammattiroolia) tukevinä tekijöinä. Ammatillisen yhteisön piirissä myös määräytyvät yhteisölle tyypilliset vuorovaikutussuhteet: mikä on yhteisössä hyväksyttävää käyttäytymistä ja mikä ei. Yhdessä nämä tekijät muodostavat merimiesyhteisön sosiokulttuurisen mikrokosmoksen.

Ammatillisen yhteisön lisäksi merimiesyhteisö ja rahtialus on tarkasteltavissa totaalisen laitoksena. Ervin Goffmanin mukaan totaalisiksi laitoksiksi voidaan määritellä sellaisia organisaatioita, joilla on laaja toiminta-ala ja vaihteleva vaikutusala. Vaikutusala kytkeytyy ryhmän sisältä asetettuihin normeihin ja toiminta-ala ryhmän sisäisen toiminnan skaalaan. Totaalinen laitos tarjoaa jäsenilleen jonkinlaisen maailman ja toiminnan ja vie heiltä aikaa, laitoksella on toisin sanoen saartotai-pumuksia. Kun laitoksen saartavaa tai totaalista luonnetta symbolisoi jonkinlainen este, joka usein on myös fyysinen, kuten vesi, voidaan näitä laitoksia kutsua totaalisiksi laitoksiksi. (Goffman 1969, 5-6). Totaalinen laitos muokkaa persoonallisuutta enemmän kuin muut yhteisömuodot. Rahtialus totaalisenä laitoksena, eli yhtä paljon työyhteisönä kuin vapaa-ajan yhteisönä aiheuttaa sen, että kukin henkilö aluksella saa identiteettiinsä ja minäkuvaansa enemmän roolistaan tuotan-

tosysteemissä, kuin monissa muissa ammateissa. (Aubert 1967, 153) Goffmanin mukaan totaalista laitosta määrittelevät kolme keskeisintä tekijää, jotka poikkeavat laitosta ympäröivästä yhteiskunnasta. Näitä ovat: 1) elämän eri puolet tapahtuu samassa paikassa ja yhden auktoriteetin alaisena, 2) jäsenen päivärutiinin jokainen vaihe suoritetaan ryhmän välittömässä seurassa tai läheisyydessä ja jäsenten odotetaan tekevän samat asiat yhdessä 3) päivärutiinin kaikki vaiheet noudattavat tiukkaa aikataulua. Muodollisten sääntöjen järjestelmä ja virkailijakunta on määrännyt nämä aikataulut. Kaikki nämä toiminnot myös noudattavat rationaalista suunnitelmaa ja pyrkivät toteuttamaan viralliset päämäärät. (Goffman 1969, 7).

Rahtialuksella merimiesyhteisö on yhdessä pitkiä aikoja suhteellisen eristäytyneessä ympäristössä, erossa muusta yhteiskunnasta, omaisista ja perhe-elämästä. Työyhteisön "systeemi" ei lopu työajan päätyttyä, vaan merimiehet myös asuvat ja viettävät vapaa-aikaansa yhdessä. Tämä tekee laivasta totaalisen laitoksen. (Aubert 1967, 153) Työorganisaation roolit myös välittyvät yksityiselämän puolelle: oma asema työyhteisössä myös määrittelee sen, miten työ- ja vapaa-aika, oma hytti, ruokailutila ja vapaa-ajan tilat määrittyvät aluksessa. (Aubert 1967, 153). Sekä yhteisön jäsenyys, että sosiaalinen ympäristö leimaavat ja muokkaavat sosiaalista identiteettiä. Laivaympäristössä tämän identiteetin tarkemmalle muokkaantumiselle ei ole annettu määrityksiä. Merimiehenä oleminen on ammatti ja ammatti määräytyvät siitä, mikä on ominaista merimiehille. (Aubert 1968, 223)

5.2. Yhteisön jäsenyys ja rajatilat

Merimiesyhteisön rajoja ja jäsenyyttä määrittelevät yhteisön jäsenyyden profiili, sosiaaliset käytännöt ja konkreettiset rajat. Konkreettisenä rajana toimivat merimiesyhteisön toimintaympäristö rahtialus M/S Ei-

ra. Merimies merimiesyhteisön jäsenenä hahmottuu kahdesta eri lähtökohdasta, jotka yhdessä rakentavat "merimiehisyyden" ja samastumisen merimiehen ammattirooliin. Nämä kaksi lähtökohtaa ovat merimiesyhteisön ulkopuolelle jäänyt lähtöyhteisö ja suhde tuloyhteisöön, aluksen työporukkaan. Liittymällä aluksen merimiesyhteisöön merimies osittain luopuu lähtöyhteisön identiteetistä ja samaistuu ammattirooliin, aktiiviseen merimiehisyyteen. (Uola 2004, 339) Merimiehelle matkaan lähtö ei ole poikkeustila vaan merimieheksi ryhtymistä, liittymistä aluksen merimiesyhteisöön. Ajan mittaan merimieheksi ryhtyminen, lähtö, tuottaa ammatillisen identiteetin ja toisenlaisen arkinminän, jonka vastapari on maihin sidoksissa oleva minä. (Uola 2004, 356). Näistä tekijöistä koostuu merimiesyhteisön jäsenyyden rajat ja jäsenyyden profiili – aktiivinen ja passiivinen jäsenyys.

Merimiesyhteisön ja sen jäsenyyden määrittelystä tekee hankalaa se, että merimiesyhteisö on muuttuva, sen jäsenet vaihtuvat vuorottelurytmien mukaisesti. Mitkä ovat merimiesyhteisön ja merimiesyhteisön jäsenyyden rajat? Tutkielman merimiesyhteisöä määriteltessä on merimiesyhteisön ja sen jäsenyyden rajoiksi määritelty rahtialus M/S Eiralla yhdellä "miehityksellä" työskentelevän merihenkilöstön merimiehistö, toisin sanoen aina saman ammatillisen statuksen omaava ammattiryhmä. Tämä ammattiryhmä koostuu aluksen merimiehistä; kansipäällystöstä, kansimiehistöstä, konepäällystöstä ja konemiehistöstä. Merimiesyhteisön jäsenyys on tutkielmassa aineiston pohjalta määritelty aktiiviseksi ja passiiviseksi jäsenyydeksi, määräävänä tekijänä läsnäolo merimiesyhteisön (eli rahtialuksen) piirissä. Merimiesyhteisön jäsenyys on ammattiyhteisön jäsenyyden ja tietyn ammatti-identiteetin omaksumista, ainakin yhteisön jäsenyyden aktiivisena aikana. Merimiesyhteisön jäsenyys "aktivoituu" merimiehen palatessa alukselle töihin ja ottaessa merimiesyhteisössä paikan, oman ammattiroolinsa. Merimiesyhteisön passiivinen jäsenyys alkaa, kun merimies lähtee yhteisöstä vapaalle ja jättää ammattiroolinsa alukselle. Kuiten-

kin ammatillisen identiteetin omaava merimiesyhteisön jäsen kuuluu passiivisesti merimiesyhteisöön ollessaan muuallakin kuin aluksella. Merimiesyhteisön passiivinen jäsenyys ei määräydy juuri M/S Eiran merimiesyhteisön jäsenyydeksi, vaan yleisestikin aina työssä ollessaan merimies on merimiesyhteisön jäsen ja kantaa merimiehisyyden roolia myös vapaalla. Merimiesyhteisön passiivisen jäsenyyden aikana merimiehen ammattirooli saattaa vaikuttaa ideologisella tasolla, ”merimiehisyytenä”, merimiesyhteisön jäsenen toimintaan, vaikka merimiesyhteisö ei sillä hetkellä toimikaan viiteyhteisönä. Aineiston pohjalta on todettavissa, että M/S Eiran merimiesyhteisön jäsenet eivät erityisemmin pidä yhteyttä toisiin merimiesyhteisön jäseniin yhteisön kontekstin, rahtialuksen ja työjaksojen, ulkopuolella. Tutkielmassa tarkastellaan kuitenkin juuri M/S Eiralla toimivaa merimiesyhteisöä ja merimiesyhteisön aktiivista jäsenyyttä eli aluksella toimivan merimiesyhteisön piirissä ilmentyvän ammattiyhteisön jäsenyyttä, passiivinen jäsenyys on taustalla lähinnä viitearvona.

Tutkimusaineiston pohjalta oli havaittavissa, että M/S Eiran merimiesyhteisön jäsenyyteen ja sen luonteeseen vaikuttaa myös niin sanottu aluksen ”oma tyyli”. Vaikka tässä tutkielmassa tarkastellaan nimenomaan rahtialus M/S Eiran merimiesyhteisöä ja merimiesyhteisön jäsenyyttä, liikutaan myös jokseenkin yhtenäisen suomalaisen Itämeren merenkulun ja merimieskulttuurin piirissä. Jokainen alus antaa omat puitteensa merimiesyhteisölle, jokaisella aluksella on ”oma tyyli” – myös merimiesyhteisön jäsenyyden suhteen. Aluksen ”oma tyyli” näkyy työtavassa ja toimintamalleissa sekä yhteisön ryhmähengessä. ”Oma tyyli” näkyy myös siinä, kuinka tiiviisti sitoudutaan yhteisöön, sen jäsenyyteen ja määriteltyyn toimintatapaan. Merimiesyhteisön jäsenyys on myös varustamon jäsenyyttä. Aluksen ”oma tyyli” muodostuu pitkälti varustamon käytännöistä, henkilöstöpolitiikasta ja toimintamalleista.

" Kysymykseen ryhmähengestä voi sanoa, että jokaisella laivalla on oma henkensä joka pysyy yllättäen melko samantyyppisenä vaikka suuri osa miehistöstä vaihtuisikin melko lyhyessä ajassa... [ol- laan] Eiran porukkaa, joka puhaltaa ESL:n yhteiseen hiileen..."

Informantti 1b.

