

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR UTRIKESFARTENS HANDELSFARTYG

1.4.2025–29.2.2028

1 Inledning

1. Rederierna i Finland å ena sidan samt Finlands Sjömans-Union å andra sidan ingår härmed följande kollektivavtal, som berör löne- och arbetsvillkor för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal på last-, småtonnage-, ropax- och andra motsvarande handelsfartyg i utrikesfart, som hör under sjöarbetstidslagens (296/1976) tillämpningsområde och som inte är traditionella passagerarfartyg. Avtalet tillämpas inte på arbete som utförs på fartyg som omfattas av lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982).

2. På fartyg som har besiktats för utrikesfart tillämpas dessa villkor även när fartyget gör resor mellan hamnar i Finland.

3. Arbetstagaren ska utföra sina uppgifter med omsorg och enligt lag och god sjömanssed, i tjänsten ombord ska nykterhet, god ordning och disciplin iakttas samt beteendet vara hövligt. Fartyget och dess skick bör tas om hand med omsorg. Vid användandet av fartygets förbrukningsmaterial och proviant ska sparsamhet iakttas.

2 Definitioner

1. I detta kollektivavtal avses med:

lastfartyg handelsfartyg som inte är passagerarfartyg;

småtonnagefartyg¹⁾ torrlastfartyg, tank- eller specialfartyg under 1600 brt;

ropax-fartyg fartyg som är registrerat som ett passagerarfartyg, men som även transporterar last och inte är ett traditionellt passagerarfartyg;

passagerarfartyg fartyg, vilket i enlighet med gällande bestämmelser ska besiktigas som passagerarfartyg;

grundlön lön som innehåller tabellön, kompetenstillägg, storfartygstillägg och passagerarfartygstillägg;

förhöjd grundlön lön som innehåller grundlön och at-tillägg;

¹⁾ Då nya småtonnagefartyg godkänns till detta avtal utgår man från 1947 års skeppsmättningsregler (Oslokonventionen). Ifall fartyget inte har ett mätbrev eller -intyg utfärdat enligt Oslokonventionen så bestäms fartygets storlek utgående från 1969 års skeppsmättningskonvention (Londonkonventionen) enligt följande. För roro-fartygens del multipliceras BT-talen enligt Londonkonventionen med 0,25 och för lolo-fartygens del med koefficienten 0,4. På detta sätt erhåller man ett värde för fartygen som i medeltal motsvarar brt-dräktigheten enligt den gamla Oslokonventionen. För övriga fartygstyper bestäms koefficienterna från fall till fall. Detta inverkar inte på avtalsområdet för fartyg under finsk flagg per den 1.3.2005 såvida det inte görs betydande ändringsarbeten på dess dräktighet.

månadslön lön som innehåller grundlön/förhöjd grundlön, erfarenhetstillägg, oljetransporttillägg och oceantillägg;

månadsinkomst lön som innehåller månadslön, övriga tillägg, ersättningar, övertid, ersättning för kost och logi; samt

Garantilön lön som innehåller ersättning för arbete utfört under ordinarie arbetstid och ersättning för överenskommen mängd övertidsarbete, erfarenhetstillägg och andra överenskomna särskilda tillägg och ersättningar som arbetstagaren har rätt till för varje lönebetalningsperiod oberoende om den överenskomna övertidsmängden utförs eller inte.

A ARBETSVILLKOR

3 Allmänt

3.1 Manskapets behörighet

1. Däcks- och maskinmanskap samt ekonomipersonal i anställningsförhållande på fartyg i utrikesfart ska ha behörighetsintyg, som grundar sig på gällande lag om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg (1687/2009) samt Statsrådets förordning om fartygs bemanning och fartygspersonalens behörighet (508/2018).

3.2 Manskapets storlek

1. Rederiet ska komma överens om fartygspersonalens storlek och behörigheter samt om vilka garantilöneavtal som ska göras upp för lastfartyg med Finlands Sjömans-Union. Med garantilöneavtal kan man även ingå andra avtal om löne- och arbetsvillkor för småtonnage. När det gäller fartygspersonalens storlek ska beaktas att vaktgående arbetstagare garanteras tillräckligt med vila. För att underlätta överenskommelser om bemanningen har parterna gjort upp en modell för grundbemanningen för olika fartygsstorlekar. Bemanningstabellerna, som på småtonnagefartyg tillämpas som minimibemanning, finns i bilaga 2 till kollektivavtalet. Innan ett bemanningsavtal görs upp ska rederiet förhandla om bemanningen med huvudförtroendemannen.

2. Bemanningsavtalet mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union ska finnas till påseende på fartygets anslagstavla. Till de vakanser/tjänster som finns i enlighet med bemanningsavtalet ska arbetstagarna anställas i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, om inget annat följer av lag eller detta kollektivavtal.

3. Rederiet ska för Finlands Sjömans-Union, huvudförtroendemannen, specialarbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddsfullmäktig presentera bostadsritningar för nybyggen och andra nya fartyg samt ritningar för ändringar och reparationer i bostadsutrymmen som väsentligt påverkar besättningens boende. Vid arrangerandet av bostadsutrymmen och vid planeringen av nybyggen ska beaktas att alla arbetstagare i tills vidare gällande arbetsavtalsförhållande och deras vikarier ska ha möjlighet till ensamboende.

4. Båtsman/däcksreparatör ska finnas på fartyg på minst 1000 dwt.

3.3 Anställning

1. I fråga om anställning av manskap på finska fartyg i utrikesfart gäller det som överenskommits mellan undertecknade föreningar och det som särskilt stadgats
2. Med hänvisning till ovan nämnda har Finlands Sjömans-Union meddelat att man håller fast vid nu rådande praxis, enligt vilken andra än medlemmar i Sjömans-Unionen, om det finns tillgång till sådana och de har den kompetens som krävs, inte kan anställas ombord.
3. Sjöfartens arbetsgivarföreningar däremot hävdar att en sjöman av manskapsgrad kan anställas oberoende av om denne är medlem i Sjömans-Unionen eller inte.
4. När med arbetstagaren överenskommits om anställning och med honom eller henne inte ingås arbetsavtal till följd av en orsak som beror på arbetsgivaren är arbetstagaren berättigad till skadestånd såsom vid avtalsbrott.

3.4 Arbetsavtal för viss tid

1. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid enligt 1 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal och i enlighet med dess syfte, om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren på grund av företagets verksamhet eller arbetets art har annan anledning att ingå avtal för viss tid. Syftet med denna punkt är att förhindra att arbetstagarens uppsägningsskydd och förmåner som föranleds av anställningsförhållandets längd kringgås.²⁾ (Bilaga 3)

3.5 Uppsägning och permittering

1. I samband med uppsägning och permittering ska iakttas vad därom skilt överenskommits (Bilaga 4)

3.6 Deltidsarbete

1. Deltidsarbete i samband med deltidspension och delinvalidpension enligt lagen om sjömanspensioner samt partiell vårdledighet och partiell föräldraledighet enligt lagen om sjöarbetsavtal förverkligas i enlighet med i bilaga 5.1.
2. Om det under den tid som detta avtal gäller genomförs sådana på lagstiftning eller avtal baserade lösningar, där förmånerna för deltidssarbete förbättras, ska dessa förbättringar tillämpas även för de deltidssarbete som åsyftas i denna punkt.

²⁾ FSU/RiF protokoll 1.9.2017. Enligt 1 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) är ett arbetsavtal i kraft tills vidare om det inte finns grundad anledning att ingå ett tidsbundet avtal. Enligt regeringspropositionen (174/2010 s. 44) är grundad anledning för att ingå ett tidsbundet avtal till exempel vikariat. Enligt ifrågavarande stycke i regeringspropositionen ska vikariatet vara personifierat.

Parterna är av samma åsikt om att uppgörandet av ett tidsbundet avtal ska uppfylla lagens krav på grundad anledning och vikariatet ska i enlighet med regeringspropositionen vara personifierat. Därför konstaterar parterna att arbetsgivaren vid uppgörandet av tidsbundna avtal som utgår från ifrågavarande lag och regeringsproposition i arbetsavtalet ska anteckna namnet på den person som den visstidsanställda arbetstagaren vikarierar. Som grund för det tidsbundna avtalet behöver man dock inte ange orsaken till den frånvarande arbetstagarens frånvaro. Parterna konstaterar att man på detta sätt säkerställer lagens krav på grundad anledning samt tillräcklig personifiering av vikariatet.

Ett tidsbundet anställningsförhållande (t.ex. vikariat) upphör normalt vid det datum som uppges i avtalet ifall man inte kommer överens om annat.

3. Erhållandet av delinvalidpension behöver inte nödvändigtvis betyda att arbetstagaren på grund av sin hälsa skulle vara oduglig till fartygstjänst. Parterna rekommenderar att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren strävar till att utreda möjligheterna att ordna deltidsarbete under den tid som delinvalidpensionen varar.

4. Om en arbetstagare har rätt till partiell förtida ålderspension enligt lagen om sjömanspensioner och om arbetstagaren tillsammans med arbetsgivaren kommit överens om att förkorta arbetstiden med 50 procent, tillämpas bestämmelserna i bilaga 5.1 på arbetstagaren.

3.7 Praktikanter

1. Parterna konstaterar att användningen av praktikanter inte får leda till att ordinarie arbetskraft ersätts.

3.8 Ordningsvakt

1. Parterna konstaterar att en ordningsvakt i skötseln av sina arbetsuppgifter bistår befälhavaren på det sätt som avses i 13 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal.

3.9 Utomstående arbetskraft

1. Innan man förlitar sig på utomstående arbetskraft bör det först kartläggas, huruvida det är möjligt att utnyttja fartygets egen personal till utförandet av arbetena och på vilket sätt anlitandet av den utomstående arbetskraften kommer att påverka den egna personalens sysselsättning och arbetsuppgifter.

4 Arbetstidsbestämmelser

4.1 Allmänt ³⁾

1. Arbetstiden i utrikesfarten anordnas enligt ikraftvarande sjöarbetstidslag, om ingen annat föranleds av nedanstående bestämmelser.

2. På fartyget ska hållas en arbetstidsdagbok i enlighet med sjöarbetstidslagen. Arbetsgivaren ska bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem särskilt för varje arbetstagare. Om arbetsgivaren har försummat arbetstidsbokföringen, ska antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem läggas enligt en av arbetstagaren framlagd arbetstidsbokföring.

3. Ifall det i detta avtal eller om det i punkt 3.2 i detta avtal avsett avtal inte överenskommit på annat sätt, kan ekonomiarbetstagares ordinarie regelbundna arbetstid per dygn indelas i högst två (2) delar. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

4. I dessa bestämmelser avses med:

skiftarbetare arbetstagare, vars arbete är indelat i vakter;

dagarbetare arbetstagare, vars arbete inte är indelat i vakter och som inte är ekonomiarbetare;

³⁾ FSU/RiF protokoll 1.9.2017. Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt att det enligt 19 a § i sjöarbetstidslagen (296/1976) av arbetsskiftsförteckningen ska framgå tidpunkterna för de vilotider som avses i 9 a § i sjöarbetstidslagen (minimivilotider) och detta ska beaktas vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen.

ekonomiarbetare arbetstagare, som är anställd för besättningens eller passagerarnas förplägning eller för andra sysslor som sammanhänger med dylikt arbete, eller för expeditiönsarbete eller andra liknande uppgifter, som inte är däck-, maskin- eller radiotjänstgöring;

dygn tiden mellan klockan 00 och klockan 24;

hamndygn dygn, då fartyget befinner sig i hamn;

sjödygn dygn, då fartyget befinner sig på resa;

ankomst- och avgångsdygn dygn då fartyget anlöper eller lämnar hamn. Då fartygets ankomst och avgång inträffar under samma dygn, fastställs arbetstiden i enlighet med den senast inträffade händelsen;

vecka tiden från måndag klockan 00 till söndag klockan 24;

helgdag söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt självständighetsdagen och 1 maj.

4.1.1 Särskilda bestämmelser som gäller passagerarfartyg

1. Med hänvisning till bestämmelserna om minimivilotid i sjöarbetstidslagen ska arbetstagaren ges minst en sex (6) timmars oavbruten vila och dessutom ska man sträva till att ge arbetstagaren möjlighet till åtta (8) timmars oavbruten vila.

2. Avvikande från bestämmelserna om övertidsarbete i sjöarbetstidslagen har man kommit överens om att den högsta arbetstiden per dygn är 12 timmar i stället för 16 timmar (detta gäller inte på särskilt avtalade fartyg/trafikområden). Den ordinarie arbetstiden ska inpassas i ramarna enligt sjöarbetstidslagen så att

arbetet organiseras så att den ordinarie arbetstiden från måndag till fredag blir fyra (4)

eller åtta (8) timmar, om inte nedan avtalats om kortare arbetstid.

4.2 Arbetstiden för skiftarbetare på andra än småtonnagefartyg

4.2.1 Sjödygn

1. Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2. På helgdag kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som nämns i 7 § 2 mom. 1–7 punkterna i sjöarbetstidslagen.

3. På påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton ska för allt arbete efter klockan 12.00, med undantag av nödvändiga vakturer, övertidsersättning betalas.

4. Fartygets befälhavare kan med skiftarbetare i vaktur fritt komma överens om att även arbete, som hänför sig till underhåll av fartyget och inte stör de övrigas vila, utförs mellan kl. 18.00 och 06.00.