M/S Eiran merimiesyhteisön jäsenyyden rajat on määritelty aktiiviseksi ja passiiviseksi. Entä merimiesyhteisön sisällä, aktiivisen jäsenyyden puitteissa ilmenevät rajatilat? Merimiesyhteisön sisäisiksi rajatiloiksi voi määritellä niitä käytäntöjä, jotka poikkeavat merimiesyhteisön määrittelemistä ammatillisista käytännöistä. Merimiesyhteisön jäse- nyyden rajatiloja ovat yhteisön jäsenyyden reuna-alueet sekä ammat- tiroolin ja henkilökohtaisen roolin törmäyskohdat, jotka vaikuttavat ammattiroolin toteutumiseen. Näitä rajatiloja ovat muun muassa me- rimiesyhteisön sisäiset ystävyysuhteet ja niiden vaikutus ammattiroo- lin puitteisiin, kiistatilanteet merihenkilöstön kesken, merimiehen "maavapaa" eli iltavapaat satamassa sekä yhteisön yhteiset juhlat tai muut epämuodolliset tilaisuudet. Rajatilat ilmentävät yhteisön jäsenien henkilökohtaisen sitoutumisen asteen vaihteluita, mutta inhimillisen kulttuuriin monimuotoisuutta. Rajatiloissa ilmenee merimiesyhteisön ja merimieskulttuurin epäyhtenäisyys ja epästaattisuus. Merimiesyh- teisön jäsenyys hyväksytään osana ammattikulttuuria, jossa hyväksy- tään ammattirooli -kokonaisvaltaisen yhteisöelämän saralla on kuiten- kin vaikeaa pitää erossa henkilökohtaisia rooleja ammattirooleista. Merimies on merimies – maissakin, mutta merimiesyhteisön jäsenyy- dellä on rajansa.

5.3. Ammattirooli ja ammattiyhteisön ideaali

Merimiesyhteisön jäsen, kuuluessaan ammattiyhteisöön, kantaa ase- mansa mukaista ammattiroolia. Ammattirooli rakentuu yleisen meri-

miehisyyden ja merimiesyhteisön aseman mukaiseksi. Ammattiroolia määrittelevät ammattietiikka, ammatinkuva ja aluksen työympäristön määrittelemät rakenteet. Merimiehen identiteettiä on tulkittava ammatti-identiteettinä, jolla tarkoitetaan sitä, että identiteetin rakennusaineina ovat pääasiallisesti työhön ja ammattirooliin liittyvät arvot, käsitykset ja roolit (Sutinen-Väänänen 1995, 12). Ammattiroolien suhteen merimiesyhteisön merkitys ammattiryhmän jäsenille on suuri ammatti-identiteetin siitä heijastuessa ja sen pohjalta rakentuessa. Ammattiroolien suhteen ryhmän samaistumisen aste vaikuttaa siihen, kuinka suuren arvon ryhmä antaa sosiaalisen tuen ja vertailun tukena. Tiiviit tai eristäytyneet ryhmät antavat suuren tuen roolien samaistumisen vertailussa. (Thompson & McHugh 1993, 350–351.) Yhteisön jäsenten roolit muotoutuvat pitkälti yhteisön jäsenen hierarkkisesta ja ammatillisesta statuksesta. Kuitenkin myös henkilökohtaisilla suhteilla ja persoonallisilla ominaisuuksilla on suuri vaikutus työyhteisön ja jäsenen roolin muotoutumisessa merimiesyhteisössä. Merimiesyhteisön jokaisen merimiehen henkilökohtaiseksi valinnaksi jää, kuinka syvästi tähän roolin sitoutuu ja sen omaksuu.

”--Suurimmalla osalla varmaan on niinkun.. jonkun näkönen työminä. Kyllä mäkin siellä.. jossain asioissa niin, ihan eri tavalla käyttäydyn kun mitä lomilla. Tai niinkun, täytyykin silleen, et siel ei nyt hirveesti parane ruveta hienostelevaan missään asiassa. Et kyllä siellä jonkun näkönen työminä varmaan kaikilla on tai ainakin suurimmalla osalla. Kyllä siellä eri tavalla käyttäytyy. Tai siis ei nyt tietenkään ihan kokonaan eri tavalla, tai mä ainakaan.--- Voi olla rennommin, kun maissa ei tartte esittää vieraille ihmisille mitään.”

Informantti 1c.

Tutkimusaineistosta oli havaittavissa, että rahtialus M/S Eiran tiiviissä merimiesyhteisössä tasapainoillaan ammattiroolin ja henkilökohtaisen roolin sekä rooli-odotusten välillä. Ammattiroolin ja työyhteisön yh-

teishenki on hyvä, muuten aluksen sosiaalinen kenttä on vähemmän yhteisöllinen.

”Semmonen työhenki on aika hyvä meillä, mut sitten kun se työ on tehty niin moni haluaa olla rauhassa, ettei tarvi sit sen enempiä olla siellä muitten ilmoilla. Ainakin niin mä näkisin itte sen.”

Informantti 1b.

Merimiehen ammattiroolin ja ammatillisen työn ideaali rakentuu ”hyvälle merimiestavalle”. Hyvä merimiestapa nousee vanhoista merenkulun ja merenkulkijoiden perinteistä. Nykyään hyvän merimiestavan merkitys ja näkyvyys vaikuttaa olevan pienempi. Kuitenkin vanhaa merimiesperinnettä, vanhoja merimiehiä ja hyvää merimiestapaa ihannoidaan ja arvostetaan. Hyvä merimiestapa koostuu yleisen merenkulun sääntöjen, meriteiden sääntöjen ja merenkulun ”herrasmies-sääntöjen” noudattamisesta. Se on myös oman aluksen ja sen merihenkilöstön sekä muiden merenkulkijoiden ja sivullisten turvallisuudesta huolehtimista. Hyvä merimiestapa pitää sisällään eräänlaisen moraalisen ja eettisen koodin. Tämä koskee ”herrasmiesmäistä” käytöstä merellä, toisin sanoen muiden huomioon ottamista, kohteliaisuutta sekä vaaratilanteiden ennakoimista ja minimoimista. Hyvän merimiestavan määrittely on vaikeaa, koska sitä ei tarkasti määritellä missään. Se kuitenkin tunnetaan yleisesti ja kaikki tutkimuksen informantit määrittelivät oman näkemyksensä siitä. Kukaan informanteista ei kuitenkaan osannut tarkalleen kertoa, mitä on ”hyvä merimiestapa” ja missä se määritellään. Jokaisella haastatellulla merimiesyhteisön jäsenellä oli omanlainen käsityksensä siitä, mitä on hyvä merimiestapa.

”No, se onkin siitä jännä, että kun sitä ei määritellä missään. Meriteiden säännötkin sanoo muutamissa kohissa, että ”hyvää merimiestapaa noudattaen”... Mää nyt näkisin sen sillä tavalla, että se on merimiehenä.. kaikkien sääntöjen, lakien ja asetusten noudatta-

mista sekä sitten niinkun.. oman laivan ja oman henkilökunnan turvallisuudesta huolehtimista, niinkun viime kädessä. Siis sillä tavalla, että mitään ei sattuis. Ja sitten ettei kenellekään sivullisellekaan mitään tapahtuis... Se on ehkä tommonen oma tulkinta, mutta ni.. niitä on varmaan yhtä monta ku o merenkulkijaakin."

Informantti 1a.

"Hyvä merimiestapa on se niin että sä...--- teet niinkun sun työn siellä hyvin, koko ajan, plus se niin, että sä otat muut huomioon. --- Vois ajatella, että se on semmonen, tavallaan niinkun maalaisjärkee ja tota sen oman ammattitaidon ja tiedon... käyttämistä silleen niinkun hyvin ja... oikein. Niinkun lakien mukaan ja yleensäkin, yleisen käsityksen, yleisen moraalin mukaan... Hirveen vaikee määritellä."

Informantti 1b.

"Hyvää merimiestapaa noudattaen.. Onks sellasta enää nykyään?"

Informantti 1c.

5.4. Merimiesyhteisön yhtenäisyys

Nykyajan merimiesyhteisössä merimieskulttuurilla ja merimiesyhteisön yhtenäisyydellä ei ole läheskään niin suurta merkitystä kuin menneinä aikoina. Merenkulun kiireinen aikataulu ja yksitoikkoisuus ovat muuttaneet merimiehisyyden luonnetta enemmän työksi kuin elämäntavaksi. Merityön hektinen luonne verottaa merenkulkijoita aluksella, vapaa-aikana keskitytään pääosin nukkumiseen ja voimien keräämiseen. Merimiesyhteisön yhtenäisyyttä ylläpitäviä tekijöitä on vähäisesti yhteisön ammatillisen luonteen ulkopuolella. Aineiston pohjalta on havaittavissa, että ammatti-identiteetin puitteissa yhteenkuuluvuutta esiintyy; kollegiaalista "sielunveljeyttä" tunnetaan varsinkin maissa

toisia merenkulkijoita kohtaan. Merimiesyhteisössäkin ilmenee yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä oman aluksen, että myös varustamon hengessä.

”No se [yhteishenki] näkyy juhlissa ja sit se näkyy semmonsena laivahenkenä ja niinkun, vähän niinkun ”Eiran porukka” taikka ”yhtiön porukka”. Ne on kuitenkin, yhtiössä on, hetkinen... 200, 260 merimiestä, niin on se kuitenkin, ne jotka siellä on töissä ni, siellä ei yleensä kauheesti... jotkut vaihtaa laivoja silloin tällöin ja se on hyväkin vaihtaa laivaa aina silloin tällöin, mutta... Kuitenkin se porukka ni pysyy joskus hyvinkin pitkään kasassa, ja kaikki tuntee kyllä toisensa.”

Informantti 1a.

Harvoja yhtenäisyyttä luovia tilanteita, joihin mahdollisesti kaikki aluksen merimiesyhteisön jäsenet osallistuvat, ovat juhlat ja pyhäpäivät aluksella. Yhteisön juhlat ilmentävät myös yhteisön hierarkian löyhentymistä – kaikki yhteisön jäsenet pyritään kokoamaan samaan tilaan yhteiseen juhlaan. Juhlissa tärkeintä on yhteinen ruokailu ja juominen. Juomisen ja humaltumisen merkitys on myös rentoutuminen – vastapainona raskaalle työlle – sekä yhteisön sisäisen sosiaalisen käyttäytymiskoodin löyhentäminen. Kollegiaalisen yhteisyyden tunne työporukan kesken on monesti mahdollista näyttää vain juovuksissa, muuten niin työsidonnaisessa ja hierarkkisessa yhteisössä. Kehuja kerrotaan usein juuri näissä tilanteissa, yhteisön juhlissa humalassa. Myönteisiä ilmauksia osoitetaan niin verbaalisesti kuin fyysisestikin. Kyseinen tilanne ilmentää liittolaisuutta ja rakentaa mieskeskistä ystävyyttä jännitteitä sisältävässä yhteisössä. (Apo 2001, 378). Monesti merimiesyhteisön juhlissa tapahtuu ammattiroolien ja totunnaisten toimintatapojen vastaisia rajanylityksiä – hyvässä ja pahassa.

"--Vahdin jälkeen liityin byssassa juhliin ihmisiin (siellä oli tanssittu myös aikaisemmin). Messilikka ehdotti, että mentäisiin "Sky baariin" eli brykalle jatkoille. Päällikkö suostui ja pian soi poppi komentosillalla.. Kuuntelin vierestä kun vahtimieheni ja päällikkö puhuivat ruotsia keskenään ja yritin ymmärtää sanoja. Heikosti onnistui. Vähän myöhemmin försti ja päällikkö juttelivat keskenään ja pyysivät minua luokseen. Molemmat kehuivat tyyliäni hoitaa hommani... He olivat humalassa."