4.2.2 Ankomstdygn

1. Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.
2. På helgdag kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som nämns i 7 § 2 mom. 1–7 punkterna i sjöarbetstidslagen.
3. På lördagar samt dagen före trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdagen, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden högst åtta (8) och minst tre (3) timmar. Övertidsersättning bör betalas för allt arbete utöver tre (3) timmar med undantag för arbete under vakturer, med vilket jämställs fartygets förtöjning och därtill anslutande arbeten. Efter fartygets förtöjning ska inte skiftarbetare som på förenämnda grunder utfört arbete under tre (3) timmar eller mera, åläggas att utföra ordinarie skeppsarbete.
4. På påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton ska för allt arbete efter klockan 12.00, med undantag av nödvändiga vakturer, övertidsersättning betalas.
5. Den ordinarie arbetstiden bör, med undantag av vakturer och fartygets förtöjningsarbeten, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

4.2.3 Avgångsdygn

1. Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.
2. På helgdag kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som nämns i 7 § 2 mom. 1–7 punkterna i sjöarbetstidslagen.
3. På påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton ska för allt arbete efter klockan 12.00, med undantag av nödvändiga vakturer, övertidsersättning betalas.
4. Den ordinarie arbetstiden ska, med undantag av vakturer samt arbeten med fartygets lossgöring och sjöklargöring, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

4.2.4 Hamndygn

1. Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.
2. Under hamndygn, som är helgdag eller lördag, får skiftarbetare inte hållas i arbete (7 § 3 mom. i sjöarbetstidslagen). Utan hinder av ovanstående bestämmelse kan arbetstagare åläggas att mot ersättning utföra övertidsarbete (9 § 1 mom. i sjöarbetstidslagen).
3. Ordinarie arbetstid ska placeras så att skiftarbetare inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 18.00.
4. På påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dagen före trettondagen, långfredagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden tre (3) timmar och den ska förläggas mellan klockan 06.00 och klockan

12.00. Då nämnda helgaftnar inträffar på lördagar ska övertidsersättning erläggas för utfört arbete.

4.3 Arbetstid för ekonomiarbetare på andra än småtonnagefartyg

4.3.1 Bestämmelser som gäller lastfartyg

4.3.1.1 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn

1. Den ordinarie arbetstiden för en ekonomiarbetare är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

2. Den ordinarie arbetstiden ska placeras så att ekonomiarbetare på lastfartyg inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 19.00 (5 § 1 mom. 4 punkten i sjöarbetstidslagen).

4.3.1.2 Hamndygn

1. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden för en ekonomiarbetare är dock högst fem (5) timmar under hamndygn som inträffar på helgdag eller lördag.

2. Den ordinarie arbetstiden ska placeras så att ekonomiarbetare på lastfartyg inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 19.00 eller under hamndygn, som inträffar på helgdag eller lördag, under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 15.00. (5 § 1 mom. 4 punkten i sjöarbetstidslagen).

3. Ekonomiarbetare på lastfartyg kan under hamndygn som infaller på helgdag åläggas att utföra endast arbete, som erfordras för besättningens och passagerarnas förplägning, nödig servering samt lätt rengöringsarbete (8 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen).

4. Parterna har (med undantag från 12 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen) kommit överens om att då fartyget är i hamn på en helgdag till ekonomiarbetare betala 1/63 av månadslönen för arbetstimmar som utförts under ordinarie arbetstid.

5. Den ordinarie arbetstiden på påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dagen före trettondag, långfredag, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är högst fem (5) timmar.

4.3.2 Bestämmelser som gäller passagerarfartyg

4.3.2.1 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn

1. Den ordinarie arbetstiden för en ekonomiarbetare är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

2. Den ordinarie arbetstiden ska placeras så att en ekonomiarbetare på ett passagerarfartyg inte behöver vara i arbete en längre period än 14 timmar per dygn (5 § 1 mom. 3 punkten i sjöarbetstidslagen).

3. Parterna har kommit överens om att man med undantag från det som nämnts ovan kan placera den ordinarie arbetstiden för ekonomipersonal i högst två (2) delar under ett dygn,

dock så att arbetstagaren ges minst åtta (8) timmars vila utan avbrott per dygn. Detta förutsätter att ärendet behandlas i den ordning som avses i samarbetslagen på fartyget.

4.3.2.2 Hamndygn

1. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden för en ekonomiarbetare under ett hamndygn som inträffar på helgdag eller lördag är dock högst fem (5) timmar under den tid passagerarna inte befinner sig ombord.
2. Den ordinarie arbetstiden ska placeras så att en ekonomiarbetare på ett passagerarfartyg inte behöver vara i arbete en längre period än 14 timmar per dygn (5 § 1 mom. 3 punkten i sjöarbetstidslagen).
3. Om det under ett hamndygn inte finns passagerare ombord på passagerarfartyget, får den period som avses ovan dock vara högst 12 timmar lång, och den ska upphöra på annan vardag än lördag före klockan 19.00 samt på helgdag och på lördag före klockan 15.00 (5 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen).
4. Om passagerare inte befinner sig ombord, kan en arbetstagare under hamndygn som infaller på helgdag åläggas att utföra endast arbete, som erfordras för besättningens och passagerarnas förplägning, nödig servering samt lätt rengöringsarbete (8 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen).
5. Parterna har (med undantag från 12 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen) kommit överens om att då fartyget är i hamn på en helgdag till ekonomiarbetare betala 1/63 av månadslönen för arbetstimmar som utförts under ordinarie arbetstid.
6. Den ordinarie arbetstiden på påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dagen före trettondag, långfredag, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är högst fem (5) timmar.

4.3.2.3 Ordningsvaktens arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden för en ordningsvakt är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan under sjö-, ankomst-, avgångs- och hamndygn placeras i två (2) perioder.

4.4 Dagarbetarens arbetstid på andra fartyg än småtonnagefartyg

4.4.1 Sjödygn

1. Den ordinarie arbetstiden för en dagarbetare är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka. (Obs! Se punkt 5).
2. Dagarbetare ska inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.
3. På dag före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdag ska för allt arbete efter kl.12.00 övertidsersättning erläggas. (Arbetstiden har samma längd som på vanliga vardagsförmiddagar, t.ex. 07.00–08.00, 08.30–12.00 = 4,5 t.)
4. Den ordinarie arbetstiden ska placeras sålunda, att dagarbetare under sjödygn inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 18.00.

5. Arbetstiden för en dagarbetare under ett sjödygn som inträffar på en helgfri lördag är tre (3) timmar, varvid arbetstiden bör placeras mellan kl. 06.00 och klockan 12.00. Ovannämnda övertidsarbete ska ersättas med särskilt vederlag enligt 14 § i sjöarbetstidslagen.

6. Utöver bestämmelserna i punkt 5 har dagarbetare rätt till vederlag när de enligt avtal arbetar mer än tre (3) timmar på en lördag. Dagarbetare kan också på helgdag enligt avtal arbeta minst åtta (8) timmar mot vederlagsersättning.

4.4.2 Ankomstdygn

1. Den ordinarie arbetstiden för en dagarbetare är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka. (Obs! Se punkt 6).

2. Den ordinarie arbetstiden bör, med undantag av fartygets förtöjningsarbeten, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

3. Dagen före trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdagen, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden högst åtta (8) timmar. Övertidsersättning ska betalas för allt arbete som överskrider tre (3) timmar, med undantag för fartygets förtöjning och arbeten i anslutning till denna. Den ordinarie arbetstiden ska, om fartyget anländer före klockan 12.00, placeras mellan klockan 06.00 och klockan 12.00 och, om fartyget anländer efter klockan 12.00, mellan klockan 06.00 och klockan 18.00.

4. På påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton ska för allt arbete som utförs efter klockan 12.00 betalas övertidsersättning.

5. Dagarbetare ska inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.

6. Dagarbetarens arbetstid på en helgfri lördag under ankomstdygn är tre (3) timmar, varvid arbetstiden ska placeras mellan kl. 06.00 och 12.00. Ovannämnda övertidsarbete ska ersättas med särskilt vederlag enligt 14 § i sjöarbetstidslagen.

4.4.3 Avgångsdygn

1. Den ordinarie arbetstiden för en dagarbetare är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka. (Obs! Se punkt 5).

2. Den ordinarie arbetstiden bör, med undantag av arbeten med fartygets lossgörings- och sjöklargöringsarbeten, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

3. På dag före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdag ska för allt arbete efter kl.12.00 övertidsersättning erläggas.

4. Dagarbetare ska inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.

5. Dagarbetarens arbetstid under ett avgångsdygn som infaller på en helgfri lördag är tre (3) timmar. Ovannämnda övertidsarbete ska ersättas med särskilt vederlag enligt 14 § i sjöarbetstidslagen.

4.4.4 Hamndygn

1. Den ordinarie arbetstiden för en dagarbetare är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
2. Dagarbetare ska inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.
3. För arbete på lördag i hamn ska övertidsersättning erläggas.
4. Den ordinarie arbetstiden ska placeras så att dagarbetare under hamndygn inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan kl. 06.00 och kl. 18.00.
5. På påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dagen för trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdagen, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden tre (3) timmar och den ska förläggas mellan klockan 06.00 och klockan 12.00, förutom då nämnda helgaftnar inträffar på lördagar, då övertidsersättning ska betalas för utfört arbete.

4.4.5 Dagarbetares helg- och lördagsarbete på passagerarfartyg

1. För att främja ett fungerande avlösningssystem ombord på passagerarfartyg ska även dagmän ges möjlighet att mot vederlag arbeta åtta (8) timmar på helgdagar, helgaftnar och lördagar. Denna arbetstid placeras i högst två (2) perioder per dygn. Däcksmanskap får dock inte mellan klockan 18.00 och klockan 06.00 sättas att utföra som egentligt skeppsarbete underhållsarbeten såsom rostknackning, målning och därmed jämfällbara arbeten.

4.4.6 Dagarbetarens skiftarbete

1. Då dagarbetare för kortare tid än ett dygn beordrats till vakturer omfattas dennes ordinarie arbetstid av det som stadgas om dagarbetare i sjöarbetstidsbestämmelserna.
2. Arbetstagare, som under resor omväxlande är skift- och dagarbetare, kvarstår efter fartygets ankomst till hamn med hänseende till vederlagsbestämmelserna i den ställning arbetstagaren hade vid fartygets ankomst till hamnen, till det att en ny resa från hamnen påbörjas.

4.5 Hamnvakt på andra än småtonnagefartyg

1. Utan hinder av det som ovan stadgats om placeringen av arbetstiden kan den ordinarie arbetstiden för anordnande av hamnvakt på annan vardag än lördag också förläggas till tiden mellan klockan 18.00 och klockan 06.00 (5 § 3 mom. i sjöarbetstidslagen).

4.6 Ersättning för övertid på andra fartyg än småtonnagefartyg

4.6.1 Egentlig övertidsersättning (13 § i sjöarbetstidslagen)

4.6.1.1 I pengar utgående övertidsersättning

1. Den i pengar utgående övertidsersättningens storlek är per timme för övertidsarbete som utföres på vardag minst 1/102 och för arbete som utföres på helgdag minst 1/63 av arbetstagarens månadslön.

4.6.1.2 Ersättningsgrunder

1. Till grund för beräkningen av övertidsersättning används månadslönen (= grundlön/förhöjd grundlön och eventuella erfarenhetstillägg; under den tid oceantillägg och/eller oljetransporttillägg betalas, ska även detta tillägg tas med i beräkningen av övertidsersättningens storlek.)

4.6.1.3 Omvandling av övertid till fritid

1. Se avlösningssystemet (punkt 5).

4.6.2 Övertidsersättning i form av vederlag

4.6.2.1 Lagstadgat vederlag (12 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen)

1. Arbetstagare är berättigad till vederlag, motsvarande det arbete som utförts under ordinarie arbetstid på helgdag, vardagslördag, midsommarafton samt julaftonsdag då den infaller på vardag.

4.6.2.2 Arbetstidsbestämmelse

1. Arbetstagarens ordinarie arbetstid är högst 40 timmar i veckan (från måndag till fredag) så att den del som överskrider 38 timmar (2 timmar) ersätts med vederlag.

4.6.2.3 Tilläggsvederlag

1) Sjödygn

1. Arbetstagaren är förutom lagstadgat vederlag berättigad till åtta (8) timmar tilläggsvederlag för sjödygn som infaller på en helgdag.

2) Ankomst- och/eller avgångsdygn

2. Under ankomst- och avgångsdygn, som är helgdag, uppstår en timme (1) tilläggsvederlag för varje påbörjad tretimmarsperiod då fartyget är till sjöss.

3. Då lastfartyg såväl ankommer till som avgår från hamn under helgdag jämföras hamntiden med tid som fartyget är till sjöss, om en arbetstagare i arbetsskift är förhindrad att avlägsna sig från fartyget.

4. Under ett passagerarfartygs ankomst- och/eller avgångsdygn, som infaller på en helgdag, jämföras hamntiden med tid som fartyget är till sjöss, om en arbetstagare i arbetsskift är förhindrad att avlägsna sig från fartyget.

5. Fartyget beräknas vara till sjöss från den tidpunkt då det kastar loss från kaj i hamn där det befunnit sig, eller om det varit på annan plats än vid kaj, beräknas tiden från den tidpunkt då fartyget lösgjorts från denna plats. Fartyget anses inte mera vara till sjöss då det förtöjts till ovan avsedd plats, eller när det ligger till ankars, under förutsättning att det från fartyget finns möjlighet att ta sig iland.

6. Om fartyget dröjer högst tre (3) timmar vid ovan avsedd plats avbryts inte uppkomsten av tilläggsvederlag.

4.6.3 Användning av lagstadgat vederlag och tilläggsvederlag

1. Då tidigare införtjänat vederlag används som fritid i land, avdrags högst åtta (8) timmar vederlag för varje annan vardagsledighet utom lördag.
2. Då införtjänat vederlag utges som fritid i hamn bör vederlaget utges antingen i fyra (4) eller åtta (8) timmars perioder.
3. På dagen före trettondagen, långfredagen, första maj, Kristi Himmelsfärdsdag, allhelgonadagen, självständighetsdagen och på nyårsafton avdras dock högst tre (3) timmar vederlag.
4. Vid användning av ovan avsedda lediga dagar ska i tillämpliga delar iakttas vad som föreskrivs i semesterlagen för sjömän (433/1984) angående hamn där semester ges samt angående meddelandet om tidpunkten för semestern. Detta berör dock inte vederlagsledighet i enlighet med 14 § 1 mom. 2 punkten i sjöarbetstidslagen som ges utöver avlösningssystemet i form av fritid i inhemsk hamn eller enligt överenskommelse i utländsk hamn, varvid fritiden ska vara minst lika lång som den arbetstid som berättigar till vederlaget.

4.6.4 Ersättning av lagstadgat vederlag och tilläggsvederlag

1. Om det avtalas att vederlaget ersätts i form av pengar ska för varje timme erläggas minst 1/164 av arbetstagarens månadslön.
2. Då anställningsförhållandet upphör ersätts kvarvarande vederlag så att för varje 6,5 timmar som berättigar till vederlag betalas en (1) dagslön.