Informantti 2a.

Merimiesyhteisöön kuuluu informanttien mukaan hyvä yhteishenki, joka näkyy poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten juhlissa tai maissa vieraillessa. Yhteisön jäsenestä, merimieskaverista, pidetään huolta porukkahengessä. Naispuolisten merimiesten läsnäolon koetaan yleisesti muuttavan M/S Eiran merimiesyhteisöä tiiviimpään suuntaan. Naispuolisten merimiesten läsnä ollessa veljellisyys muuttuu huolehtivaisuudeksi. Näin ollen naispuoliset merimiehet saattavat korostaa merimiehen maskuliinista ammattiroolia yhteisön tiiviiden ylläpitämiseen.

"Ei meillä ainakaan nyt oo tullu mitään sellasia erilaisii ihmellisii jännitteitä tai muita, en mä ainakaan oo huomannu sen suhteen, että.. et tota, ehkä ennemminkin päinvastoin, niin se on tiivistänyt sitä porukkaa vaan. Katotaan vähän tiukemmin niitten naisten perään, mitä ne siellä tekee..."

Informantti 1b.

Merimiesyhteisön ammatillisena statusmerkkinä ja yhteenkuuluvuuden ilmentymänä voidaan pitää yhteisössä käytettävää ammattikieltä, merimiesslangia, joka pohjautuu kansainväliseen merenkulkusanastoon. Merimiesslangia voidaan pitää merimiesten sisäisenä ryhmäkoodina. Samankaltainen kieli yhdistää puhujiaan ja ryhmään päästäkseen tuokas opettelee ryhmän kielen. (Rautakorpi 1991, 156) Merimiesslan-

gia käytetään pääsääntöisesti vain rahtialuksella merimiesyhteisön jäsenyyden aktiivisena aikana. Maissa slangia käytetään monesti vain poikkeustapauksissa, kuten tavatessa muita merimiehiä.

" Maissa? No ei oikeestaan, ei.. Tietysti näiden muitten merimieskavereiden kanssa, niin sillan, joskus, se on enemmän semmosta sitten.. sanaleikkittelyä mitä on. Jos on. Hauskan pitoo, pistetään muille vähän.. huuli pyöreeks, ni.. mut ei muuten. Ei noin normaalisti - - Sen [slangin] kaikki alaa osaavat tuntee ja sillä se.. homma sujuu niinkun joutuisammin. Se on niinkun yhteinen kieli, joka sitoo kyllä merimiehet aika tiiviistikin.. Et jos ei muuta yhteistä oo, niin ainakin on se slang."

Informantti 1b.

"Se on vaan semmonen perinnesanasto mikä siellä on, etä.. Se tulee aika automaattisesti, heti kun menee laivalle, niin sitten sitä, sitä puhutaan niin niistä tietyistä asioista. Kyl se niinkun suurimmaks osaks nykyään on ihan tämmöstä puhekieltä, normaalia, mitä käytetään. Mut tota, on sit asioita, jotka on helpompi sanoo ehkä sit jollain slangisanalla. Yksiselitteisempää, heti kaikki tietää mistä puhutaan ja mitä pitää tehdä."

Informantti 1a.

Merimiesslangin käyttö on myös "osaamisen osoittamista" eli merimiehen ammatillisen statuksen ja osaamisen varmentamista muille merimiesyhteisön jäsenille, sillä slangia käytetään pääasiassa vain merimiesten kesken; merimiehen työtä tehdessä, aluksella ja aluksen ulkopuolella vain "merimiesporukassa".

"Kyl se vähän niinkun kuuluu tohon hommaan kuitenkin. Pitää olla vähän semmosta omaa... statusta siin hommassa, mistä kaikki ei oo ihan perillä - ei siitä kukaan mitään numeroo siellä pidä tai kik-

kaile millään sanoilla, et se on vaan semmosta normaalia, kuuluu työhön.”

Informantti 1b.

Merimiesyhteisöön uutena jäsenenä tullut merimies ansaitsee ammatillisen kunnioituksen niin sanotun ”näytön” kautta. Merimiesyhteisön jäsenyys velvoittaa tietyn ammatillisen roolin osaamisen osoitusta ja statuksen omaksumista. Tämä tukee osaltaan yhteisön yhtenäisyyttä ja ”merimiesporukkaan” sopeutumista.

”Yleensä merimiehet ovat erittäin helposti uusiin olosuhteisiin ja ihmisiin sopeutuvia kavereita. Kaikki on siis heti ”Eiran porukkaa”. Varsinaisesti ”mukaan otto” kuitenkin riippuu pitkälti siitä miten tekee työnsä (=näyttö). Sitä ei oikeastaan kukaan varsinaisesti vaadi, mutta kaikki huomioi.”

Informantti 2b.

Merimiesyhteisön slangia voitaisiin pitää lisäksi merimiesyhteisön tai merimiehisyyden statusmerkkinä. Merimiesslangi opitaan pääasiassa ammattiyhteisössä toisilta kuultuna tai ammattiin opiskellessa. Näin merimiesslangin käyttö osaltaan tukee merimiehen ammattiroolia, hänen osuuttaan merimiesyhteisössä ja yhteisön yhtenäisyyttä.

”Kyllä sitä [slangia] käytetään .. väkisinkin se tarttuu korvaan. Ihan varmasti nää vanhat oikeet skönärit niinkun jos haluis puhua niin puhuis silleen, et sit ois ite siinä et ” Anteeks, mitä piti tehdä?”

Informantti 1c.

M/S Eiran merimiesyhteisön jäsenten sitoutuminen yhteisön toimintamalliin, arvoihin ja merimiehen työrooliin vaihtelee suuresti merimiesyhteisön jäsenten välillä. Osa merimiesyhteisön merimiehistä on tietoisesti valinnut merimiehisyyden ja merimiehen työn, osa on vain

”läpikulkumatalla”. Merimiesyhteisön jäsenten kesken ei ole nähtävissä yksittäistä periaatteellisia merimiehiä yhdistävää tekijää, jokainen merimiesyhteisön jäsen on valinnut ammatin omista syistään. Yksittäisen merimiehen syyt työskennellä merellä ja tutkimuksen rahtialuksella ovat myös henkilökohtaisia. Tarpeen tullessa merimiesyhteisön jäsen voi myös pyytää siirtoa toiseen rahtialukseen tai vaihtaa toisen varustamon alukselle, jos kyseisen aluksen ”oma tyyli” ei miellytä tai yhteisön sisäiset henkilökemiat eivät toimi. Merimies on sekä ammattiryhmänsä edustaja, että merimiesidentiteetin ylläpitäjä ja edustaa ammattinsa myötä tietynlaista elämäntapaa ja maailmankuvaa. Merimies edustaa myös omaa alustaan, omaa merimiesyhteisöään ja varustamoaan.

”Voi siis sanoa, että laivoilla on edelleen melko voimakas ”me – henki” jota yleensä hankalat tai nopeasti muuttuvat tilanteet vahvistaa. Sama vaikutus on myös yhteisillä grilli- tai muilla juhlilla, tosin ei niin voimakkaat... Kuitenkin kaikilla laivoilla, joissa olen työskennellyt, on aina ollut melko voimakas ryhmähenki, ainakin töiden suorittamisen suhteen. Vapaa-ajalla kunnioitus toisten lepoa kohtaan on suuri, kaikille annetaan oma rauhansa.”

Informantti 2b.

6. Näyttämösopimus – merimiesyhteisön määritellyt sosiaaliset areenat

M/S Eiran merimiesyhteisön sosiaalinen kenttä rakentuu merimiesyhteisön toiminnallisille areenoille. Mistä tekijöistä rakentuu merimiesyhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet? Miten merimiesyhteisön sosiaalinen vuorovaikutus ja kollektiiviset näyttämöt toimivat? Kuudennessa luvussa tarkastellaan M/S Eiran merimiesyhteisön sisäisiä sosiaalisia rakenteita, asenteita, toimintamalleja sekä niiden merkityksiä. Yhteisön sosiaalista kenttää ja sen ”näyttämöitä” tarkastelen tukeutuen Ervin Goffmanin sosiokulttuuriseen teoriaan näyttämösopimuksista eli määritellyn sosiaalisen vuorovaikutuksen toimintamalleista. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastelen merimiesyhteisön sosiaalisen kentän rakenteellisia elementtejä; sosiaalista identiteettiä ja ammatillista roolijakoa. Toisessa alaluvussa tarkastelen merimiesyhteisön virallista ja epävirallista informaatiota ja vuorovaikutuskanavia. Kolmannessa alaluvussa tarkastelen merimiesyhteisön sisäisen kollektiivisen kontrollin metodeja. Neljännessä alaluvussa tarkastelen merimiesyhteisön sosiaalista kenttää järjestävää hierarkiaa, hierarkkisia toimintatapoja ja niiden sosiokulttuurisia merkityksiä.

6.1. Sosiaalinen identiteetti

Merimiehenä oleminen on paitsi ammatti, myös yhteisöllinen elämäntapa. Näin ollen voidaan puhua sosiaalisesta identiteetistä. Sosiaalinen identiteetti syntyy, kun ihminen tuntee kuuluvansa rajattuun ryhmään, esimerkiksi ammattiryhmään. Sosiaalinen identiteetti koostuu samaisumisesta tiettyyn ryhmään, sen menneisyyteen ja toimintatapoihin. (Liebkind 1979, 14–15). Sosiaalisen identiteetin vaaliminen toteutuu

rahtialuksilla merimiesyhteisössä ja merimiesten keskuudessa vallitsevan merimieskulttuurin avulla. Merimieskulttuurin sosiaalinen eristäytyneisyys on merkittävä tekijä sen omaleimaisuuden säilymiselle. (Pärssinen 1976, 128) Sosiaalistuminen merimieskulttuuriin ei tee kaikista merimiehistä samanlaisia, mutta yhdenmukaistaa heidän elämäntyyliinsä niin, että voidaan puhua sosiaalisen ryhmän elintavasta. (Roos 1986, 38) Merimiehen ammattirooliin kuuluu sosiaalinen aspekti; jäsenyys merimiesyhteisössä. Rahtialuksen merimiesyhteisössä jokaisen jäsenen panos ja sitoutuminen yhteisöön on tärkeää. Ryhmään samaistumisen kautta merimiehen ammattirooli saa myös viiteryhmän ja toiminnan kontekstin.

M/S Eiran merimiesyhteisö rakentuu työn puitteista ja luo ammattikulttuuria. Merimiesyhteisöllä, sen asenteilla ja määrittelemällä toiminnalla on yhteisön jäsenten ammattiroolille merkittävä asema. Ammatillisen yhteisön jäsenet katsovat saavansa arvostetun identiteettinsä ja itsetuntonsa suoraan ammatistaan. Identiteettiä vahvistavat usein ulkoiset tunnusmerkit kuten yhteinen puhetapa tai vaatetus. Syvällisestä sitoutumisesta omaan ammattiin ja työhön tulee ammattikunnan symboli. Ammattiin liittyvä tavanomaisesta poikkeava luonne vahvistaa identiteettiä. Ammatillinen yhteisö luo jäsenilleen arvosysteemin, kollektiivisen perspektiivin, jota yhteisön jäsenet käyttävät arkipäivän töissään. (Van Maanen & Berkeley 1984, 295–307).

Sosiaalinen identiteetti on sidoksissa ryhmän kenttään, merimiesten ammattiyhteisöön ja yhteisön sosiaaliseen kenttään ja sen näyttämöihin. Ervin Goffman käsittelee rajoitetuissa puitteissa tapahtuvan yhteiselämän sosiaalista kenttää näyttämöteoriaa rakentaen (Goffman 1971). Yhteisön sosiaalista kenttää rajoittavana ja jäsentävänä tekijänä toimii jokin laitos tai rakennus, tässä tapauksessa rahtialus. Goffman rakentaa teoriansa niihin havaintoihin, jotka tukeutuvat työelämän tai yhteiselämän näyttämöllisiin toimintoihin – itsensä ilmentämi-

seen roolinsa kuvana. Goffmanin teorian näyttämöhahmotelmasta puuttuu yleisö, jota kuitenkin voidaan tulkita kanssaihmissien - muun merimiesyhteisön - esittävän. (Goffman 1971, 9-10) Ammattiroolit ovat toimijoita, joita merimiehet "näyttelevät" ammattiyhteisössään. Ammattirooli sisältää sosiaaliset roolit ja määritellyt vuorovaikutussuhteet, toisin sanoen ammattiroolin sisäisen sosiaalisen identiteetin. Sosiaalinen identiteetti muodostuu vuorovaikutuksellisesti muodostuneesta asetelmasta, joka on henkilökohtaisen identiteettimme ja meiltä kyseisessä sosiaalisessa kontekstissa edellytettyjen merkitysten ja roolien välillä. (Thompson & McHugh 1993, 328-329.) Merimiesyhteisön sosiaaliset rakenteet toimivat yhdessä merimiesyhteisön kontekstin, rahtialuksen, kanssa ammattiroolien näyttämönä. Yhteisön järjestyksen pääperiaate edellyttää, että sen jokainen jäsen on moraalisesti oikeutettu saamaan muiden taholta hänen sosiaalisten erityispiirteidensä mukaista arvontoa ja kohtelua. Siihen kytkeytyy toinenkin johtava periaate, nimittäin vaatimus, että yhteisön kukin jäsen, joka suoraan tai välillisesti antaa ymmärtää omaavansa tiettyjä sosiaalisia piirteitä, myös voi osoittaa niille katteen (Goffman 1971, 23).

Merimiesyhteisön ammattiroolia ja sosiaalisia rakenteita ylläpidetään merimiesyhteisössä erilaisilla tekijöillä, jotka omaksutaan ammattiroolin mukana ja rahtialuksen merimiesyhteisön "näyttämösopimusten" mukaisesti. Kaikille yhteisöillä on joukko käsityksiä siitä, millainen toiminta on haluttavaa ja millainen toiminta ei ole haluttavaa. Ihmisten odotetaan toimivan niin, että heidän toimintansa noudattaa hyviksi määriteltyjä asioita. Normit kertovat, miten ihmisten pitäisi toimia jossain tietyssä tilanteessa niin, että heidän toimintansa toteuttaisi yhteisössä haluttuna pidettyjä asioita. (Koskinen 2000, 104.) Nämä normit ja ammattiyhteisön määrittelemä näyttämösopimus hyväksytään ammatinvalinnassa ja liittyessä merimiesyhteisöön. Merimiesyhteisön jokainen jäsen tietää roolinsa ja osansa yhteisössä sekä sen ammatti-

näytelmässä. Elävässä ja muuntuvassa merimiesyhteisössä kuitenkin nämä roolit ja näyttämöasettelut ovat perusrakenne, variaatioita tapahtuu käytännössä ja jäsenten kesken (oletus/ideaali).

6.2. Virallinen ja epävirallinen tieto

M/S Eiran merimiesyhteisön sosiaalisiin rakenteisiin kuuluvat määritellyn vuorovaikutuksen kanavat; virallinen ja epävirallinen tiedonkulku. Osittain nämä vuorovaikutuksen kanavat ovat sekoittuneet keskenään. Määritellyt sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tiedonkulun kanavat tukevat merimiesyhteisön ammattirooleja ja sosiaalisia rakenteita. Yhteisön jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään osittain ammatillisen roolin puitteissa ja sen määrittelemällä tavalla ja osittain merimiesyhteisössä syntyvien epävirallisten suhteiden eli ystävyysuhteisiin pohjautuvan käytännön mukaan. Merimiesyhteisössä oli vallalla käsitys, että virallinen tiedonkulku on hidasta, epävirallinen ajoittain erittäin nopeaa. Viralliseen tiedonkulkuun kuuluvat ammatillinen kommunikointi ja viestintä merihenkilöstön kesken, kommunikointi ja viestintä varustamon, satamahenkilöstön sekä laivan tekniseen merenkulkuun kuuluvan merenkulkuviranomaisten ja merenkulun yhteistyökumppanien kanssa. Virallinen tiedonkulku on pitkälti merenkulun lainsäädännön, käytännön merenkulun ja varustamon sekä aluksen byrokratian määrittelemää. Se hoidetaan varustamon, satamahenkilöstön, merenkulkuviranomaisten ja merenkulun yhteistyökumppanien kanssa puhelimitse, faksilla, radioteitse tai sähköpostilla. Virallinen tiedonkulku merimiesyhteisön kesken tapahtuu joko kirjallisesti ilmoituksina, puhelimitse tai vahtivuorossa olevien kautta - tiedon siirtyessä aina seuraavina vahtivuoroissa oleville ja sitä kautta muualle alukseen.

"--Tietysti jos, jos on jotain virallista.. ni se sitten kannattaa käydä komentosillalla jos ollaan merellä, koska sinne tulee taas kaikki

ulkopuoliset puhelut, niitä kannattaa tiedustella sieltä... perämieheltä taikka sitten päällikön toimistosta.. Päälliköllä on viimeinen sana laivassa ja siltä niinkun.. pelkästään päällikkö keskustelee konttorin kanssa ja päällikkö hoitaa kaikki suhteet viranomaisiin ja ... sille mennään esittämään toiveet ja siltä mennään kysymään sitten että miten missäkin on käyny."

Informantti 1a.

Epäviralliseen tiedonkulkuun kuuluvat yhteisön sisäinen epävirallinen informaatio; juorut, jutut, tarinankerronta sekä muu vapaa- ja työajalla yhteisössä tapahtuva vuorovaikutus. Myös merimiesyhteisön jäsenet vaihtuessaan (lomalle lähtö tai paluu) jakavat keskenään informaatiota siitä, mitä aluksella on tapahtunut.

"Lähtö Kristiinankaupungista kohti Muugaa. Olin ahterissa irrotuksessa kahden lomilta palanneen matruusin kanssa. Juttelimme tilanteen hellitettyä lomista ja töistä, milloin lähdöt, milloin töihin, mitä on tapahtunut lomalla ja mitä laivalla."

Informantti 2a.

Yhteisön sisäisestä epävirallisesta tiedonkulutavasta käytetyin on juoru. Juorun avulla ylläpidetään merimiesyhteisön jäsenten välistä informaatiokulkua sekä todellista ja oletettua tietoa yhteisön jäsenistä. Ilpo Koskinen määrittelee juorun seuraavalla tavalla; juoru on ensinnäkin epävirallista puhetta, jolla on oltava uutuusarvoa. Juoru tapahtuu eräänlaisessa kolmiodraamassa, jossa henkilö A puhuu B:n kanssa C:stä. Tämän "juorukolmion" jäsenten pitää tuntea toisensa ainakin jotenkin entuudestaan. Juorun kohteen on oltava poissa ja juoru yleensä käsittelee kohteen salaisuuksia tai yksityisasiota. Juoru liittyy yhteisöllisiin arvoihin suoraan tai epäsuorasti. (Koskinen 2000, 38–40.) Juorujen kertominen on informaation välitystä, se keventää merimiesyhteisön ammatillista luonnetta ja virallisia sosiaalisia rakentei-

ta. Pienessä yhteisössä tieto kulkee nopeasti. Kuitenkin yhteisön jäsenten vaihtelevat työajat ja eripituiset työpäivät aiheuttavat sen, että jäsenet ovat harvoin samaan aikaan paikalla kuulemassa uusimpaa tietoa. Juoru paikkaa näitä informaatiokatkoksia.

"--Merimiesslangissakin kuultu sanonta ku byssauutiset, mikä tarkoittaa sitä, että tää taloushenkilökunta... tuolla byssassa kuulee tietysti kun kaikki käy siellä, ni ne kuulee usein uutiset ensimmäisinä. Ni jos haluaa tietää viimeisemmät juorut niin kannattaa mennä sinne byssaan."

Informantti 1a.

Juoru liittyy monella tavalla merimiesyhteisön jäsenten välisiin suhteisiin. Epävirallisen tiedonkulun kanavana juoru on yhteisölle tärkeä sosiaalinen purkautumiskanava ja epävirallisen henkilökohtaisen tiedon arviointikanava. Rebecca Birch Stirlingin mukaan juorujen taustalla operoivat motiivit ja mekanismit ovat: 1. propagandan levittäminen, 2. vihan ilmaiseminen, 3. "höyryn päästäminen" epäsuorana aggressiion ilmauksena, 4. projektio syntipukkien hakemisen taustalla, 5. omien syntien ilmaiseminen toisten syntejä luettelemalla, 6. sellaisten toiveiden esittäminen, joita emme haluaisi esittää julkisesti, 7. oman itsen korostaminen muita paheksumalla, 8. identifikaatio kohteeseen, 9. ryhmän moraalistandardien ja ryhmäsolidaarisuuden ylläpito. (Stirling 1956, 262–267) Monet merimiesyhteisön jäsenten tekemät ammatilliset virheet ja epäasiallinen käytös annetaan merimiesyhteisössä yleensä anteeksi, mutta jutut ja juorut jäävät elämään.