4.6.4.1 Ersättningsgrunder

1. Om en arbetstagare under sin anställningstid tillfälligt skött ett sådant arbete, för vilket betalas högre tabelllön, ersätts vederlaget i de fall som avses i 14 § 1 mom. 1 och 3 punkterna beräknat enligt den lön som fastställts för den befattning i vilken vederlaget införtjänats.
2. Vid beräkning av vederlagsersättningar bör samma tillägg beaktas som vid beräkning av semesterlön. Då arbetstagare varit berättigad till tillägg endast under en del av tiden, beaktas tilläggen i det förhållande de under sagda tid erlagts.

4.7 Arbetstid på småtonnagefartyg

4.7.1 Hamndygn

1. Fartyget är i hamn hela dygnet (00.00–24.00).
2. Från måndag till torsdag är den ordinarie arbetstiden åtta (8) timmar. För arbete som överstiger åtta (8) timmar erläggs övertidsersättning. På fredagar är den ordinarie arbetstiden sex (6) timmar och för arbete som överstiger sex (6) timmar betalas övertidsersättning. För arbete på lördagar och helgdagar erläggs övertidsersättning.
3. Under hamndygn ska den ordinarie arbetstiden enligt 5 § i sjöarbetstidslagen förläggas mellan klockan 06.00 och klockan 18.00. Arbete utfört mellan klockan 18.00 och klockan 06.00 är alltid övertidsarbete för vilket övertidsersättning betalas.
4. Om en arbetstagare på vardagar från måndag till fredag under hamndygn, mellan klockan 06.00 och klockan 18.00, önskar hålla en så kallad hamnledighet för att sköta personliga ärenden och om man kommer överens om detta med arbetsgivaren, ska för denna

hamnledighet dras av en (1) hel ledig dag för en hel arbetsdag eller en halv (0,5) ledig dag för en halv arbetsdag.

4.7.2 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn

1. Den ordinarie arbetstiden är under alla veckodagar högst åtta (8) timmar och 56 timmar per kalendervecka. Utöver detta är den i garantilönen ingående arbetstiden högst 10 timmar per dygn och 65 timmar per vecka.

4.7.3 Uppdelning av ekonomipersonalens ordinarie arbetstid

1. Ifall det inte i detta avtal har bestämts på annat sätt, kan den ordinarie arbetstiden per dygn för arbetstagare som hör till ekonomipersonalen indelas i högst två (2) delar.

4.7.4 Brand-, räddnings- och övriga säkerhetsövningar

1. Förutom vad som är särskilt stadgat om övningar med bärgnings- och eldsläckningsredskap samt andra säkerhetsanordningar på fartyget, så bör man sträva till att dessa i så liten grad som möjligt stör utförandet av de normala arbetsuppgifterna och arbetstagarens vilotider så att de inte förorsakar trötthet.

4.7.5 Övertidsarbete

1. För den arbetstid som överskrider arbetstiden per dygn betalas övertidsersättning enligt bilaga 1.

2. Om arbetstiden per vecka överskrider 65 timmar och ingen övertidsersättning har betalats för densamma i enlighet med föreskrifterna för övertidsarbete per dygn, betalas övertidsersättning enligt bilaga 1 för denna tid.

3. Tillämpningsdirektiv för arbetstiden: se bilaga 6.

4.7.6 Vilotider

1. I enlighet med sjöarbetstidslagen ska arbetstagare ges vilotider. Därtill ska arbetstagaren med sex (6) timmars mellanrum ges en åtminstone 20 minuter lång matpaus, som räknas som arbetstid, då arbetet utförs utan sedvanliga mat- och kaffepauser.

4.8 Kost, måltider och vilopauser

1. Arbetsgivaren är skyldig att anordna tre (3) måltider jämte mellanmål åt arbetstagaren. Kosten ska vara näringsfysiologiskt rätt tillredd, varierande, välsmakande, kvantitativt tillräcklig samt av god kvalitet.

2. Sjöfartens arbetsmarknadsparter anser det vara nödvändigt att mat- och kaffepauser då fartyg är i hamn anordnas inom följande tidsgränser ifall inte speciella orsaker hindrar detta:

frukost/kaffefrukost	06.30–08.30
lunch	11.00–13.00
eftermiddagskaffe	15.00–16.30
middag	16.30–18.30

3. Matpausen kan förkortas till minst en halv timme och tiden för dess början flyttas högst en timme. Ett av representanter för fartygets olika avdelningar och ekonomiavdelningens föreståndare gemensamt uppgjort och av befälhavaren godkänt måltidsschema uppsätts på synlig plats i måltidsutrymmena.

4. De personer som är ansvariga för fartygets arbetsledning samt ekonomiavdelningens föreståndare bör gemensamt enligt behov planera ett måltidsschema som är så ändamålsenligt och störningsfritt som möjligt, och de bör även till skeppshandlare, stuveriförmän och dylika meddela om matpauserna. Vid behov borde måltider anordnas i skift (en halv timmes skift). Om det av något skäl (t.ex. hamnens specialförhållanden) är tvunget att avvika från det sedvanliga måltidsschemat bör kökspersonalen och de personer som närmast handhar de olika personalgruppernas arbetsledning snarast möjligt meddelas om detta.

5. Då övertidsarbete utförs under tiden mellan klockan 18.00 och klockan 06.00 bör åt arbetstagaren efter varje två timmars arbetsperiod ges 10 minuters vilopaus, som räknas som arbetstid. Efter varje arbetsperiod om fyra (4) timmar ges en halv timmes kaffepaus, som inte räknas som arbetstid. Detta berör inte nöd- och säkerhetstjänst.

6. Då ett lastfartyg ankommer till hamn på helgdagar och dagar före helg tillämpas, om fartyget förtöjts till kaj före kl.10.00, beträffande eftermiddagsmåltiderna samma förfarande som är brukligt på helgdagar och dagar före helg då fartyget är i hamn. Detta gäller även för sådana ankarplatser, där fartyget lastar eller lossar.

7. Om minimivilotiderna, antecknandet av vilotider i behöriga förteckningar samt om deltagandet i brand-, räddnings- och andra säkerhetsövningar har stadgats i sjöarbetstidslagen.

4.9 Fartygets beräknade avgångstid

1. Fartygets avgångstid bör om möjligt meddelas på en tavla som sätts upp i närheten av landgången minst fyra (4) timmar före beräknad avgångstid. Bestämmelsen berör dock inte fartyg som trafikerar enligt turlista.

5 Avlösningssystem

5.1 Avlösning på andra fartyg än småtonnagefartyg

5.1.1 Allmänt

1. Med avlösningssystem avses ett sådant system där arbetstagarnas arbetsperioder och lediga perioder upprepas så regelbundet som möjligt. Avlösningssystemet ska göras upp enligt sjöarbetstidslagen för minst den tid under vilken arbetstagarnas arbetsperioder och lediga perioder utjämnas enligt de förhållanden som iakttas på fartyget (1:1 eller 2:1) och som avses i punkterna 5.1.2. och 5.2.1.

2. Arbetsgivaren utarbetar ett förslag för närmare genomförande av avlösningssystemet, som avtalas mellan arbetsgivarens representant och besättningens förtroendeman/representant i enlighet med bestämmelserna nedan.

3. Om arbetsgivaren och besättningen inte når en överenskommelse beträffande avlösningssystemet, förflyttas ärendet till förhandlingar för att avgöras avtalsparterna emellan. I dessa förhandlingar följer man den förhandlingsordning som nämns i kollektivavtalet.

4. Bokföring av avlösningssystemet sköts på samma sätt som finns upptaget i sjöarbetstidslagen angående hållande av arbetstidsjournal. Det avtalade

avlösningssystemet bör dessutom uppsättas på lämpligt ställe till de personers påseende vilka det berör.

5. Arbetstagaren kan inte mot sin vilja förpliktas att stanna kvar i arbete ombord under sin lediga period.

5.1.2 Avlösning på lastfartyg

1. Avlösningssystemet genomförs minst i förhållande 2:1–1:1 (tidsenhet arbete: tidsenhet ledigt). Vid tillämpning av avlösningssystemet i praktiken ska fartygets rutter och trafikområde beaktas, varvid arbetsperiodens längd borde ordnas så att den inte överstiger 4–5 månader. Från detta kan avvika på grund av plötsligt sjukdomsfall, skolgång, fullgörande av värnplikt eller med dessa jämförbara händelser samt då fartyget befinner sig i transocean hamn, från vilken det anländer till sådan hamn, därifrån hemresan kan ordnas med avsevärt mindre kostnader eller lättare.

2. För att genomföra avlösningssystemet kan man förutom vederlag som uppkommer på basis av lagstadgade vederlag, tilläggsvederlag och förkortad arbetstid även använda övertidstimmar och semesterdagar som förfallit enligt semesterlagen och uppkommit enligt kollektivavtalet, som uppkommit under löneperioden eller under den arbetsperiod som föregår en ledig period. Då dessa ges ska dock bestämmelserna i semesterlagen för sjömän följas.

3. Avlösningssystemets regelbundenhet kan variera beroende på årstid, olika fartygstyper och linjer dock så att man bör sträva efter att uppdelar vederlag och semester på ett meningsfullt sätt med beaktande av fartygets position och arbetstagarens eventuella hemresor.

4. Övertidsersättning ersätts i pengar eller med arbetstagares godkännande i form av fritid. Om avlösningssystemet så kräver får övertidsarbete omvandlas till vederlag. Härvid motsvarar en vardagsövertidstimme 1,4 och en helgdagsövertidstimme 2,0 lediga timmar.

5. Om en finsk arbetstagares friskift börjar i utländsk hamn och resan till Finland innebär över 12 timmars resande, anses friskiftet börja klockan 24.00 dagen efter den dag då resan inleddes. I annat fall anses friskiftet börja klockan 24.00 den dag då resan inleddes. Om inte annat överenskomms bör arbetstagare återvända från ett friskift så att arbetstagaren i enlighet med sin regelrätta arbetstid kan inleda resan till fartyget.

6. Om en arbetstagare har getts mer vederlagsledighet än de intjänade vederlagen berättigar till, kan arbetstagaren inte åläggas att arbeta eventuella minustimmar eller -dagar efter att ha återvänt till arbetet. Man får heller inte använda semesterdagar för att täcka minustimmar och -dagar. Samma princip ska också tillämpas för fartygsspecifika garantilöneavtal som utarbetats på basis av ett avtal för handelsfartyg.

5.1.3 Avlösningen på passagerarfartyg

5.1.3.1 Allmänt

1. På fartyget tillämpas 1:1 avlösningssystem. I avlösningssystemet är den lediga perioden lika lång som arbetsperioden.

2. För att genomföra avlösningssystemet kan man förutom vederlag som uppkommer på basis av lagstadgade vederlag, tilläggsvederlag och förkortad arbetstid även använda övertidstimmar och semesterdagar som förfallit enligt semesterlagen och uppkommit enligt kollektivavtalet, som uppkommit under löneperioden eller under den arbetsperiod som föregår en ledig period. Då dessa ges ska dock bestämmelserna i semesterlagen för sjömän följas. Vid omvandling av övertid till ledighet motsvarar en vardagsövertidstimme 1,4 och en helgdagsövertidstimme två (2) lediga timmar.

3. De övertidstimmar som inte behövs för att genomföra avlösningssystemet ersätts enligt det som i detta kollektivavtal överenskommits om ersättning för övertidsarbete (punkt 4.6.1.1). Dessa övertidstimmar omvandlas, om arbetstagaren så föreslår, till fritid enligt bestämmelserna i det andra stycket. Denna tilläggsledighet får inte förorsaka behov av tilläggsarbetskraft.

4. För att utjämna arbetsperioderna och de lediga perioderna tas vid behov in tilläggsarbetskraft. Detta kan komma på fråga till exempel vid semestrar, kurser och sjukdomsfall.

5. Parterna rekommenderar att 1:1-avlösningssystemet i medeltal genomförs i perioder om högst två (2) veckor (2 veckor arbete: 2 veckor ledigt). Från detta kan dock avvika genom avtal mellan berörda arbetstagare. Arbetsgivarens representant ska dock fastställa ett sådant arrangemang.

5.1.3.2 Särskilda bestämmelser om säsongstrafik

1. På fartyg i säsongstrafik tillämpas 1:1-avlösningssystem. Avlösningssystemet kan genomföras så att en arbetsperiod är längre än en ledig period, dock så att längden på arbetsperioden är högst 14 dygn och att de lediga perioderna tillsammans är minst lika långa som arbetsperioderna. Under seglationssäsongen tillämpas minst ett 2:1-avlösningssystem.

2. Genom avtal mellan parterna kan avlösningssystemet genomföras så att en del av de lediga perioderna flyttas och ges i form av ledighet under ett förlängt anställningsförhållande omedelbart efter seglationssäsongen slut. Till detta kan användas:

- 1) lagstadgat vederlag och tilläggsvederlag samt vederlag som uppstått till följd av arbetstidsförkortning och förfallna semesterdagar enligt semesterlagen för sjömän och kollektivavtalet samt
- 2) de övertidstimmar som inte behövs för att genomföra avlösningssystemet, omvandlade till ledighet så att en vardagsövertidstimme motsvarar 1,4 och en helgdagsövertidstimme två (2) lediga timmar.

5.2 Avlösning på småtonnagefartyg

5.2.1 Allmänt

1. Över avlösningssystemet förs bok. Det avtalade avlösningssystemet bör uppsättas på lämpligt ställe till påseende för de personer som det berör.

2. På fartyget tillämpas ett avdelnings- eller yrkesgruppsvist avlösningssystem om 1:1 (en period arbete: en period ledigt) eller 2:1 (två perioder arbete: en period ledigt), dock så att under tiden juni–augusti tillämpas 1:1-avlösning. Varje avdelning och yrkesgrupp på fartyget beslutar om vilket avlösningssystem de ska tillämpa.

3. Om arbetsgivaren och fartygspersonalen inte kan nå en överenskommelse om avlösningssystemet förflyttas ärendet till förhandlingar för att avgöras avtalsparterna emellan. I dessa förhandlingar följer man den förhandlingsordning som föreskrivs under punkt 15.

4. Arbetsperiodens längd är högst åtta (8) veckor, dock så att arbetsperiodens längd i fjärtrafik kan vara högst 16 veckor.

5. För att upprätthålla avlösningssystemet berättigar varje dag ombord i arbetsperioden till 0,45 (2:1-avlösningssystem) eller 0,8 (1:1-avlösningssystem) lediga dagar och på motsvarande sätt minskas för varje dag under en ledig period en (1) på ovan nämnda sätt i arbetsperioden införtjänad ledig dag.