"Aina merimiehet on juoruillu selän takana toisistaan, mut se johtuu vaan siitä, et kun ei oo.. puheenaiheet on aika minimissä niin.. ulkomaailmasta tuleva tieto on aika rajotettua ja sitten ei jää oikein.. on ne työjutut ja sitten ne työkaverit.. joista voi puhua taikka sitten päivän tapahtumat taikka ne tulevat matkat tai jotkut entiset

merimiesjutut mitä jotkut kertoo nii.. Se on se.. ehkä pahin mitä niinkun on tosiaan niinkun että, se selän takana juoruilu, että.. sitä harastaa kyllä ihan kaikki. Päälliköstä puolimatruusiin.. sitä selän takana puhumista. Tai ei nyt välttämättä selän takan puhumista, mutta selasta.. juttelua kahden kesken.. sellaisesta henkilöstä joka ei nyt satu olemaan paikalla. ”

Informantti 1a.

Merimiesyhteisön epäviralliseen vuorovaikutukseen kuuluu myös oleellisesti tarinoiden eli merimiesjuttujen kerronta, joka sinänsä poikkeaa juorusta asiasisältönsä ja motiivinsa vuoksi. Tarinoiden kerronnalla luodaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, korostetaan omaa asemaa, kevennetään tilannetta – kuten juorullakin. Kuitenkin käsitteellä ”merimiesjuttu” annetaan lupa vähintäänkin liioitteluun, mutta myös suoranaiseen valehteluun. Jutut ovat pääasiassa viihdettä, eikä niiden liioittelulla ole negatiivista arvovarausta. (Uola 2004, 239.) Juoruja ja merimiesjuttuja kertovat useat merimiesyhteisön jäsenistä, ”päälliköstä puolimatruusiin”.

”Sääkarttojen tutkimista ja rentoa jutustelua. Päällikkö ker-toilee merimiesjuttuja. --- Normaalit iltahöpinät. Mukavaa jutustelua. Perinteiset aiheet: entiset laivat, muut työtoverit (merimiehet pahimpia juoruajia!) ja säät. Myös kodista puhuttiin ja lomasuunnitelmista.”

Informantti 2a.

Juoruja kulkee myös virallisista asioista, epävirallisten asioiden lisäksi. Tällaisesta juorusta voi käyttää käsitettä virallinen juoru. Virallinen juoru lähtee liikkeelle, kun jotain alukselle tai sen merimiesyhteisölle tapahtuvaa asiaa, esimerkiksi seuraavaa satamaa, ”tiedotetaan” merimiesyhteisön keskuudessa. Virallisen juorun todellinen informaatioarvo on erittäin vaihtelevaa. Virallisen juorun kautta kuultu asia selkiintyy virallisen tiedon julkistamisessa. Virallinen juoru on meri-

miesyhteisön jäsenten tapa ottaa osaa aluksen tapahtumiin ja ”pitää tieto liikenteessä”. Se voi olla myös ammatillisten sosiaalisten käytäntöjen taustatoimintaa.

”No, epävirallisesti se kulkee silleen, et joku kuulee jonkun puolikkaan sanan jostain ja sitten et ”ajaa, et nyt se onkin..” se kuvittelee sit, et se juttu menee jollain tavalla ja sanoo jollekin, että hän kuuli, että nyt tehdään sitä ja tätä, et... siitä se sit lähtee eteenpäin ja sit kun se ehtii neljännelle ihmiselle niin se on täysin varma tieto, mikä joku on suoraan konttorista kuullu. Mikä ei sitten tietenkään pidä alkujaankaan paikkaansa.”

Informantti 1c.

Merimiesyhteisön jäsenet tullessaan yhteisöön saavat tietoonsa sen, kuinka yhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tiedon kanavat toimivat ja kuinka niitä tulee soveliaasti käyttää. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että merimies tullessaan aluksen merimiesyhteisöön saa virallisen alkuperähdytyksen, johon kuuluu ISM -turvallisuus-koodin mukainen perehdytys, palo- ja turvallisuusperehdytys ja niin sanottu laivakierros. Monesti uusi jäsen perehdytetään lisäksi aluksen ”sosiaaliseen tarinaan” eli aluksen ja sen yhteisön epäviralliseen historiaan ja tarinoihin sen toiminnasta ja jäsenistä. Sosiaalisen tarinan informaatioarvo vaihtelee suuresti ja se on rinnastettavissa merimiesjuttuihin.

”Juttuja kerrotaan puolin ja toisin. Usein kuitenkin enemmän muissa laivoissa sattuneita tapauksia ja tarinoita. Silloin on helpompaa suurennella asioita ja laittaa itsensä sankarin asemaan muiden sitä millään lailla kummeksumatta--”

Informantti 2b.

6.3. Kollektiivisen kontrollin metodit

M/S Eiran merimiesyhteisön sosiaalinen kenttä muotoutuu määriteltyjen sosiaalisten sääntöjen ja toimintatapojen rakenteista. Sosiaaliset toimintatavat nousevat merimiesyhteisöstä ja sen hierarkkisista ammattirooleista ja niitä valvotaan sosiaalisella kontrollilla, kollektiivisen kontrollin metodeilla. Poikkeuksellisen tiiviissä ja eristyneessä merimiesten ammattiyhteisössä myös kontrolli muita jäseniä kohtaan on helpompaa. Sosiaalisen kontrollin tehtävänä on kontrolloida yhteisön "lakien" noudattamista ja tukea oikeanlaista ammatillista roolia ja määriteltyä sosiaalista käyttäytymistä. Kollektiivisen kontrollin metodeilla tarkoitetaan yhteisön virallisia sosiaalisen kontrollin toimintatapoja, mutta myös muita sosiaalisia käytäntöjä, kuten juoruja.

Kollektiivisen kontrollin toimintatavoista virallisina on laivapäiväkirja, johon merkitään aluksen teknisiin seikkoihin liittyvien asioiden lisäksi merimiesyhteisön poikkeukselliset tapahtumat, kuten merihenkilöstön epäasiallinen käyttäytyminen. Laivapäiväkirjamerkintä toimii myös virallisena huomautuksena epäasiallisesta käytöksestä. Laivapäiväkirja on kollektiivinen; sitä säilytetään ja pidetään esillä komentosillalla ja se on periaatteessa kaikkien luettavissa.

" Todennäköisesti sen tosiaan joku lukee ja sitten tämä joku sitten kertoo taas jollekin toiselle, joka kertoo eteenpäin.. Että kyllä se nyt todennäköisesti kaikkien tietoon tulee joka tapauksessa jossain vaiheessa. "

Informantti 1c.

Kolmesta laivapäiväkirjamerkinnästä, eli huomautuksesta koskien merihenkilöstön jäsenen työajan rikkeitä, pidetään laivatoimikunnan kokous. Laivatoimikunnalla on valtuudet jatkotoimiin ja kyseisen hen-

kilön erottamiseen. Työajan rikkeitä ovat muun muassa juopumus, poissaolo työaikana tai vahingonteko alusta kohtaan. Aluksen kapteeni kutsuu koolle laivatoimikunnan, joka päättää mahdollisista toimenpiteistä. Laivatoimikunnan kokoonpanosta Suomen laki määrää seuraavaa: *"Laivatoimikunnassa tulee olla puheenjohtaja ja kolme muuta jäsentä. Puheenjohtajana on aluksen päällikkö tai päällikön ollessa estynyt hänen määräämänsä päällystöön kuuluva henkilö taikka asian koskiessa päällikköä ylin saapuvilla oleva perämies. Laivatoimikunnan puheenjohtaja kutsuu koolle kutakin käsiteltävää asiaa varten yhden päällystön jäsenen mielellään siitä työntekijäryhmästä, mihin kuuluvaa henkilöä kyseinen asia koskee. Laivatoimikunnan muita jäseniä ovat päällystöön kuuluvan henkilön asiaa käsitellessä asiaa koskevan henkilön valitsevat yksi päällystön jäsen ja yksi miehistön jäsen. Jos asia koskee miehistön jäsentä, muita laivatoimikunnan jäseniä ovat kaksi kyseisen henkilön valitsemaa miehistön jäsentä. Myös laivatoimikunnan puheenjohtaja voi kutsua jäseniä laivatoimikuntaa, ellei asianomainen henkilö ole sitä tehnyt."* Laivatoimikunnan jäsenyydestä ei voi kieltäytyä. Laivatoimikunta voi antaa asiaa tutkittuaan työntekijälle huomautuksen ja/tai ilmoituksen merimiesten kurinpitolautakunnalle. Jos käsittelyssä on päällikköä koskeva asia, on siitä tehtävä ilmoitus työntantajalle ja tarpeen vaatiessa merenkulkuhallitukselle. Laivatoimikunnan kokouksista pidetään pöytäkirjaa. (Merityölainsäädäntö 2003, laki 1978 annetun merimieslain (423/78) 6 luvun ja 84 §:n muuttamisesta 1986.) M/S Eiran merimiesyhteisössä kollektiivinen kontrolli näkyy myös oikeanlaisen ammattiroolin ja ammattietiikan säilyttämisen vaatimuksena. Merimiesyhteisön ja sen jäsenten ollessa "samassa veneessä" kaikkien yhteisön jäsenten panos työnteossa ja oman ammattiroolinsa täyttämässä on tärkeää. Jos aluksen merimiesyhteisön jäsen pyrkii laistamaan näistä velvollisuuksista, puuttuvat muut yhteisön jäsenet siihen.

"--Seuraavana aamuna vahtimieheni meinasi vetää pystyyn vahdin, ei herännyt puhelimeen, joten kävin hytin ovea hakkaamassa ja huusin sisälle herätyksen. Silti piti soittaa vielä kaksi kertaa ja uhatta päiväkirjamerkinnällä jos kohta ei tulisi. Kohta tulikin vahtiin ja räyhäsin jonkun aikaa. Poosukin käski vahtimiestä pysyä poissa silmistä. Vähän ajan kuluttua kävin vahtimiehen luona ja pyysin anteeksi äänen korottamista ja epäasiallisia sanojani. Juotiin yhdet sovinto-oluet, koska kurkkuani kuivasi niin kovasti. Unohdettiin aikaisemmat puheet."

Informantti 2a.

Kaikki merimiesyhteisössä eivät kuitenkaan halua noudattaa yhteisön "sääntöjä" ja hyvää merimiestapaa. Kyse on aluksen merihenkilöstön henkilökohtaisesta valinnasta sitoutua – tai olla sitoutumatta – merimiesyhteisöön ja sen ammatilliseen ideaaliin.

" -- Jos tulee merkintä päiväkirjaan ja sitten jos joku käyttäytyy silleen, että saa sen merkinnän sinne niin se sitten tosiaan todennäköisesti jo tietää, että se sen varmaan jossain vaiheessa saa, että sellaselle henkilölle sillä ei varmaan mitään väliä oo, että onko siellä merkintä vai ei. -- "

Informantti 1c.