6. Då lediga dagar som tjänats in betalas ut i form av pengar när anställningsförhållandet upphör eller i enskilda fall medan anställningsförhållandet pågår, används som divisor för dagslönen $1/30$ av garantilönen jämte erfarenhetstillägg. Samma beräkningsformel för dagslönen används även vid beräkning av annan avlönad ledig tid, till exempel vid beräkning av lön för sjuktid.

7. För förverkligandet av avlösningssystemet kan förutom införtjänade lediga dagar användas förfallna i enlighet med semesterlagen för sjömän uppkomna semesterdagar, dock så att vid utgivandet av sådana dagar tillämpas bestämmelserna i semesterlagen för sjömän. I avlösningssystemet ska dock under tidsperioden juni–augusti placeras en minst 30 dagars oavbruten avlönad ledighet.

8. Om arbete utförs under bytesdagen, uppkommer ledig tid enligt formler i bilaga 6.

9. Om en arbetstagare har getts mer ledighet än de intjänade lediga dagarna berättigar till, kan arbetstagaren inte åläggas att arbeta eventuella minusdagar efter att ha återvänt till arbetet. Man får heller inte använda semesterdagar för att täcka minustimmar och -dagar. Samma princip ska också tillämpas för fartygsspecifika garantilöneavtal som utarbetats på basis av ett avtal för handelsfartyg.

5.2.2 Då ett friskift inleds och avslutas i utländsk hamn

1. Om en finländsk arbetstagares friskift börjar eller slutar i utländsk hamn, tillämpas även till dessa delar bestämmelserna i 7 § i semesterlagen för sjömän (433/84).

6 Frånvaro

6.1 50- och 60-årsdag

1. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst tre år utan avbrott har rätt till en extra ledig avlönad dag med anledning av sin 50- och 60-årsdag. Samma förmån kan beviljas arbetstagare som har minst 10 års sjö tjänst i Finlands handelsflotta under förutsättning att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått oavbrutet under de sex (6) månader som omedelbart föregått bemärkelsedagen.

6.2 Plötsligt insjuknande, begravningsdag och egen vigselfdag

1. Till följd av sjukdomsfall som plötsligt inträffat inom familjen beviljas arbetstagare en kort, tillfällig befrielse från arbete med lön, dock högst tre (3) dagar. En arbetstagare kan även beviljas motsvarande befrielse från arbete under en nära anhörigs begravningsdag samt under egen vigselfdag, dock för högst två (2) dagar.

2. Förutsättningen för beviljande av befrielse i de i denna paragraf avsedda fallen, är att detta med beaktande av berörda arbetstagares uppgifters natur i varje enskilt fall är möjligt.

3. Med nära anhörig avses arbetstagarens äkta hälft och sambo, partnern i ett registrerat partnerskap, barn, den äkta hälftens och sambons barn, barn till partnern i ett registrerat partnerskap, arbetstagarens föräldrar och mor- och farföräldrar, föräldrar till den äkta hälften och sambon eller till partnern i ett registrerat partnerskap samt arbetstagarens bröder och systrar.

4. Med samboende avses personer som lever i äktenskapsliknande förhållande i gemensamt hushåll.

6.3 Vård av svårt sjukt barn

1. En arbetstagare, vars barn lider av sådan svår sjukdom, som avses i statsrådets beslut (1315/1989), har rätt till frånvaro från arbetet för att delta i sitt sjuka barns vård, rehabilitering eller vårdhandledning enligt statsrådets förordning, efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

6.4 Deltagande i fackföreningsverksamhet

1. Om en medlem i Finlands Sjömans-Union utses till representant vid Unionens representantmöte, Unionens fullmäktige eller till medlem i Unionens styrelse, ska arbetsgivare när detta utan olägenhet är möjligt och ifall inte annat följer av nedanstående, bevilja den valda befrielse från arbete utan lön för nödvändiga mötesresor.

2. Man kan med personen i fråga från fall till fall komma överens om att den beviljade ledigheten dras av från tidigare intjänade lediga dagar, vederlag eller andra ledigheter. Även användning av semesterdagar är möjligt.

6.5 Sjukledighet, graviditetsledighet och föräldraskapsledighet

1. En arbetstagare som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete är berättigad att under den tid arbetstagaren är förhindrad att arbeta få lön för sjuktid i högst 60 dagar. Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör är oförmögen att arbeta på grund av sjukdom, skada eller olycka har arbetstagaren rätt att få ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstiden, om arbetstagaren hade varit berättigad till lön för sjukdomstid om anställningsförhållandet skulle ha fortsatt.

2. En arbetstagare som är berättigad till graviditetspenning har rätt att få lön i sammanlagt 78 vardagar under graviditetsledigheten och föräldraledigheten från början av graviditetspenningsperioden. Lönen bildas av arbetstagarens individuella garantilön jämte erfarenhetstillägg, 0,5-faldigt betjäningssarvode efter sju (7) graviditetspenningsdagar samt då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet under minst sex (6) månader före graviditetspenningsperiodens början av naturaförmånsersättningen för sjuktiden för högst 42 dagar.

3. Till arbetstagare som är på föräldraledighet, som inte har rätt till graviditetspenning, betalas mellanskillnaden mellan lönen och föräldraskapsersättningen enligt sjukförsäkringslagen i 12 dagar. Referenslönen bildas av arbetstagarens individuella garantilön jämte erfarenhetstillägg, betjäningssarvode samt av naturaförmånsersättning som betalas för arbetsperiod och ledig period.

En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

6.6 Uppträdande som vittne och deltagande i utbildning under en ledig period

1. Om en arbetstagare är tvungen att delta i en rättegång eller ett polisförhör i egenskap av ett av arbetsgivaren utnämnt vittne, ska den tid som använts för detta räknas som arbetstid.
2. Om arbetstagaren under sin lediga period deltar i en utbildning eller kurs som anvisats av arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt att ta ut den lediga tid som gått förlorad genom detta senare.

6.7 Vårdhänvisning på småtonnagefartyg

1. Ifall vård enligt vårdhänvisningen överenskommits med arbetsgivaren, erlägger denne i enlighet med kollektivavtalet lön för sjukdomstid för den tid den frivilliga anstaltsvården fortgår (Bilaga 10.2)

7 Semesterbestämmelser

7.1 Allmänt

1. Semester bestäms enligt semesterlagen för sjömän (433/1984) jämte de ändringar i den som gjorts senare.
2. Efter över fem (5) års anställningsförhållande, på småtonnagefartyg efter över fem (5) års anställningsförhållande, är semesterns längd 16 vardagar per full semesterkvalifikationsperiod.
3. En arbetstagare som på varandra följande år har varit anställd på passagerarfartyg i säsongstrafik inom samma rederi eller rederisammanslutning 60 månader, har rätt att få semester 2,67 vardagar för varje semesterkvalifikationsmånad.
4. Om arbetstagaren under eller i början av semestern eller en del därav är arbetsoförmögen på grund av barnafödsel, sjukdom eller olycksfall, bör semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har även på egen begäran rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att arbetstagaren är arbetsoförmögen medan vården pågår. Rätten att flytta fram semester berör även sådana semesterdagar som grundar sig på kollektivavtalet.
5. Om totalantalet semesterdagar vid uträknande av semesterns längd inte utgör ett helt tal, ska del av dag ges som full semesterdag. Om det då anställningsförhållandet avslutas till arbetstagaren betalas en semesterersättning som motsvarar semesterlön och om antalet semesterdagar inte är ett helt tal, ska en del av en dag ses som en full semesterdag.

7.2 Semesterlön på andra än småtonnagefartyg

1. Semesterlönen uträknas enligt den lön som arbetstagaren får för sitt ordinarie arbete vid semesterns början. Har arbetstagare under semesterkvalifikationsperioden tillfälligt under

minst en månad utfört arbete, för vilket en högre tabellön betalas, höjs semesterlönen/ersättningen i samma förhållande.

2. I semesterlönen ingår tabellön jämte eventuella kompetenstillägg samt erfarenhetstillägg. Därtill inräknas i semesterlönen oljetransporttillägg, oceantillägg, klädpeng, passagerarfartygstillägg, storfartygstillägg, AT-tillägg samt krigsrisktillägg i förhållande till hur dessa har betalats under semesterkvalifikationsperioden.

3. Betjäningsarvoden som betalas på passagerarfartyg per arbetsskift, beaktas vid beräkningen av semesterlönen.

4. Beträffande ersättning för naturaförmåner under semester gäller de bestämmelserna som finns på annan plats i detta kollektivavtal.

7.3 Semesterlön på småtonnagefartyg

1. För semestertiden betalas lön, som beräknas genom att multiplicera arbetstagarens genomsnittliga dagslön med antalet semesterdagar. Den genomsnittliga dagslönen beräknas genom att dividera arbetstagarens garantilön jämte erfarenhetstillägg med 30 och därefter multiplicera detta resultat med 1,18.

2. Till semesterlönen hör garantilön och eventuella ålderstillägg. Därtill räknas i semesterlönen de s.k. fasta tillägg i den mån de utbetalats under semesterkvalifikationsperioden.

3. För semestertiden betalas även naturaförmånersättning enligt bilaga 1. Naturaförmåner betalas även för söndag, kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen, midsommarafton och första maj samt julafton och påsklördag. Naturaförmånersättning betalas dock inte för en ledig period enligt avlösningssystemet.

7.4 Semesterpenning

1. Åt en arbetstagare, som enligt semesterlagen för sjömän är berättigad till semester, erläggs som semesterpenning 50 procent av arbetstagarens semesterlön (vid beräkning av semesterpenning beaktas även naturaförmåner).

2. I fråga om andra fartyg än småtonnagefartyg beräknas semesterpenningen enligt den förhöjda (semesterlagen för sjömän, 13 § 2 mom.) dagslönen och de inte förhöjda naturaförmånerna.

3. Semesterpenningen betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagaren erhåller sin semesterlön.

4. Om semester uppdelats, betalas vid påbörjandet av varje del av semestern motsvarande del av semesterpenningen och med iakttagande av det som stadgats ovan.

5. Arbetstagare, som på fartyg i säsongstrafik varit i anställningsförhållande hela seglationssäsongen, är då anställningsförhållandet upphör berättigad till semesterpenning.

8 Resor

8.1 Allmänt

1. Då anställningsförhållandet inleds ersätter arbetsgivaren resekostnaderna från hemmet i Finland till fartyget.
2. Arbetstagare, som anställts som vikarie, erhåller reseersättning av arbetsgivaren för de resor i Finland och utlandet, som föranleds av anställningsförhållandets början och slut, enligt principen hem–fartyget–hem. Hemresan bör ske utan obefogat dröjsmål.
3. Arbetstagaren kan använda sin egen bil för arbetsresan. Användning av egen bil ersätts enligt Skatteförvaltningens gällande anvisning, dock högst så att ersättningen per kilometer är 2/3 av det maximibelopp som Skatteförvaltningen fastställt. Om arbetsresans längd är över 350 kilometer ska användning av egen bil avtalas med arbetsgivaren på förhand.

8.2 Reseersättning på andra än småtonnagefartyg

1. Då arbetstagaren på grund av sin anställning sänds till eller från fartyget, ska arbetsgivaren betala resekostnaderna och se till att arbetstagaren under resa som varar över sex (6) timmar får skälig kost. Sakliga resekostnader ersätts enligt räkning.
2. Om arbetstagaren är tvungen att nattetid resa med fartyg eller tåg, är arbetstagaren berättigad till ersättning för en sovplats i II klass eller, om II klass inte finns, sovplats i turist- eller motsvarande klass, om en sovplats finns tillgänglig och faktiskt använts.
3. Då resa, som en föreståndare för ekonomiavdelning gör för rederiets räkning, sker med tåg eller fartyg, är föreståndaren berättigad att resa i I eller därmed jämförbar klass och i flygplan i turist- eller ekonomiklass. Vid resa utomlands är han eller hon berättigad att resa i klass som med beaktande av rådande förhållanden motsvarar sagda klass. Sakliga resekostnader ersätts enligt räkning.
4. Taxi kan användas i skälig omfattning (se lönebilagan) mellan buss- eller järnvägsstation eller flygterminal och hamnen då
 - det inte finns någon bussförbindelse,
 - arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget vid en sådan tidpunkt på dygnet, då kollektiva färdmedel inte är i trafik,
 - om arbetstagaren på förhand kommit överens med befälhavaren eller rederiet om att taxi får användas.
5. Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall på basis av annan tillförlitlig utredning.

8.3 Reseersättning på småtonnagefartyg

1. Ifall arbetstagaren, på arbetsgivarens uppmaning, är tvungen att påbörja sin resa dagen före arbetet inleds och resan har påbörjats före kl. 21.00, räknas denna dag som en halv (0,5) arbetsdag och dagen då arbetet inleds som en hel (1) arbetsdag.
2. Då resor som arbetstagare gör på rederiets räkning sker med tåg eller fartyg, är arbetstagaren berättigad att resa i I klass (kockstuart) / II klass (besättning) och med flygplan i turist- eller ekonomiklass. Vid resa utomlands är han eller hon berättigad att resa i klass som med beaktande av rådande förhållanden motsvarar sagda klass.

3. Sakliga rese- och matkostnader ersätts enligt räkning eller enligt de allmänna statliga ersättningsprinciperna för resekostnader. Tidigare nämnda ersättningsprincip kan även tillämpas i samband med fartygsdockning eller till emottagningsövervakare av nybyggda fartyg då mat inte serveras ombord på fartyget. Sakliga taxikostnader ersätts mellan buss-, järnvägsstation eller flygterminal och hamnen, ifall inte allmänna kommunikationsmedel finns eller då resan måste göras under sådan tid på dygnet under vilken dylika kommunikationsmedel inte trafikerar.

4. Arbetstagare som önskar tillgodose den i lagen om sjöarbetsavtal stadgade förmånen om fri hemresa, måste meddela rederiet om sin planerade hemresa i så god tid, att en vikarie hinner sändas till fartyget.

5. Arbetstagare som reser med flyg på rederiets räkning är berättigad att medföra högst 30 kg resgods för privat bruk. Kostnaden för del som överstiger 30 kg erläggs av den anställde. Överviktskostnader för eventuellt resgods som transporteras för rederiets räkning betalas av rederiet.

8.4 Resor i samband med ledighet

1. En arbetstagare som återvänder till arbetet efter semester, vederlagsledighet eller ledig period enligt avlösningssystemet och från sjukledighet är berättigad att av arbetsgivaren erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan hemmet i Finland och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklass.

2. Om inte annat följer av semesterlagen för sjömän, är arbetstagare, som skriftligt avtalat med rederiet om att på rederiets bekostnad efter semester återvända till sitt arbete på fartyg i cross-trade-trafik, berättigad till fri hemresa. Skäliga kostnader för bostad och kost under resan ersätts enligt räkning.

3. Då arbetstagare, som arbetar på lastfartyg, återvänder till fartyget från semester, vederlagsledighet eller ledig period enligt avlösningssystemet och från sjukledighet, betalas, om inte annat avtalats på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, taxikostnaderna mellan buss- eller järnvägsstation eller flygbolagets stadsterminal (eller flygstation, om resan därifrån är kortare) och hamnen på den ort där arbetet återupptas/hemmet på hemorten, då

- allmän trafikförbindelse mellan de ovannämnda inte finns, eller
- arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar.

4. Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall på basis av annan tillförlitlig utredning. Maximibeloppet framgår av bilaga 1.

5. Om byte i enlighet med avlösningssystemet sker vid en sådan tidpunkt att arbetet eller hemresan inte kan påbörjas omedelbart, betalar arbetsgivaren kostnader förorsakade av övernattningen. Om resan måste avbrytas eftersom den inte kan genomföras på grund av att det saknas sammanhängande trafikförbindelser och om arbetstagaren därför måste övernatta under resan, ersätter arbetsgivaren de kostnader som uppstått till en följd av övernattningen.

8.5 Resor i samband med möten

1. Sjömans-Unionen betalar eventuella resekostnader för medlem i Sjömans-Unionen som valts till representant vid Unionens representantmöte, till medlem i Unionens fullmäktige eller Unionens styrelse.

9 Klädsel

9.1 Skyddsbeklädnad

1. Ombord på fartyget ska för arbetstagarnas bruk i tillräcklig mängd finnas ändamålsenliga skyddsdräkter och -skodon samt övriga personliga skyddsanordningar.
2. Åt arbetstagare som arbetar i passagerar- och ro-ro-fartygs lastutrymmen anskaffas på arbetsgivarens bekostnad enhetliga CE-märkta skyddsoveraller försedda med reflekterande band.
3. De av arbetsgivaren anskaffade/reserverade skyddsdräkterna tvättas på arbetsgivarens bekostnad eller tvättas under arbetstid.
4. Vid sprutmålning och rengöring av tankar innehållande farliga ämnen samt därmed jämförbara arbeten ska arbetstagarna använda av arbetsgivaren anskaffade ansiktsmasker och annan skyddsutrustning.

9.2 Ekonomipersonalens arbetskläder

1. På passagerarfartyg samt på fartyg på vilka arbetsgivaren fordrar att särskilda enligt rederiets direktiv förfärdigade arbetskläder ska användas på ekonomiavdelningen, ska arbetsgivaren ställa dessa klädesplagg till ekonomipersonalens förfogande.
2. Arbetstagare som hör till ekonomipersonalen har rätt att på arbetsgivarens bekostnad låta tvätta eller under arbetstiden utföra tvättning av sådana arbetskläder som arbetsgivaren ställt till arbetstagarens förfogande. Detta gäller även kökspersonalens egna speciella arbetsrockar, arbetsbyxor, förkläden samt kockens mössor.
3. Arbetsgivaren bekostar kökspersonalens arbetsrockar, arbetsbyxor och mössor, om det förutsätts att kökspersonalen använder sådana.

10 Städning

1. Diskning av matkärl och -bestick samt städning och rengöring av mässrummen ska ske efter varje måltid. Tillfälle för rengöring ska beredas under den ordinarie arbetstiden.
2. Sovhytterna ska städas och rengöras dagligen. Därutöver ska sovhytter och mässrum undergå grundlig rengöring och tvättning en gång i veckan.
3. Dessa arbeten ska utföras under ordinarie arbetstid.
4. Om de arbeten som avses i denna paragraf inte kan utföras under ordinarie arbetstid, ska de utföras som övertidsarbete emot fastställd övertidsersättning. Som övertid anses likväl inte dylikt arbete, som utförs av på vakt varande person under helgdag.
5. Såsom en rekommendation konstateras, att arbetstagaren befrämjar renlighet och trivsel för sin egen del genom att bädda sin egen koj.
6. Föreståndare för ekonomiavdelning ska övervaka städning som utförs av ekonomipersonal.

11 Fritidsförsäkring

1. Arbetsgivaren är skyldig att försäkra arbetstagaren mot olycksfall under fritid och inom ramen för fartygets idrottsverksamhet på samma villkor som mot olycksfall i arbete i lag är stadgat. Såsom fritid anses härvid även vederlagsledighet och semester enligt semesterlagen för sjömän.
2. Arbetsgivaren är även skyldig att ta en tilläggsförsäkring som gäller de ombordanställdas fritid och varigenom ersätts skada som arbetstagaren avsiktligt förorsakats av utomstående, under förutsättning att den skadade inte genom eget handlande avgörande medverkat till den händelse som förorsakat skadan.
3. Om arbetsgivaren underlåtit dessa skyldigheter svarar han eller hon likväl för att arbetstagaren eller dennes rättsinnehavare kommer i åtnjutande av här avtalade olycksfallsersättningar.
4. Då arbetstagaren drabbas av olycksfall ska arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare genast meddelas om detta och på begäran utfärda ett intyg åt arbetstagaren över detta. Anmälan om olycksfall ska ofördröjligen efter olycksfall genom befälhavaren eller rederiets försorg insändas till vederbörande försäkringsanstalt.
5. Om befälhavaren eller rederiet försummar att inom föreskriven tid insända anmälan om olycksfall till försäkringsanstalten, är rederiet ansvarigt för att arbetstagaren dock kommer i åtnjutande av lagenlig olycksfallsersättning.
6. De förmåner som enligt detta avtal tillkommer arbetstagaren vid sjukdomsfall tillförsäkras arbetstagaren även vid olycksfall.
7. Därtill tecknar arbetsgivaren en grupplivförsäkring som gäller för arbetstagarna.

12 Hemtransport av död sjöman

1. Hemtransport av avliden arbetstagare i utrikesfartens trafikområde ombesörjs och bekostas av rederiet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen.

13 Tillägsbestämmelser som gäller musiker

Tillägsbestämmelser som gäller musiker, solister, diskjockeys och förstärkaranläggningsskötare (nedan musiker):

1. Arbetstid
 - 1) Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar i dygnet. Av denna utgör uppträdandetiden högst 6,5 timmar, varvid det för tid som överskrider detta betalas övertidsersättning.
 - 2) Den ordinarie arbetstiden förläggs i högst tre perioder i dygnet med början klockan 00.00.
 - 3) Om tiden mellan arbetspassen är kortare än två timmar räknas pausen som arbetstid.
 - 4) En 15 minuters paus hålls per varje timme uppträdandetid och den räknas som arbetstid.
2. Avlösningsbestämmelserna tillämpas inte på musiker, vars anställningsförhållande har avtalats att gälla en månad eller kortare tid.

3. Klädpeng betalas enligt bilaga 1.

4. Om arbetslagets framträdande sänds i radio eller television, betalas åt dem för denna tid som extra ersättning ett honorar i enlighet med kollektivavtalen för radio-och televisionsbranschen.

5. Musiker är berättigade till minst två (2) timmars avlönad övning för varje programnummer.

6. Fraktkostnaderna ersätts i tillämpliga delar såsom hemresor.

7. Musik som framförs av arbetslaget får inte med hjälp av ljudöverföringsanläggningar/television överföras till någon annan del av fartyget utan tillåtelse av arbetslaget.

8. Musikers hytt ska med beaktande av skälighetssynpunkter placeras på så bullerfri plats som möjligt. Av denna orsak ska det fartygsvis avtalas mellan arbetslaget/arbetstagaren och rederiet om hyttens placering och detaljerna senast inom två (2) veckor från anställningsförhållandets början. Om parterna inte når ett avtal, kan vardera säga upp arbetsavtalet så att det upphör efter en sju (7) dagars uppsägningstid räknat från uppsägningen.

14 I hamn kungjord strejk/lockout/blockad

1. Om i någon hamn dit fartyget anländer eller där det befinner sig råder på lagenligt sätt beslutad och kungjord strejk, lockout eller blockad, må arbetstagarna inte beordras att utföra sådant konfliktunderkastat arbete utöver vad som erfordras för att förse fartyget med proviant, bränsle eller annat, som ovillkorligen erfordras för avgång från hamnen.

15 Förhandlingsförfarande

15.1 Förhandlingar mellan parterna

1. Om oenighet kring tillämpningen av detta kollektivavtal inte har kunnat klarläggas lokalt, enligt det tillvägagångssätt som föreskrivs i förtroendemannaavtalet, eller genom förhandlingar mellan Sjömans-Unionen och rederiet, ska, då någondera parten anhåller om detta, de organisationer som undertecknat detta kollektivavtal sträva efter att klarlägga oenigheterna genom förhandlingar. Den organisations part som anser att ett klarläggande är nödvändigt, ska om detta till den andra parten göra en motiverad skriftlig framställan som på samma sätt ska besvaras rättmätigt och utan dröjsmål senast inom en (1) månad.

2. Om någondera parten anser att den andra uppenbart brutit mot detta avtal eller bestämmelserna som berör sjömän, berättigar detta inte till att skrida till några andra åtgärder förrän parterna genom förhandlingar försökt nå samförstånd, förutom då den andra parten inte rättmätigt besvarat den andra partens skriftliga framställning utan dröjsmål eller senast inom en (1) månad.

3. Om en tvist som uppstått om tillämpningen eller tolkningen av detta avtal inte har kunnat utredas genom förhandlingar, lämnas den till arbetsdomstolen för avgörande.

4. Ärendet kan överlämnas till behandling och slutligt avgörande i en femmannaskiljenämnd som sammansatts på det sätt som föreskrivs nedan.

15.2 Principen om kontinuerliga förhandlingar

1. Om den ena kollektivavtalsparten vill ta initiativ till att ändra på eller komplettera avtalet, bör denna avtalspart till den andra parten framlägga en motiverad skriftlig framställan som utan dröjsmål ska besvaras på motsvarande sätt.
2. Såvida parterna kommer överens om en ändring eller komplettering av avtalet kan ändringen träda i kraft på det sätt parterna avtalat, oberoende av om kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller inte.
3. I övriga fall tillämpas för förhandlingar mellan parterna det som i detta avtal bestämts om förhandlingsordning.
4. Genom det som ovan avtalats har man inte ändrat den arbetsfredsplikt som med stöd av kollektivavtalslagen är i kraft mellan parterna. Därför betyder detta inte, såvida man inte i enlighet med principen om fortgående förhandlingar uppnår ett resultat, att den bestämmelse i kollektivavtalet mot vilken ändringsförslaget riktar sig skulle upphöra att gälla och inte heller att fredsplikten i relation till denna skulle upphävas.

15.3 Skiljedomstol

1. Parterna i detta kollektivavtal väljer separat två (2) medlemmar vardera för varje tvistemål. Som ordförande fungerar en person som valts av skiljedomstolen eller, om inte enighet kan nås, en av riksförlikningsmannen utsedd person. Skiljemännen bestämmer separat i varje ärende huruvida någondera parten helt och hållet eller tillsammans med en annan måste betala kostnaderna till följd av att skiljemännen samlas och ärendet behandlas samt huruvida parten ska åläggas att ersätta rättegångskostnaderna för den andra parten och till vilket belopp.
2. Skiljemännen ska då de tillämpar detta avtal och lagen om kollektivavtal behandla och avgöra ett ärende med iakttagelse av vad gällande lag föreskriver om skiljemannaförfarande.

16 Fackföreningsverksamhet

16.1 Arbetsplatsklubbar/fackavdelningar

1. Arbetsplatsklubbar som grundats av medlemmar i Finlands Sjömans-Union har rätt att anordna möten på arbetsplatsen, dock så att de inte stör arbetet.
2. Funktionärer som utsetts av fackavdelning har rätt att besöka fartygen i medlemsärenden.
3. Fackavdelningarnas meddelanden, möteskallelser och information får sättas upp på den anslagstavla som avses i förtroendemannaavtalet.

16.2 Ombudsmän

1. Finlands Sjömans-Unions ombudsman har rätt att besöka fartygen i Unionens och i fackliga angelägenheter. Ombudsmannen ska ha en fullmakt som getts av Unionen och besöket får inte störa besättningsens arbete.

2. Om det uppstår oklarheter om arbetstagares lön eller i andra ärenden som hänför sig till anställningsförhållandet, bör Sjömans-Unionens ombudsman ges alla de uppgifter som kan påverka klarläggandet av ärendet i fråga.

17 Överlåtelse av fartyg och flaggbyte

1. Ifall ett rederi överlåter ett fartyg eller byter dess flaggstat och förutsatt att åtgärden leder till en situation där arbetsgivaren i enlighet med 8 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal har en grund för att säga upp arbetsavtalet, ska man i samarbetsförhandlingarna mellan rederiet och arbetstagarna sträva efter att komma överens om en tillräckligt lång övergångsperiod som möjliggör att arbetstagarna sysselsätts på nytt.

2. Om i dessa förhandlingar mellan rederiet och arbetstagarna inte kan överenskommas om ett tillfredsställande slutresultat överförs ärendet till att avgöras mellan kollektivavtalsparterna.

3. Kollektivavtalsparterna kan även förhandla med rederiet om åtgärder för att förbättra

lönsamheten, genom vilken en överlåtelse av fartyget eller ett flaggbyte skulle kunna undvikas, ifall någon av parterna i samarbetsförhandlingarna i ovan beskrivna situation begär det.

4. Om fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet fortsätter att trafikera i samma trafik och om arbetstagaren fortsätter att arbeta ombord på fartyget efter fartygets överlåtelse eller flaggbyte, svarar överlåtaren för att arbetstagaren erläggs lön som minst motsvarar lönen för uppsägningstiden i enlighet med kollektivavtalet.