Merimiesyhteisön kollektiivisen kontrollin välineenä toimii myös yhteisön sosiaalisiin käytäntöihin linkittyvä juoru. Kaikissa yhteisöissä on joukko käsityksiä siitä, mikä on kullekin sopivaa käyttäytymistä ja mikä ei. Yhteisöstä löytyy myös käsityksiä siitä, millaisia ominaisuuksia ihmisillä pitäisi olla ja mitkä ominaisuudet ovat epäsuotavia. Ihmiset havainnoivat toisiaan jokapäiväisissä askareissaan ja juoruavat, jos muut rikkovat yhteisön totunnaisesti oikeina pitämiä sääntöjä. Juoru siis toimii myös yhteisön sosiaalisen kontrollin välineenä ja edesauttaa yhteisön sosiaalisen rakenteen säilymistä (Koskinen 2000, 101).

6.4. Hierarkia

Merimiesyhteisö on perinteisesti hierarkkinen. Merenkulun ammatillinen hierarkkisuus rahtialuksessa ja merimiesyhteisössä perustuu ensisijaisesti aluksen turvallisuuteen ja töiden asialliseen sujumiseen, mutta myös merimiesyhteisön toimivuuteen ja siihen, että jokainen käyttäytyy ammattiroolilleen ominaisella tavalla. Merimiesyhteisön hierarkia tukee osaltaan ammattirooleja ja antaa rungon sosiaalisille käytännöille. Jokaisella merimiesyhteisön jäsenellä on hierarkian mukaiset ammattistatukset, joiden mukaan sosiaalisilla näyttämöillä operoidaan. Yhteisön hierarkkisuus näkyy työtehtävissä, työnjaossa ja sosiaalisessa ammattiroolissa aluksella. Yhteisön hierarkkisia rakenteita ilmentään erilaisin ammatillisin ja sosiaalisin käytännöin. Hierarkkisia suhteita ilmentetään erilaisin diskursiivisin käytännöin tuottamalla merkityksiä siitä, miten henkilöt sijoittuvat organisaation rakennelmiin (Foucault 1980, 201). Hierarkkisuus ilmenee myös aluksen tilajärjestelyissä; miehistön ja päällystön messit sekä päivähuoneet ovat erillisiä. Tilan hierarkia tukee ammatillisen roolin käytäntöjä ja hierarkiaa ja on muodostunut osittain käytännön, osittain perinteen syistä. Tilan hierarkia on vallankäytön, kurin ja järjestyksenpidon valtatekniikkaa ja sillä luodaan myös sosiaalista hierarkiaa. Valtapyramidia voidaan kuvata arkkitehtonisin keinoin; muiden yläpuolella hierarkian huipulla on suurimman vallanhaltijan paikka, ja valtaerot ovat usein rakenteiden perusteella täysin tunnistettavissa (Foucault & Rabinow 1989, 19–20).

Tilan hierarkia on aluskohtainen, maakohtainen ja ajan henkeen sidonnainen asia. Vaikka käytännössä rahtialuksen arkkitehtoniset rakenteet määrittelevät sosiaalista hierarkiaa, on sen tarkoitus myös toiminnallisuuteen ja turvallisuuteen sidonnaista. Aluksen hyttijako palvelee ammatillista hierarkiaa kapteenin hyttitilojen ollessa laajimpien ja ylimpänä, mutta myös merenkulun ammatillisia käytäntöjä: kap-

teeni on aina tarvittaessa lähimpänä komentosiltaa. Oheisessa kaaviossa (ks. kaavio 3) hahmotellaan M/S Eiran tilallista rakennetta suhteessa ammatillisiin statuksiin.

KOMENTOSILTA										
Salonki	Hytti I kone-mestari	Hytti Kone-päällikkö	Kapteenin toimisto	Hytti Kapteeni	Hytti Yli-peräm.	Hytti I perämies				
Hytti ½ Matr	Hytti Matr.	Hytti Sähkö mies	Hytti Korj. mies	Hytti IIKone mest.	Hytti Stuertti	Hytti II Perämies	Hytti Pursi mies	Hytti Matr.	Hytti Talousapul	
Toimisto	Päivähuone päällystö	Päivähuone miehistö	Messi miehistö	Messi päällystö	Keittiö					
Päällystön sauna	Kuntosali Kirjasto	Pyykkitupa Pesula	Varahytti	Hospitaali	Miehistön sauna					
KONEHUONE										

Kaavio 3. Pohjapiirustus m/s Eiran sisätiloista. Sisätiloihin kuuluu lisäksi varastotiloja, muihin tiloihin rahtitiloja ja aluksen teknisiä tiloja.

Merimiesyhteisö on ollut perinteisesti hyvin maskuliininen ammattiyhteisö. Autoritaarinen vallankäyttö, väkivalta ja yhteisöön luodut hierarkkiset rakenteet ovat keinoja järjestää miesten keskeistä hierarkiaa. Arvojärjestyksen rakenteet ovat tyypillisiä juuri miesten välisille suhteille (Jokinen 2000, 30). Nykyaikana merimiesyhteisö on työnkuvan ammatillistuksessa muuttunut vähemmän maskuliiniseksi ja hierarkkiseksi. Hierarkian merkitys on entistä enemmän vähenemässä, "vanhan polven" jäämässä eläkkeelle.

"Ehkä noi vanhemmat sit just saattaa olla silleen, et ne.. pitää erikseen. Että me ollaan resuperseet heh heh, ja sitten on päällystö. Et niitten kanssa ei saa kaveerata. Ehkä. Mut en mä usko tosiaan et nuoremmat ainakaan ajattelee enää silleen."

Informantti 1c.

Nykyajan rahtialuksilla merihenkilöstön vähäisyys ja tiivis työrytmi vähentävät osaltaan hierarkkisuutta. Hierarkkisuutta tai ainakin eriarvoisuutta informanttien mukaan kuitenkin kasvattavat "uuden polven" koulutuserot. Tutkimusaineistosta nousi esille, että monesti aluksen miehistön edustajat kokivat hierarkkisuuden aluksella voimakkaamaksi kuin päällystön edustajat. Vaikka hierarkia nykyajan laivayhteisössä on häviämässä ja merimiesyhteisön jäsenten väliset suhteet homogenisoitumassa, näkyy hierarkkisuus merimiesyhteisössä tietyissä ammattisosaalisissa tilanteissa.

"No aika vähän [hierarkia näkyy]. Ja se on hyvä asia. --- Nykyään, kun on niin vähän porukkaa niin kaikkien on vähän, vaik olis sitten miten ylemmässä asemassa ni, tehtävä niitä paskempiakin hommia. --- Niinkun mulle sopii ihan hyvin, et kippari on sellanen vähän arvokkaampi tai sellanen niinkun, et siellä on ees joku sellanen."

Informantti 1c.

Hierarkia ilmenee aluksen työnkuvassa ja merimiesyhteisössä ammatillisessa mielessä selkeästi; päällikön ja ylemmän ammatillisen aseman omaavan merihenkilöstön jäsenen käskyjä on periaatteessa toteltava. Nykyajan merimiesyhteisössä hierarkia ei ole enää niin tiukkaa kuin ennen, mutta sitä M/S Eiran merimiesyhteisön informanttien mukaan kuitenkin esiintyy jonkin verran myös automaattisen ammatillisen hierarkian lisäksi. Tutkimusaineistosta tuli myös esille näkemyksiä, joiden mukaan hierarkiaa oli aluksen merimiesyhteisössä liikaa tai se oli väärän tyylistä. Tämä tukee käsitystä modernisoituvasta merimiesyhteisöstä, jossa ei enää jaotella jäseniä kahteen kastiin vaan ammattiroolien ulkopuolella *"olla samanarvoista porukkaa"* (informantti 1b). Vanhempien informanttien mukaan hierarkia on myös vuosien aikana huomattavasti vähentynyt. M/S Eiralla oltiin myös sitä mieltä, että aluksen merimiesyhteisön hierarkkisuus riippuu osin siitä, miten aluksen kapteeni johtaa alusta.

"Sillä on tosi iso merkitys, et minkä tyyppinen on päällikkö ni... sen näkönen on laivakin. Samakin laiva, ihan erilainen... Kyl se vaikuttaa [hierarkiaan ja yhteishenkeen]."

Informantti 1b.

7. Kokoavaa tarkastelua

M/S Eiran merimiesyhteisö rakentuu rahtialuksen ammattiympäristöön monenlaisten sosiaalisten, ammatillisten ja ideologisten seikkojen pohjalta. Merimiesyhteisön toiminnan kontekstia hahmottavat suomalaisen merenkulun puitteet, merimieskulttuuri ja merenkulun ammatilliset puitteet. Yhteisön jäsenet, merimiehet, rakentavat yhteisön toiminnallista ja sosiaalista kenttää ammattirooliensa ja ammatillisen kulttuurin pohjalta. Merimiesten ammattiroolit rakentuvat merimiesyhteisön ammatillisen jäsenyyden, sosiaalisen identiteetin ja näyttämösopimusten eli määriteltyjen sosiaalisten areenoiden pohjalta. Yhteisön ammatillinen ideaali pitää sisällään yhteisön käyttäytymisen normiston ja eettisen säännösten. Yhteisön sosiaalista näyttämöä ja ammattirooleja hahmotetaan yhteisöllisen hierarkian, sosiaalisten toimintamallien ja ammatillisten toimintamalleihin nojautuen. M/S Eiran merimiesyhteisön sosiokulttuurinen mikrokosmos pitää sisällään pienen yhteiskunnan, joka on rakentunut ammatilliseen perinteeseen ja ideologiaan pohjautuen.

Merimiesyhteisöä tarkastellessa esiin nousevat struktuurit ja sosiaaliset käytännöt osoittautuvat rakentuvan polariteetin periaatteesta, vastapareista. Merimiesten mentaliteettia, maailmankuvaa ja kulttuuria tutkineet ovat myös todenneet vastakohtaisuuksien struktuurien, polariteettien ja merkitysparien olevan olennaisia piirteitä (Hinkkanen 1988, 444–445; Rosenström 1996/2002, 141–144). Tutkimusaineiston suppeuden vuoksi en lähde esittämään yleistyksiä tai rajanvetoja, vaan tarkastelen merimiesyhteisössä havaittavissa olevaa vastapariasettelua teoreettisen pohdinnan saralla. Jo merimiehen ammatin valinta pitää sisällään kaksijakoisen maailmankuvan, jaon ammatti-identiteettiin ja ammattiyhteisöön sekä jaon muuhun yhteiskuntaan

sidoksissa olevaan arki-identiteettiin ja lähtöyhteisöön. Tutkimusaineiston pohjalta oli havaittavissa polariteettipari työ/elämäntapa ja sen tärkeys määrittäessä merimiehisyyttä ja ammattiroolia. Työ/elämäntapa vastapari jakautui kahteen kastiin; niihin merimiehiin, jotka ovat valinneet merimiehisyyden elämäntavaksi ja elämänuraksi sekä niihin, jotka ovat valinneet merimiehisyyden ammatiksi muiden ammattien joukossa – tai elämäntilanteen mukaan. Tähän vastapariin voidaan havaita liittyvän näkökantoja aluksen yhteisöllisyyden omaksumisesta, ammattiroolin omaksumisesta, hierarkian kokemisesta ja sitoutumisesta merimiesyhteisöön ja hyvään merimiestapaan. Vastapari työ/elämäntapa näytti aineiston pohjalta vaikuttavan merimiesyhteisön ”näyttämösopimuksen” hyväksymiseen.