5. Om arbetstagaren inte fortsätter att arbeta på fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet och om överlåtaren inte kan erbjuda arbetstagare arbete som motsvarar dennes yrke under uppsägningstiden samt om arbetstagaren under uppsägningstiden övergår i en tredje arbetsgivares tjänst och arbetstagaren på denna grund inte längre står till arbetsgivarens/överlåtarens förfogande, är arbetstagaren dock berättigad till lön för hela uppsägningstiden förutsatt att arbetstagaren meddelat om övergången innan överlåtaren meddelat om ett eventuellt ersättande arbete.

B LÖNEVILLKOREN PÅ ANDRA FARTYG ÄN SMÅTONNAGEFARTYG

18 Lönebetalning

1. Lön utgår från och med den dag arbetstagaren tillträder arbetet, eller, om arbetstagaren från orten för arbetsavtalets ingående måste företa resa för att komma till fartyget, från och med den dag resan påbörjas, eller om fartyget försenas, från den dag arbetstagaren enligt rederiets instruktion skulle infinna sig ombord.

2. Under fortgående anställningsförhållande betalas arbetstagarens lön som månadslön. Då anställningsförhållandet upphör ska den sista lön som betalas utan dröjsmål stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas, dock senast den sjätte (6) vardagen efter att anställningsförhållandet upphört. I sådana undantagsfall där lönen inte anses vara klar till exempel för att alla uppgifter som behövs för uträkning av lönen storlek ännu inte finns till hands då anställningsförhållandet upphör, ska den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast den tionde (10) vardagen efter att anställningsförhållandet upphört.

3. Lönen betalas som månadslön även för de månader, då arbetstagaren har varit helt eller delvis på ledighet i land.

4. Då anställningsförhållandet börjar eller upphör mitt i en kalendermånad, beräknas lönen för sådan månad genom att dela månadslönen med 30 och multiplicera detta resultat med antalet dagar i anställningsförhållande för denna månad.

5. I övrigt följs för utbetalning av lön det som föreskrivs i 2 kap. i lagen om sjöarbetsavtal samt i 13 § och 15 § 1 mom. i semesterlagen för sjömän.

6. Under fartygets uppehåll i hamn har arbetstagaren rätt att enligt 2 kap. 20 § i lagen om sjöarbetsavtal med i lagen föreskrivna begränsningar få sin lön en gång i veckan. Sådan löneutbetalning ska på dag då arbetstagaren enligt gällande bestämmelser har en halv fridag, såvitt möjligt verkställas före klockan 12.00.

7. Arbetsgivaren bör vid utbetalning av lön eller korrigering av lön tillhandahålla arbetstagaren en beräkning av vilken framgår lönens storlek samt grunderna för lönen.

8. I lagen om sjöarbetsavtal eller motsvarande lag avses med full lön den månadsinkomst som fastställs tidigare i punkt 2.

19 Kortmanslön

1. Se bilaga 7.

20 Tabellöner

20.1 Allmänt

1. Vid uppgörande av arbetsavtal ska kollektivavtalets befattningsbenämningar användas.
2. Om det under avtalsperioden dock anses nödvändigt att tillägga befattningsbenämningar som inte nämnts i avtalet, ska undertecknade parter först avtala om löne- och övriga villkor.
3. Om en person som berörs av denna tabell då den nya lönetabellen träder i kraft har högre lön än den som anges i tabellen, minskar detta inte personens lön.

20.2 Särskilda avlöningsgrunder

1. Åt en av maskinmanskabet (berör inte elektrikern) ska erläggas minst donkeymans lön.
2. Om det ombord på tankfartyg inte finns en pumpman, bör åt den till manskapet hörande som sköter pumpmannens arbete betalas pumpmans lön.
3. Vid anställning av maskindagman ska till maskindagmannen betalas minst motor-/maskinmans lön. Om det av maskindagmannen krävs färdigheter i svarvning eller svetsning ska maskindagmannen få reparatörs lön.
4. Om det på 6000 dwt fartyg inte finns en timmerman ska timmermans lön betalas åt en matros.
5. På fartyg där det inte finns en föreståndare för ekonomiavdelningen/kockstuert ska kocken, vad avtalsförmånerna beträffar, betraktas som kockstuert.

6. På fartyg om minst 6000 dwt ska åt en matros betalas reparatörs lön.

20.3 Löner på lastfartyg

1. Se bilaga 1.

20.4 Löner på passagerarfartyg

1. Se bilaga 1.

21 Lönetillägg

21.1 Erfarenhetstillägg

1. Arbetstagare är berättigad till erfarenhetstillägg motsvarande 5 procent av grundlönen efter 3, 5, 8, 11, 14 och 17 års oavbrutet anställningsförhållande i samma rederi.

2. De fyra första erfarenhetstilläggen utgår oberoende av rederi till arbetstagare som varit i anställningsförhållande på fartyg minst 3, 5, 8 eller motsvarande 11 år.

3. Vid beräkning av de följande rederibundna erfarenhetstilläggen beaktas högst elva års anställningsförhållande oberoende av rederi.

4. En arbetstagare som hör till ekonomipersonalen får de fyra första erfarenhetstilläggen oberoende av rederi, under förutsättning att arbetstagaren varit i anställningsförhållande på en ekonomiavdelning på fartyg minst 3, 5, 8 eller motsvarande 11 år. Vid beräkning av de följande rederibundna erfarenhetstilläggen beaktas oberoende av rederi högst elva års anställningsförhållande på en ekonomiavdelning på fartyg.

5. För beräkning av den tid som berättigar till erfarenhetstillägg ska rederier som står under gemensam ledning betraktas som ett rederi.

6. Då arbetstagaren återinträder i ett anställningsförhållande till rederiet, är arbetstagaren vad gäller beräkning av erfarenhetstillägg berättigad att tillgodoräkna sig sin tidigare oavbrutna tid i anställningsförhållande till rederiet.

7. För att ovan nämna anställningsförhållanden som är oberoende av arbetsgivare ska beaktas, bör arbetstagaren uppvisa intyg över dem.

21.1.1 Tid som berättigar till erfarenhetstillägg

1. Tid som berättigar till erfarenhetstillägg ska inhämtas i trafik utanför området för inre trafik (= kusttrafik eller trafik längre bort). Till de erfarenhetstillägg som är oberoende av rederi tillgodoräknas även tid tjänstgjord på utländska fartyg.

2. Som tid som berättigar till erfarenhetstillägg räknas även den tid då arbetstagaren haft semester eller vederlagsledighet samt även den tid då arbetstagaren under den tid anställningsförhållandet pågått varit förhindrad att utföra arbete:

- 1) på grund av arbetsplatsens andra arbetstagares semestrar
- 2) på grund av reservövning eller extra tjänstgöring, ifall han eller hon har återgått till arbetet så snart som ett dylikt hinder upphört

- 3) på grund av avbrott som avses i 3 § 2 mom. 3 punkten i semesterlagen för sjömän
- 4) på grund av läkarundersökning, som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som föreskrivits av arbetsgivaren eller föranletts av sjukdom eller olycksfall
- 5) under graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet enligt lagen om sjöarbetsavtal
- 6) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål, som vederbörande enligt lag icke ägt rätt att vägra att fullgöra eller avgiva eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl
- 7) på grund av bestämmelser som har utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom
- 8) på grund av resa som förutsätts av arbetet såframt dylika dagar icke eljest räknas som arbetstagarens arbetsdagar
- 9) av annat skäl, om arbetsgivaren enligt lagen har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för dylik dag
- 10) på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

21.1.2 Avbrott i anställningsförhållandet

21.1.2.1 Säsongstrafik

1. För arbetstagare på passagerarfartyg i säsongstrafik tillgodoräknas den tid som arbetstagaren under på varandra följande seglationssäsonger har varit i anställningsförhållande på passagerarfartyg i säsongstrafik. Här anses vid beräkning av erfarenhetstillägg 11 månader motsvara ett (1) år.

21.1.2.2 Avbrott av orsaker som inte beror på arbetstagaren

1. Om arbetstagarens anställningsförhållande avbryts av orsaker som inte är beroende av

arbetstagaren, som är rederiets konkurs eller upphörande samt företagsöverlåtelse och orsaker som nämns i 12 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal, har arbetstagaren i sitt följande anställningsförhållande rätt att tillgodoräkna sig de erfarenhetstillägg som arbetstagaren hade då anställningsförhållandet upphörde.

21.2 Oljetransporttillägg

1. Oljetransporttillägget utgör 10 procent av grundlönen på tankfartyg som transporterar bränn-, rå- eller smörjoljor och/eller därmed jämförbara ämnen. Tillägget betalas även på fartyg, som transporterar komprimerade, kondenserade eller under tryck upplösta gaser, brandfarliga vätskor, brandfarliga ämnen med benägenhet till självantändning, som i kontakt med vatten avger lättantändliga gaser, organiska peroxider, oxiderande, giftiga, förorenande eller andra farliga ämnen.

2. Tillägget betalas då fartyget ligger i hamn för högst 20 dagar efter ankomstdagen, dock alltid för hela den tid då ett lastat eller dellastat fartyg är tvunget att ligga i hamn och/eller på redde.

21.3 Oceantillägg

1. På fartyg i oceantrafik betalas oceantillägg enligt bilaga 1.

2. Tillägget betalas

- 1) under hela tiden i arbete på alla fartyg som är i regelbunden transocean linjetrafik, dock högst under 20 dagar för sådan tid fartyget är taget ur trafik för reparationer eller annan orsak;
- 2) på andra fartyg i transocean trafik, från och med den dag då fartyget avgår från den sista till området för Europafart hörande lastnings- eller lossningshamnen till en transocean hamn, eller besättningen hämtar till rederiet ett nytt fartyg från en hamn utanför Europa, och fram till den dag fartyget anlöper den första till området för Europafart hörande lastnings- eller lossningshamnen och högst 20 dagar herefter. Om ett sådant fartyg dock gör två eller flera konsekutiva resor i oceantrafik betalas ovan tillägget såsom ovan även under hamntid efter ankomst från den första resan. Reparations- eller uppläggningshamn är i detta hänseende jämförbar med lastnings- och lossningshamn. Vidare ska ifrågavarande tillägg betalas om fartyget i trafik på Norra Ishavet anlöpt hamn öster om 45° östlig longitud.

3. Med europeisk trafik avses trafik utanför området för Östersjöfart till hamnarna vid Vita havet i norr, till 11° västlig longitud samt till Medelhavet och därtill anslutna farvatten, dock inte längre än till Suez.

21.3.1 Förhöjt oceantillägg

1. Oceantillägget betalas förhöjt med 125 procent för den tid då fartyget uteslutande är i trafik mellan nord- och/eller sydamerikanska hamnar och inom det område som avgränsas i öster av 30° västlig longitud, i söder av 60° sydlig latitud och i väster av 170° västlig longitud.

2. Det förhöjda tillägget betalas från och med den dag fartyget inom det ovan nämnda området påbörjar sin lastning för annan hamn inom sagda område till och med den dag fartyget avgår från sista hamn inom området.

21.4 Storfartygstillägg

1. På minst 30 000 dwt fartyg är underbefälets (båtsman, timmerman, pumpman, elektriker och reparatör, svarvare och donkeyman) grundlön 2,5 procent och på minst 80 000 dwt fartyg 5 procent högre än motsvarande tabellön.

21.5 Allmän tjänst

1. Arbetstagare, som anställts för en allmän tjänst är berättigad till 10 procent högre grundlön. (Lön inklusive AT-tillägg framgår av bilaga 1).

21.6 Kompetenstillägg för kockstuert

1. Kockstuert, som har behörighetsintyg för ekonomiavdelningsföreståndare, är berättigad till en grundlön som är 10 procent högre än tabellönen.

2. Kockstuert, som har behörighetsintyg för ekonomiavdelningsföreståndare, är utöver ovanstående även berättigad till ett kompetenstillägg som höjer grundlönen enligt bilaga 1.

21.7 Stuerts uniformstillägg

1. På fartyg i reguljär trafik betalas uniformstillägg enligt bilaga 1 ifall tjänsteuniform används. Användande av så kallad patrulldräkt eller motsvarande klädesplagg berättigar inte till uniformstillägg.
2. Tjänste- och gradbeteckningar lämnas kostnadsfritt av rederiet, ifall stuerten måste använda dessa.

21.8 Rederitillägg på passagerarfartyg

1. Till däck- och maskinmanskaper betalas ett rederitillägg enligt bilaga 1. (rederitillägget är inkluderat i lönetabellerna i punkt 20.4).

22 Särskilda ersättningar

22.1 Beredskapsersättning

1. Om en arbetstagare beordras att på sin fritid stanna kvar ombord på fartyget för beredskapstjänst på grund av 4 kap. 6 § i lagen om sjöarbetsavtal, eller annan viktig orsak med anknytning till detta, betalas åt arbetstagaren för varje påbörjad timme

på vardag	1/320 av månadslönen och
på helgdag	1/160 av månadslönen.

2. För arbete som utförts under beredskapstid betalas övertidsersättning istället för beredskapsersättning. Arbetstagaren ska i god tid innan den ordinarie arbetstiden är slut underrättas om beredskapen.

3. Om arbetstagaren på fritiden kallas till arbete på fartyget för att utföra någon uppgift, betalas för detta ersättning motsvarande två (2) vardagsövertidstimmar, ifall arbetstagaren på grund av det som nämns ovan i första stycket inte har rätt till beredskapsersättning.

4. Ifall en arbetstagare som tillhör däck- eller maskinmanskaper ombord på ett last- eller passagerarfartyg under sin fritid beordras att vara i arbetsberedskap då fartyget är till sjöss så att arbetstagaren måste bära med sig personsökare, radiotelefon eller motsvarande tekniskt hjälpmedel, betalas åt arbetstagaren för beredskapstiden den ersättning som fastställts i föregående stycke.

22.2 Lasthanteringsersättning

1. Om en medlem i fartygets besättning i undantagsfall deltar i lasthantering samt anbringande och/eller losstagning ombord på fartyget, betalas för detta utöver den sedvanliga lönen för varje timme som används för lasthantering⁴⁾ en ersättning på 1/164 av tabelllönen. Åt vinschman betalas lasthanteringsersättning, då arbetstagaren använder vinschen i samband med lastning och lossning.

22.3 Serveringsersättning

⁴⁾ Tillämpningsdirektiv: parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, att lasthanteringsersättning betalas för hela timmar (30.5.2016).