Muita merimiesyhteisön rakenteista nousevia polariteetteja ovat työ/vapaa, avoin/suljettu ja vanha/uusi sukupolvi. Polariteettipari työ/vapaa tarkoitetaan tässä merimiesyhteisön ja rahtialuksen sosio-kulttuurista ja ajallista jakoa, joka määrittelee päivän työksi ja vapaa-ajaksi. Työ/vapaa vastaparilla tarkoitetaan myös merimiesyhteisön merimiehen elämäntyylin jakautumista työhön (merille lähtö) ja vapaaseen (lomat). Työ/vapaa-aika vastapari pitää sisällään merimiesyhteisön jäsenen hahmottumisen työajan ammattirooliin ja vapaa-ajan henkilökohtaiseen rooliin. Nämä vastaparit luovat perustan merimiehen elämäntavan rakenteille ja konteksteille. Tämän polariteettiparin vaihtoehtojen valinta, sekä niiden käyttö jää merimiesyhteisön jäsenen valinnaksi, vaikka ideaaliset raamit siihen antaakin merimiesyhteisössä hyväksi määritelty toimintataparunko.

Avoin/suljettu vastaparilla tarkoitetaan sitä jaottelua, joka merimiesyhteisössä tehdään jaoteltaessa elämänpiiri yhteisiin ja yksityisiin tiloihin, rooleihin ja aikaan. Tällä vastaparilla on erittäin suuri merkitys merimiesyhteisössä. Merimiesyhteisössä avoin (yhteinen) tila on oman julkisen roolin näyttämöllä – yhteisissä työ- ja vapaa-ajan tiloissa.

Avoim rooli on merimiehen ammattirooli, jossa henkilökohtaisen valinnan mukaan näkyy myös yksityisen roolin piirteitä. Suljettu (yksityinen) tila on lähinnä oma hytti, jossa on mahdollisuus käyttää julkisen roolin lisäksi myös täysin yksityistä roolia. Suljettu rooli on merimiesyhteisön jäsenen henkilökohtainen rooli, joka on monesti sidoksissa maissa olevaan yhteisöön ja/tai perheeseen. Avoimella ajalla tarkoitetaan työaikaa ja yhteisön kesken vietettävää aikaa (mm. ruokailut), suljettu aika taas pitää sisällään merimiesyhteisön jäsenen vapaa-ajan yksityisyyden. Avoimia ovat kaikki alukseen, sen ammattiyhteisöön ja ammattirooliin liittyvät asiat, suljettuja jokaisen merimiehen henkilökohtaiset asiat – jos hän niin valitsee. Avoim/suljettu vastapari ”sulkee” myös merimiehen työn elämänpiirin kuuluvaksi nimenomaan työyhteisöön, maissa ”maayhteisössä” ollessa merimies kuuluu avoimempaan ja laajempaan kontekstiin.

Vastaparilla vanha/uusi sukupolvi tarkoitetaan sekä merenkulun, että merimiehen ammattikulttuurin rakenteellisen murroksen aiheuttamaa jakoa vanhaan ja uuteen merimiessukupolveen. Vanhan ja uuden sukupolven eroja ovat pääpiirteittäin koulutus, työtapaan ja merenkulun liittyvät muutokset ja tekniikan kehitys sekä merille lähdön syyt. Vanha merimiessukupolvi on monesti lähtenyt merille ”seikkailuun”, kouluttautunut matruusista kapteeniksi lähtemällä nuorena merille, kokemuksen ja henkilökohtaisen auktoriteetin turvin. Uusi sukupolvi taas lähtee merille töihin, kouluttautuu valitsemaansa merimiehen ammattiin korkeasti spesifioiduissa oppilaitoksissa. 1950-luvulla alkanut ja varsinkin 1970–1980-luvuilla vaikuttanut merenkulun murros vaikuttaa myös oleellisesti vanhan/uuden merimiessukupolven ammatinkuvaan ja työhistoriaan. Tämä polariteettijako näkyy myös merimiesyhteisössä ja merenkulullisessa toiminnassa.

Merimieskulttuuri, merimiehen työ ja merimiesyhteisö ovat muuttuneet paljon viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana. Kauppameren-

kulun kiihtyvät tavoitteet, pienennetyt miehistömäärät, lyhennetyt satamassa oloajat ja tiivis työtahti on muuttanut merimieskulttuurin työn määrittäjästä elämäntapakulttuurista kohti individualisoitunutta työ-kulttuuria. Merimieskulttuurin ja merimiehisyyden tulevaisuuteen vaikuttavat suomalainen merenkulkupolitiikka, merenkulun koulutuksen politiikka ja kansainväliset merenkulun tuulet. Mahdollista jatkotutkimusta miettiessä tutkijalle nousee esiin monia kysymyksiä. Minkälainen on suomalaisen merimiesyhteisön ja merimiehisyyden tulevaisuus? Minkälainen merimiesyhteisö muodostuu ns. sekamiehistöaluksille, joissa on suomalainen päällystö ja ulkomaalainen miehistö? Minkälaisia elämäntapoja, valintoja ja näkemyksiä yksittäisten merimiesten elämäntarinat pitävät sisällään? Onko merimiesten symboliikalla ja statusmerkeillä yleistettävyyttä? Mielekästä olisi myös pohtia merimiehen ammatinvalintaa ja merelle lähdön syitä, perinteistä stereotyyppistä merimiestä ja stereotypian muutoksia sekä merimiehisyyttä maissa. Uusia ja laajentavia näkökulmia löytyisi myös muun muassa laajemmalla vertailevalla tutkimuksella.

Tämän tutkielman tarkoituksena oli hahmotella nykyajan rahtialuksen merimiesyhteisön profiilia, sen sosiokulttuurisen mikrokosmoksen rakenteita. Aineiston puitteissa ei ollut tarkoitus, eikä mahdollista, tehdä yleistyksiä suuntaan tai toiseen. Tutkielman tarkoitus oli - kulttuuriantropologian hengessä - tehdä tuntematonta tutuksi ja tuttua tuntemattomaksi!

Lähteet:**Painamattomat lähteet:**

Kenttäpäiväkirjat:

21. – 22.12.2002

12. – 13.9.2003

9.7. – 23.7.2004

Haastattelut:

Informantti 1a, päällystö	12.6.2004
Informantti 1b, päällystö	10.4.2004 / 1.12.2004
Informantti 1c, miehistö	10.7.2004

Laivapäiväkirjat:

Informantti 2a, päällystö	17.12. – 24.12.2003 25.12.2003 – 2.1.2004
Informantti 2b, päällystö	12.4. – 18.4.2004 2.6. – 17.6.2004
Informantti 2c, miehistö	23.6. – 29.6.2004 3.9.2004 – 9.4.2004

Kyselyt 1.3. – 30.7.2004

Informantti 3a, päällystö
 Informantti 3b, päällystö
 Informantti 3c, päällystö
 Informantti 3d, päällystö
 Informantti 3e, päällystö
 Informantti 3f, päällystö
 Informantti 3g, miehistö
 Informantti 3h, miehistö
 Informantti 3i, miehistö
 Informantti 3j, miehistö
 Informantti 3k, miehistö
 Informantti 3l, miehistö

Kenttäpäiväkirjat ja muu aineisto ovat tekijän hallussa.

Painetut lähteet:

Apo, Satu 2001: *Viinan voima - näkökulmia suomalaisten kansanomaiseen alkoholiajatteluun ja – kulttuuriin*. Helsinki: SKS.

Aubert, V. 1967: *Socialt samspel*. Uppsala: Almqvist & Wiksells Boktryckeri.

- Aubert, V 1968: *Det dolda samhället*. Stockholm: Alb. Bonniers Boktryckeri.
- Bell, Colin & Newby, Howard 1971: *Community Studies: an Introduction to the Sociology of the Local Community*. London: Unwin.
- Bergholm, Tapio 1996: *Halpatyövoimasta hyvinvointiin – Suomen merimiesten ammattiyhdistystoiminta 1916 – 1996*. Helsinki: Suomen merimiesunioni.
- Foucault, Michel 1980: *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings by Michel Foucault 1972–1977*. Ed. Colin Gordon. New York: Pantheon.
- Foucault, Michel & Rabinow, Paul 1989: *Kaupunki, tila, valta*. Suom. Jorma Mänty. Tampereen teknillinen korkeakoulu, Yhdyskuntasuunnittelun laitos, julkaisuja 16. Tampere: Tampereen teknillinen korkeakoulu.
- Gluckman, Max 1955: *The Judicial Process Among the Barotse of Northern Rhodesia*. Manchester: Manchester University Press.
- Gluckman, Max 1963: Gossip and scandal. *Current Anthropology* 4: 307–316.
- Gluckman, Max 1968: Psychological, Sociological and Anthropological Explanations of Witchcraft and Gossip: A Clarification. *Man* 3: 21–34.
- Goffman, Erving 1969: *Minuuden riistäjät - tutkielma totaalisisista laitoksista* (Suom. Auli Tarkka ja Riitta Suominen; alkuteos *Asylums*). Helsinki: Marraskuun liike.
- Goffman, Erving 1971: *Arkielämän roolit*. (Suom. Erkki Puranen alkuteoksesta "The Presentation of Self in Everyday Life", 1959.) Helsinki: WSOY.
- Grönfors, Martti 1985: *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. Helsinki: WSOY.
- Hinkkanen, Merja-Liisa 1988: "En sjöman älskar havets våg". Sjömannens upplevelse- och erfarenhetsvärld som exempel på mentalitetshistorisk metodologi. *Historisk Tidskrift för Finland* 3, 439-464.
- Jokinen, Arto 2000: *Panssaroitu maskuliinisuus: Mies, väkivalta ja kulttuuri*. Tampere: Tampere University Press.
- Koskinen, Ilpo 2000: *Väritetty totuus. Juorut arkielämässä*. Helsinki: Helsinki University Press.
- Kääriäinen, Juha 1987: *Sosiaaliset ongelmat, asuinalueen segregoituminen ja paikallisyhteisöllisyys: Helsingin sosiaaliset ongelmat asuinalueittaisen vaihtelun tarkastelua*. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston julkaisusarja 3/1987. Helsinki: Helsingin kaupunki.