22.3.1 Lastfartyg

1) Tillfälliga passagerare

1. Om det på lastfartyg tillfälligt befordras passagerare eller gäster, betalar rederiet ersättning enligt bilaga 1 för dessa åt föreståndare för ekonomiavdelning, kockstuart, kock, II kock och ekonomibiträde envar, såvida dessa förorsakas extra arbete på grund av passagerarna eller gästerna, enligt följande:

- 1) grundersättning för varje passagerare;
- 2) tilläggsersättning för varje passagerare och dag.

Denna bestämmelse, som förutsätter en ökning av ekonomipersonalens arbetsmängd, gäller endast sådana lastfartyg på vilka inte finns extra personal för passagerare eller på vilka personalen inte redan tidigare får ersättning för passagerarna.

2. Som passagerare eller gäst betraktas en person, även ombordanställdas familjemedlem, som är längre tid än ett dygn ombord.

2) Tillfälliga matgäster

3. Om det på lastfartyg med rederiets/befälhavarens samtycke tillfälligt serveras mat åt andra än ovan i denna punkt avsedda personer, betalas åt alla i kökspersonalen en ersättning enligt bilaga 1 per person och dag oavsett antalet måltider. Denna ersättning betalas även då arbetare från land intar måltider ombord. Ersättning betalas inte för lotsar, tull- eller bevakningsmän, inte heller för fartygspersonalens familjemedlemmar.

22.3.2 Passagerarfartyg

1. Om det på passagerarfartyg med rederiets/befälhavarens samtycke tillfälligt serveras mat i personalens mässar åt andra än till personalen hörande personer, betalas åt ekonomibiträdet en ersättning enligt bilaga 1 per tillfällig matgäst och dag oavsett antalet måltider. Ersättning betalas inte för lotsar, tull- och bevakningsmän och inte heller för ombordanställdas familjemedlemmar.

22.4 Ersättning för nattarbete på lastfartyg

1. Då lastfartygets maskinrum är obemannat betalas åt skiftesarbetare ersättning för nattarbete för arbete gjort under tiden kl.00.00–04.00.

22.5 Ersättning för smutsigt arbete

1. En arbetstagare har rätt att få ersättning för smutsigt arbete enligt bilaga 1 varje gång som arbetstagaren är tvungen att i sitt arbete städa eller hantera uppkastningar, avföring eller andra motsvarande avsöndringar eller blod i mängder som avviker från det normala. För arbete som görs för att rengöra, öppna och reparera avfallsvattentankar och nedkast samt rörledningar och då man måste hantera ovan nämnda avsöndringar eller blod, betalas dock ersättning för varje påbörjad timme i enlighet med bilaga 1.

2. I ovan avsedda situationer ska arbetsledningen kontaktas, varvid det samtidigt konstateras om det rör sig om ett ovan avsett arbete som ska ersättas separat.

22.6 Ersättning för handledning av praktikant

1. Om det på fartyget arbetar en praktikant, ska en medlem ur besättningen utses som ansvarig för praktikantens direkta handledning, för vilket det utöver den normala lönen ska betalas en ersättning för varje dygn som används till handledning i enlighet med lönebilagan.

22.7 Krigsrisktillägg

1. Ifall fartyget passerar genom område där krigsfara råder eller område av liknande art som områden där krigsfara råder, iakttas vad som överenskommits i krigsriskavtalet. (Bilaga 14)

23 Ekonomipersonalens betjäningsarvode på passagerarfartyg

1. Som betjäningsarvode betalas 3 procent av den servering och försäljning som skett på fartyget, med undantag för alkohol på flaska som sålts i butik. Betjäningsarvodets minimibelopp framgår av bilaga 1.

2. För iordningsställande av bäddplatser betalas betjäningsarvode enligt bilaga 1. Detta gäller inte mellan Sjömans-Unionen och rederiet särskilt överenskomna kryssningsfartyg. I hyttvärdinnas/-städarens tabellön ingår betjäningsarvode för 20 bäddplatser per dygn.

3. Betjäningsarvodet betalas endast åt Sjömans-Unionens medlemmar och det fördelas mellan de arbetstagare som hör till ekonomipersonalen på det sätt som överenskomms separat mellan

rederiet och Sjömans-Unionen. Betjäningsarvodet innehåller inte övertidsersättning.

4. Ovan i punkt 1 och 2 nämnt betjäningsarvode, som betalas under arbetsskift, beaktas vid beräkandet av semesterlön och lön för sjuktid.

24 Naturaförmåner

24.1 Ersättning för kost och logi

1. I de fall, då kost och logi inte bereds arbetstagaren ombord ska rederiet ordna motsvarande förmåner i land eller betala en skälig ersättning som motsvarar dessa förmåner. Som skälig ersättning för kost betraktas de eurobelopp som framgår av bilaga 1.

2. Sakliga kostnader för logi ersätts enligt räkning.

24.2 Ersättning för naturaförmåner under semester

1. Ersättning för naturaförmåner betalas till det belopp som framgår av bilaga 1 till detta kollektivavtal.

2. Koefficienten 1,18 som finns i 13 § 2 mom. i semesterlagen för sjömän, med vilken arbetstagarens dagslön höjs under semestern, ska inte tillämpas på de ersättningar för naturaförmåner som betalas under semestern.

3. Under semestern betalas ersättning för naturaförmåner även för söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, midsommarafton och första maj samt för julafton och påsklördag.

4. Vid utbetalning av semesterersättning ersätts naturaförmåner endast för det antal dagar för vilket ifrågavarande semesterersättning utgår.

24.3 Ersättning för naturaförmåner under vederlagstid

1. Ersättning för naturaförmåner betalas till det belopp som framgår av bilaga 1 till detta kollektivavtal.

2. Då vederlag ges i form av fritid på vardag har arbetstagaren rätt till ersättning för naturaförmåner för hela vederlagsledigheten enligt de grunder som föreskrivs i semesterlagen för sjömän. Ersättning för naturaförmåner betalas sålunda även för lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, midsommaraftonen, första maj samt julaftonen då dessa ingår i vederlagsledigheten, trots att vederlagstimmar inte dras av för dessa dagar.

3. En halv dags vederlagsledighet inom ramen för avlösningen berättigar till en halvdags ersättning för naturaförmåner.

4. Då vederlaget ges i form av fritid i finländsk hamn eller enligt överenskommelse i utländsk hamn är arbetstagaren berättigad till ersättning för naturaförmåner enligt de i semesterlagen för sjömän förutsatta grunderna för varje hel vederlagsdag och till dem anslutande lördagar och/eller helgdagar, då arbetstagaren inte intar sina måltider ombord och under förutsättning att arbetstagaren underrättat ekonomiavdelningens föreståndare om detta senast före arbetstidens slut föregående dag.

5. Arbetstagare är berättigad till ersättning för naturaförmåner då han eller hon i finsk hamn under lördag och/eller söndag är borta från fartyget, under förutsättning att han eller hon inte intar sina måltider ombord och att han eller hon om detta underrättat ekonomiavdelningens föreståndare senast före arbetstidens slut föregående dag.

24.4 Ersättning för naturaförmåner under sjukdom

1. När en arbetstagare som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete har arbetstagaren under den tid hindret varar rätt till en naturaförmåners ersättning enligt bilaga 1, dock i högst 42 dagar, även om arbetstagaren återvänder hem. Ersättningen betalas dock inte för den tid då arbetstagaren vårdas på sjukhus.

24.5 Kost- och logiersättning som ingår i semesterersättningen vid korta anställningsförhållanden

1. I anställningsförhållanden som är kortare än 14 dygn betalas kost- och logiersättningen som ingår i semesterersättningen på följande sätt:

1–3 dygns anställningsförhållande	0,5 x kost- och logiersättning
4–6 dygns anställningsförhållande	1 x kost- och logiersättning
7–9 dygns anställningsförhållande	1,5 x kost- och logiersättning
10–13 dygns anställningsförhållande	2 x kost- och logiersättning

C LÖNEVILLKOR PÅ SMÅTONNAGEFARTYG

25.1 Lön

1. Arbetsgivaren bör vid utbetalning av lön eller korrigering av lön tillhandahålla arbetstagaren en beräkning av vilken framgår löns storlek samt grunderna för lönen.

25.1.1 Garantilöner

1. Garantilönetabeller enligt avlösningssystemet 1:1 och 2:1 finns i bilaga 1.

2. Den i pengar utgående övertidsersättningens storlek är per timme för övertidsarbete som utföres på vardag minst 1/106 och för arbete som utföres på helgdag minst 1/67 av arbetstagarens månadslön.

25.1.2 Erfarenhetstillägg

1. Erfarenhetstillägg, som motsvarar 4 procent av garantilönen, erhålls efter 3, 7, 10 och 13 års tjänstgöring samt från och med den 1.1.2002 efter 16 års tjänstgöring till sjöss (med tjänstgöring avses den totala tjänstgöringstiden). På fartyg registrerat i EU- eller EES-länder samt på utländskt bolags fartyg som hör till rederiet berättigar all tid i manskapsställning till erfarenhetstillägg. Tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg inhämtas i kust- eller mer avlägsen fart.

2. Vid fastställandet av längden på den tjänstgöringstid som avses i det här avtalet anses rederier underställda samma ledning samt rederier där det ena äger minst 51 % av det andra utgöra samma rederi.

3. Till tid som berättigar till erfarenhetstillägg räknas även den tid då arbetstagaren under den tid anställningsförhållandet pågått varit förhindrad att utföra arbete:

- 1) på grund av arbetsplatsens andra arbetstagares semestrar
- 2) på grund av reservövning eller extra tjänstgöring, ifall han eller hon har återgått till arbetet så snart som ett dylikt hinder upphört
- 3) på grund av avbrott som avses i 3 § 2 mom. 3 punkten i semesterlagen för sjömän
- 4) på grund av läkarundersökning, som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som föreskrivits av arbetsgivaren eller föranletts av sjukdom eller olycksfall
- 5) under graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet enligt lagen om sjöarbetsavtal
- 6) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål, som vederbörande enligt lag icke ägt rätt att vägra att fullgöra eller avgiva eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl
- 7) på grund av bestämmelser som har utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom
- 8) på grund av resa som förutsätts av arbetet såframt dylika dagar icke eljest räknas som arbetstagarens arbetsdagar
- 9) av annat skäl, om arbetsgivaren enligt lagen har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för dylik dag
- 10) på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

25.1.3 Lasthanteringsersättning

1. Lasthantering är ett arbete, som i traditionell bemärkelse inte är sjömansarbete med anknytning till fartygets bringande i sjövärdigt skick. Till lasthantering hör också skiftning av last, laststämpling, surrning och losstagnung, som utförs i lastrummet då fartyget är i hamn.
2. Då fartygets personal i undantagsfall deltar i den egentliga lasthanteringen eller vid kopplandet av kylcontainrar ombord, betalas för detta utöver den sedvanliga lönen per timme⁵⁾ 1/164 av garantilönen.
3. Då roro-fartygs personal i undantagsfall deltar i hantering av last samt anbringande och/eller losstagnung av lastsurrningar eller vid kopplandet av kylcontainrar ombord, betalas för detta utöver den sedvanliga lönen per timme 1/164 av garantilönen.
4. Alla timmar i anknytning till lasthantering ska bokföras skilt i arbetstidsdagboken.
5. Fartygspersonalen på Rederierna i Finland rf:s medlemsrederiers fartyg kan i undantagsfall utföra tidigare nämnda lasthanteringsarbete, som traditionellt utförts av stuveriarbetare. Detta förutsätter att det med arbetstagarnas medgivande med det fackförbund som företräder dem på förhand överenskommit om principer angående förfarandet.

25.1.4 Oceantillägg och tank- och specialfartygstillägg

1. På fartyg i oceantrafik höjs garantilönerna med 3 %. Med oceantrafik avses fart utanför följande gränser: 11° västlig longitud, 30 ° nordlig latitud och 45° östlig longitud.
2. Då fartyget uteslutande är i trafik mellan nord- och/eller sydamerikanska hamnar och inom det område som avgränsas i öster av 30° västlig longitud, i söder av 60° sydlig latitud och i väster av 170° västlig longitud höjs garantilönerna med 7 procent istället för med 3 procent enligt första stycket.
3. Ovan nämnda tillägg beräknas enligt garantilönetabellens 0-kolumn och adderas till månadsinkomsten. Tillägget betalas från att arbetstagaren påbörjar sin resa från Finland till fartyget tills han eller hon återvänder från fartyget till Finland; från resedagens början till resedagens slut.
4. Tidigare nämnda tillägg betalas, under hela ombordtiden på samtliga fartyg som är i regelbunden transocean linjetrafik, dock högst under 20 dagar för sådan tid fartyget är taget ur trafik för reparationer eller annan orsak.
5. På övriga fartyg i oceantrafik betalas tillägget från den dag då fartyget avgår från den sista lastnings- eller lossningshamnen som hör till området för europeisk fart till transocean hamnar till den dag fartyget anlöper första den första lastnings- eller lossningshamnen som hör till området för europeisk fart och högst 20 dagar herefter.
6. Om fartyget gör två eller flera konsekutiva resor i oceantrafik, betalas ovan nämnda tillägg även under hamntid efter ankomst från den första resan. Reparations- eller uppläggningshamn är i detta hänseende jämförbar med lastnings- och lossningshamn.

⁵⁾ Tillämpningsdirektiv: parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, att lasthanteringsersättning betalas för hela timmar (30.5.2016).

7. Det förhöjda tillägget betalas från och med den dag fartyget inom det i 2 momentet avsedda området påbörjar sin lastning för annan hamn inom sagda område till och med den dag fartyget avgår från sista hamn inom området.

8. Till arbetstagare på tank- och specialfartyg som transporterar bränn-, rå- eller smörjolja och/ eller med dessa jämförbara ämnen eller komprimerade, kondenserade eller under tryck upplösta gaser, eldfarliga vätskor, ämnen som är självantändliga och som med vatten bildar lättantändliga gaser, organiska peroxider, oxiderande, giftiga, förorenande eller andra ämnen, betalas tank- och specialfartygstillägg, som till sin storlek är 10 % av garantilönen.

9. Tillägget betalas då fartyget ligger i hamn för högst 20 dagar efter ankomstdagen, dock alltid för hela den tid då ett lastat eller dellastat fartyg är tvunget att ligga i hamn och/eller på redde.