Liebkind, Karmela 1979: *The social psychology of minority identity: a case study of intergroup identification*. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Merityölainsäädäntö 2003. Lakikokoelma 2003. Helsinki: Edita.

Navis Fennica I 1993. *Suomen merenkulun historia - Puuruuhista syvänmeren purjelaivoihin*. Helsinki: WSOY.

Navis Fennica II 1994. *Suomen merenkulun historia - Höyryveneistä uiviin loistohotelleihin*. Helsinki: WSOY.

Navis Fennica III 1994. *Suomen merenkulun historia - Telakat, satamat ja valtion alukset*. Helsinki: WSOY.

Navis Fennica IV 1995. *Suomen merenkulun historia - Meren aalloilla ja sisävesillä*. Helsinki: WSOY.

Nieminen, Marjatta 2003: *Suomalaiset merimiehet 1900-luvun Buenos Airesissa ja siirtolaisuus*. Vammala: Siirtolaisinstituutti.

Pohjanpalo, Jorma 1965: *Suomi ja merenkulku*. Helsinki: Otava.

Pärssinen, Tapani 1976: *Merimiesten psyykinen hyvinvointi. Tutkimus merimiesammattin psyykkisestä rasittavuudesta*. Helsinki: Merimieseläkekassa.

Rosenström, Marika 1966/2002: *Fartyget, himlen och havet. Verklighetsuppfattningen bland sjömän i långfart under segelsjöfartens sista era*. Meddelanden från Folkkultursarkivet 16, andra tryckningen. Helsingfors: Svenska litteratursällskapet i Finland.

Roos, J.P. 1985 (toim. Keijo Rahkonen): *Elämäntapaa etsimässä*. Helsinki, Gummerus.

Stirling, Rebecca Birch 1956: Some Psychological Mechanisms Operative in Gossip. *Social Forces* 34: 262-267.

Sutinen-Väänänen, Sirpa 1995: *Merimiehen identiteetti Eino Koivistoisen ja Timo Pusan tuotannossa*. Turku: Turun yliopisto.

Thompson, Paul & McHugh, David 1993: *Work organisations: a critical introduction*. Basingstoke: Macmillan.

Tissari, Erkki 1999: *Laivatieto*. Hamina: Kotkan sopusointu.

Työministeriö 1992 (toim. Sinikka Soini, Marjukka Laine, Leena Tamminen - Peter, Jaana Pentti, Heikki Saarni): *Työn kuormittavuus lastialuksella. Työpoliittinen tutkimus: Työanalyysi - ja kyselytutkimus lastialuksilla*. Helsinki: Työministeriö.

Uola, Kirsi 2004: *Vastakohtien meren ristiriitainen sankari: suomalainen merikirjallisuus - oppositioasetelmia ja rajanvetoja*. Helsinki: SKS.

Van Maanen, J.V. & Barley, S.R. 1984: Occupational Communities: Culture and Control in Organizations. *Research in organizational behaviour* 6.

Weibust, Knut 1969: *Deep sea sailors. A study in maritime ethnology*. Stockholm: Kungliga Boktryckeriet P.A. Nordstedt & Söner.

Muut lähteet:

www.edu.fi/projektit/tammi/vesi/index.html 27.11.2004

www.edu.fi/tonet/fin/ajankohtaista/tekniikka/merenkulku.html 31.3.2005

www.eslshipping.fi 20.1.2006

www.fma.fi/palvelut/tilastot 15.12.2005

Liite 1. Tutkimuksessa käytettyä merenkulun slangisanastoa

Ahteri = aluksen perä

Bryka/brykä = komentosilta

Bulk(alus)/bulkkeri = irtolasti(alus), massatavara(alus)

Byssa = keittiö

Ciiffi/siiffi/tsiiffi = aluksen konepäällikkö

Försti = yliperämies

Jobi = työ, pesti

Kaija = satamalaituri

Kraana = aluksen kansinosturi

Messi = henkilökunnan ruokailuhuone aluksessa

Poosu = pursimies

Puolikas = puolimatruusi

Redi = satamaan kuuluva ankkuroimisalue

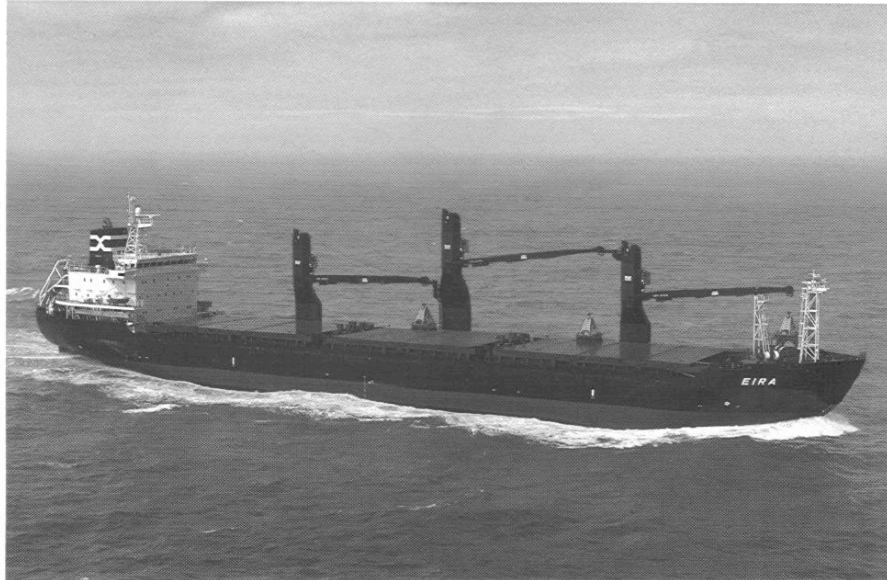
Skönäri = vanha merimies

Springi = kiinnitysköysi

Stuju = kokkistuerti, talousosaston esimies

Stuurari = satamatyöläinen

Venttiili = aluksen vahvistettu ikkuna

Liite 2. M/S Eira: yleistietoa**M.S. EIRA**

Built 2001 by Tsuneishi Shipbuilding Co. LTD, Tadotsu, (N.B. S.No. 1204) Japan.
 Class: Lloyd's $\#$ 100 A1 Bulk Carrier, strengthened for heavy cargos, hold no. 2 may be empty, ESP,
 $\#$ LMC, SCM, ice class 1AS and Finnish ice-due class 1A Super, (statement of compliance for M.E.
 output acc. to new rule from 1.1.2001).
 Call sign: OJJR, IMO no. 9225299, reg. no. 12166, port of registry: Helsinki.
 Inmarsat B (fax 323093512), Inmarsat C (tlx 423093511).

TONNAGE:

Gross		14 665
Net		5 900
Dwt (s)		19 625
Suez	gross	15 405,86
"	net	12 923,99

DIMENSIONS:

Length	oa	157,00 m
"	bpp	148,00 m
Breadth	(m)	24,60 m
Depth (m)		13,00 m
Draft	s.w.	9,03 m
Draft	f.w.	9,22 m

HOLDS:

Three holds
 No. 1 L = 33,60 m, B = 19,60 m, H = 14,75 m (8525,89 m³)
 No. 2 L = 26,40 m, B = 19,60 m, H = 14,75 m (6884,14 m³)
 No. 3 L = 33,60 m, B = 19,60 m, H = 14,75 m (8630,88 m³)
 Total cubic capacity: 24 040,91 m³
 Hatch covers double skin folding type.

DECK GEAR:

Three electrohydraulic MacGregor / Hägglund (JSW) cranes type K25-26-4 (2 pcs) and K25-28-4 (1 pc).
 SWL 27,5 ton with hook and SWL 25 ton with grab of 12,5 m³. Cranes outreach 26 m and 28 m.
 Discharging capacity of coal 1 000 ton/h. Specially suitable for salvage and lightening operations.

ESL SHIPPING OY

Suolakivenkatu 1, FIN-00810 Helsinki
 Telephone + 358 9 759 5777
 Fax + 358 9 787 315
 Telex 124453

Liite 3. Kyselylomake M/S Eiran merihenkilöstölle

1. Miksi/miten valitsit merimiehen työn?
2. Koetko merimiehenä olemisen enemmän työnä vai elämäntapana?
3. Mikä on työnkuvasi ja asemasi M/S Eiralla?
4. Kuinka viihdyt työssäsi? Onko työsi sitä mihin olet pyrkinyt ja aiotko jatkaa alalla?
5. Minkälainen koulutus ja/tai työhistoria on työsi taustalla?
6. Mitä mieltä olet merimiehen työn ja rahtialusten hierarkkisuudesta? Näkyykö hierarkkisuus M/S Eiralla?
7. Mitä mieltä olet merimiehen työstä ja työn tulevaisuudesta? Onko työ tai sen olosuhteet muuttuneet viime aikoina?
8. Miten vietät vapaa-aikaasi laivalla (merellä/maissa)?
9. Mitkä asiat laivalla ovat omia ja mitkä yhteisiä?
10. Onko mielestäsi M/S Eiralla henkilöstön kesken yhteenkuuluvuuden tunnetta?
11. Millä tavalla ammattisanastoa (merimiesslangia) käytetään? Kuka sitä käyttää? Kuinka se on opittu? Käytetäänkö sitä maissa vai lomilla?
12. Miten perheesi ja/tai läheisesi suhtautuvat työhösi ja työaikoihisi? Koetko, että työsi vaikuttaa ihmissuhteisiisi?
13. A) Miehillä: Miten naispuoliset merimiehet koetaan laivalla? B) Naisille: Miten naispuoliset merimiehet sopeutuvat miesvaltaiseen työympäristöön? Kuinka itse koet miesvaltaisen työympäristön?
14. Näkyykö monikulttuurinen vuorovaikutus merimiehen työssä? Miten?
15. Onko suomalaisilla mielestäsi eri tapa tehdä merimiehen työtä kuin muilla?
16. Mitä ajattelet rahtialuksesta ja merestä työympäristönä?
17. Tiedätkö stereotypioita merimiehistä? Pitävätkö ne mielestäsi paikkansa?
18. Miten laivalla vietetään juhlapyyhiä (esim. joulukuun ja juhannus)?
19. Miten sopeudut lomille lähdön jälkeen elämään maissa?
20. Onko jotain mielestäsi oleellista merimiehen työstä/elämästä mitä ei kysytty?