25.1.5 Serveringsersättning

1. Ifall det på småtonnagefartyg tillfälligt befordras passagerare eller gäster betalar rederiet för dessa åt kockstuerten en ersättning per dag enligt bilaga 1, om denna förorsakats extra arbete p.g.a. befordran av passagerare eller gäster. Ersättning betalas inte för fartygspersonalens familjemedlemmar.

25.1.6 Tillfälliga matgäster

1. Då det på småtonnagefartyg med rederiets/ befälhavarens samtycke serveras mat tillfälligt, betalas åt kockstuart en ersättning per dag och person enligt bilaga 1 oberoende av antalet måltider. Ersättning betalas inte för lotsar, tull- eller bevakningsmän, inte heller för fartygspersonalens familjemedlemmar.

25.1.7 Tillfällig tjänsteställning (ändrade arbetsuppgifter)

1. Då arbetstagare tillfälligt varit i en högre tjänsteställning än sin ordinarie tjänsteställning, ersätts han eller hon i fridagar enligt det avlösningssystem som denna tjänsteställning och lön förutsätter, där respektive fridagar införtjänats.

25.1.8 Kortmanslön

1. Om antalet arbetstagare under resan minskat, ska den inbesparade lönen fördelas mellan de återstående besättningsmedlemmarna, dock inte om det för arbetet utbetalats övertidsersättning såsom särskilt stadgats.

2. Denna bestämmelse ska också tillämpas då fartyget vid resans början är underbemannat.

25.1.9 Naturaförmåner

1. I de fall där kost och logi inte kan beredas fartygspersonalen ska rederiet ordna motsvarande förmåner i land eller åt arbetstagaren betala en mot dessa förmåner motsvarande skälig ersättning, dock minst enligt de allmänna statliga principerna för ersättning av resekostnader.

25.1.10 Krigsrisktillägg

1. Ifall fartyget passerar genom område där krigsfara råder eller område av liknande art som områden där krigsfara råder, iakttas vad som överenskommits i krigsriskavtalet. (Bilaga 14)

25.1.11 Ersättning för handledning av praktikant

1. Om det på fartyget arbetar en praktikant ska en medlem ur besättningen utses som ansvarig för dennes direkta handledning och för detta betalas utöver den normala lönen även en ersättning för varje dygn använd till handledningen i enlighet med lönebilaga 1.

25.1.12 Lön då anställningsförhållandet upphör

1. Då anställningsförhållandet upphör ska den sista lön som betalas utan dröjsmål stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas, dock senast den sjätte (6) vardagen efter att anställningsförhållandet upphört. I sådana undantagsfall där lönen inte anses vara klar till exempel för att alla uppgifter som behövs för uträkning av lönens storlek ännu inte finns till hands då anställningsförhållandet upphör, ska den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast den tionde (10) vardagen efter att anställningsförhållandet upphört.

25.1.13 Kost- och logiersättning som ingår i semesterersättningen vid korta anställningsförhållanden

1. I anställningsförhållanden som är kortare än 14 dygn betalas kost- och logiersättningen som ingår i semesterersättningen på följande sätt:

1–3 dygns anställningsförhållande	0,5 x kost- och logiersättning
4–6 dygns anställningsförhållande	1 x kost- och logiersättning
7–9 dygns anställningsförhållande	1,5 x kost- och logiersättning
10–13 dygns anställningsförhållande	2 x kost- och logiersättning.

25.1.14 Definitionen av full lön

1. I lagen om sjöarbetsavtal eller annan motsvarande lag avses med full lön, lön som innehåller den i detta kollektivavtal avsedda garantilönen och övriga tillägg samt ersättningar.

25.1.15 Ersättning för matlagning

1. Om en medlem i fartygsbesättningen på ett småtonnagefartyg måste tillreda mat för fartygspersonalen, ska till denne betalas en ersättning enligt lönebilagan. Ersättningen betalas endast till en arbetstagare ombord.

26 Kollektivavtalets synlighet och översättning

1. Arbetsgivaren ska hålla kollektivavtalet fritt tillgängligt för arbetstagarna på fartygets anslagstavla.

2. Den arbetsgivarorganisation som är part i kollektivavtalet ska inom en (1) månad från det att avtalet har undertecknats lämna in en kopia på avtalet, även i elektronisk form, till det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och övervakningen av detta.

3. På fartyg i utrikesfart ska kollektivavtalet även finnas tillgängligt även på engelska. Arbetsgivarorganisationen ser till att kollektivavtalet i tillräcklig omfattning översätts till engelska eller till fartygets andra arbetsspråk.

27 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 mars 2024 till och med den 28 februari 2026.

Ramavtal

1 Allmänt

I lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007) har ställts upp ett antal förutsättningar för att statsmakten genom ekonomiska bidrag ska stöda strävanden efter att bevara det finska tonnaget och den finska sjömanskåren. Förutsättningen för stödet är att arbetskraftskostnaderna på de fartyg som inskrivits i handelsfartygsförteckningen på det sätt som överenskommits mellan arbetsmarknadsparterna bringats till en sådan nivå att de med beaktande av statens stöd möjliggör verksamhet i internationell trafik.

2 Andra fartyg än passagerarfartyg som inskrivits i handelsfartygsförteckningen för första gången

Ovan i punkt 1 avsedda arbetskraftskostnadsinbesparingar förverkligas vad gäller andra fartyg än passagerarfartyg som första gången införs i handelsfartygsförteckningen i fråga om däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal (utrikesfartens avtal) genom de i punkt 3.2 i kollektivavtalet avsedda fartygsspecifika avtalen om besättningens antal och behörigheter samt i samma punkt avsedda garantilöneavtal (fartygsspecifika avtal), som alla ingås mellan rederier som är medlemmar i Rederierna i Finland rf och Finlands Sjömans-Union FSU rf.

Vid överenskommelse om inbesparingar uppmärksammas i första hand följande frågor:

- lönevillkoren med därtill anslutna tillägg och ersättningar;
- lönestrukturen;
- arbetstidsbestämmelserna inklusive avlösningssystemet (1:1) och ersättning för övertidsarbete;
- semesterbestämmelserna inklusive semesterlönen; samt
- sjöpersonalens antal och övriga frågor som påverkar bemanningen samt fartygsbesättningen.

Ifall förhandlingarna om arbetskraftskostnadsinbesparingarna inte leder till ett resultat har bägge parter rätt att säga upp bestämmelserna i utrikesfartens avtal om arbete utfört på det berörda fartyget, varvid tillämpningen av utrikesfartens avtal upphör tre (3) månader efter uppsägningen.

3 Passagerarfartyg som inskrivs i handelsfartygsregistret

Parterna konstaterar att det i punkt 1 avsedda arbetskraftskostnadsinbesparingarna

mellan arbetsmarknadsparterna förverkligats genom utrikesfartens avtal för passagerarfartyg som trädde i kraft 1.3.2001.

4 Arbetskraftskostnadsinbesparingarnas nya inriktning

Om en part i ett fartygsspecifikt avtal som gäller lastfartyg eller part bunden av avtalet för passagerarfartyg föreslår en ny inriktning eller en ny dimensionering av inbesparingarna medan detta ramavtal eller utrikesfartens avtal eller de fartygsspecifika avtalen eller avtalet för passagerarfartyg är i kraft ska man förhandla om detta enligt de principer som

ramavtalets parter separat kommit överens om enligt det så kallade kontinuerliga förhandlingsförfarandet.

5 Förhållandet till andra kollektivavtal

Under den tid som detta ramavtal är i kraft får en part i ramavtalet eller i utrikesfartens avtal eller i avtalet för passagerarfartyg eller en i övrigt bunden arbetsgivarpart inte ingå ett nytt kollektivavtal inom tillämpningsområdet för utrikesfartens avtal eller de fartygsspecifika avtalen eller avtalet för passagerarfartyg med en annan arbetstagarförening med villkor som är sämre för arbetstagarna än villkoren i utrikesfartens avtal och till dem hörande fartygsspecifika avtal eller avtalet för passagerarfartyg. Ifall ovan nämnd arbetsgivarpart inom tillämpningsområdet för tidigare nämnda avtal under den tid avtalet är i kraft ingår kollektivavtal med högre lönejusteringar eller om andra för arbetstagaren gynnsammare villkor, kompletteras utrikesfartens avtal och avtalet för passagerarfartyg till motsvarande delar.

Ifall en arbetsgivarpart innan detta ramavtal träder i kraft varit och fortfarande är bunden av kollektivavtal som står i konflikt med utrikesfartens avtal eller de fartygsspecifika avtalen för lastfartyg eller med avtalet för passagerarfartyg, ska ändå det kollektivavtal iakttas som är gynnsammast ur arbetstagarens ståndpunkt. Ifall det uppstår oenighet om vilket kollektivavtal som är gynnsammast ska ärendet avgöras av de organisationer som undertecknat detta ramavtal.

6 Giltighet

Detta ramavtal är i kraft som en del av utrikesfartens avtal och avtalet för passagerarfartyg såsom utrikesfartens avtal och avtalet för passagerarfartyg.

Förteckning över bilageavtal

(bilagorna publiceras i ett separat häfte)

BILAGA 1	LÖNETABELL
BILAGA 2	BEMANNINGSTABELL
BILAGA 3	TIDSBUNDNA ARBETSAVTAL
BILAGA 4	AVTAL OM GRUNDER FÖR UPPSÄGNING OCH PERMITTERING I UTRIKESFART INOM SJÖFARTSBRANSCHEN
BILAGA 5	DELTIDSARBETE (FRAKT)
BILAGA 6	BERÄKNINGSMODELL FÖR DEN DYGN SVISA OCH VECKOVISA ÖVERTIDEN PÅ SMÅTONNAGEFARTYGG
BILAGA 7	KORTMANSLÖN
BILAGA 8	AAVTAL OM ARBETARSKYDDSRARBETE INOM SJÖFARTEN
BILAGA 9	VERKSAMHETSMODELL FÖR DEN BRANSCHKOMMISSION SOM AVSES I AVTALET OM ARBETARSKYDD
BILAGA 10	AVTAL OM HÄLSOVÅRD INOM SJÖFARTSBRANSCHEN
BILAGA 10.1	POLICYN RUSMEDELSFRI ARBETSPLATS
BILAGA 10.2	VÄRDHÄNVISNINGSAVTAL FÖR MISSBRUKARE AV ALKOHOL OCH RUSMEDEL
BILAGA 11	UTRIKESFARTENS FÖRTROENDEMANNAAVTAL
BILAGA 11.1	BILAGA TILL FÖRTROENDEMANNAAVTALET, MODELL FÖR HUVUDFÖRTROENDEMANNAAVTALET
BILAGA 12	AVTAL OM UTBILDNINGSVERSAMHET MED TILLÄMPNINGSANVISNINGAR JÄMTE SJÖFARTENS TILLÄMPNINGAR
BILAGA 12.1	AVTAL OM E-UTBILDNING
BILAGA 13	VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD
BILAGA 14	KRIGSRISKAVTAL
Bilaga 16	MODELL FÖR GARANTILÖNEAVTAL
Bilaga 17	OSAKLIGT BEMÖTANDE PÅ ARBETSPLATSEN

Passagerarfartygens ekonomipersonal

YRKESBENÄMNING	LÖNEKLASS
Cafeteriautgivare, nisse, servitörspraktikant, barelev, butiks- och lagerbiträde	1
Kallskänks-, köks- och ekonomibiträde samt städare	2
Hyttvärdinna/-städare ¹⁾ och proviantlagerförvaltare	3
Överstädare och barnskötare	4
II-kock och II-kallskänka	5
Servitör, kioskförsäljare, snabbköps-, bastu- och cafeteriakassa, konferenssekreterare och ADB-praktikant	6
I-kock och I-kallskänka	7
Purserbiträde, snabbköpsföreståndare, lagerföreståndare, konferensvärdinna/ -värd, vinkassa, cafeteriaföreståndare, värdinna, chefsstädare, hälsovårdare, musiker, spelskötare, croupier och ADB-kontorist	8
Chefskallskänka	9
Hovmästare, barmästare, konferenschef, butikschef, ADB-skötare, kassaskötare i matsal och kryssningsvärdinna/-värd	10
Purser, intendentbiträde, restaurangchef, hotellchef, chefshovmästare och chefsbarmästare	11
Köksmästare ²⁾	12
Stuert och kökschef	13
Intendent	- 2999 brt 14 a
	3000–3999 brt 14 b
	4000– 14 c

1) Tabellönen innehåller betjäningssarvode för 20 bäddplatser i dygnet

2) Då köksmästaren verkar som kökschef, betalas tabellön enligt löneklass 13

Bilageavtal för utrikesfartens handels- och passagerarfartyg

1.4.2025–29.2.2028

Bilaga 2

Bemanningstabell för småtonnagefartyg

Bemanning på fartyg vars bruttodräktighet (GT) är mindre än 4 000 (lolo) eller 6 400 (roro). Detta motsvarar den tidigare gränsen på 1 600 bruttoregister ton (grt).

	Östersjöfart	Närfart/Europafart	Fjärrfart
Matros/maskinman	2	2	2
Vaktman	1	1	1
Kock	1	1	1

Bemanning på fartyg vars bruttodräktighet (GT) är mindre än 2 500 (lolo) eller 4 000 (roro). Detta motsvarar den tidigare gränsen på 1 000 bruttoregister ton (grt).

	Östersjöfart	Närfart/Europafart	Fjärrfart
Matros/maskinman	1	1	1
Vaktman	1	2	2
Kock	*	*	*

* Om ingen i fartygspersonalen har hushållsutbildning ska fartyget ha en fartygskock.

Bemanning på fartyg vars bruttodräktighet (GT) är mindre än 1 250 (lolo) eller 2 000 (roro). Detta motsvarar den tidigare gränsen på 500 bruttoregister ton (grt). En i fartygspersonalen ska kunna fungera som kock.

	Östersjöfart	Närfart/Europafart	Fjärrfart
Matros/maskinman		1	1
Vaktman	2	1	1

Modellbemanning på andra handelsfartyg

Befattning/vakans	STCW 2010	6 401–8 999 GT	9000–19999 GT	över 20 000 GT
Båtsman/Däcksreparatör	II/5	¹⁾	1	1
Matros AT	II/5, III/5 eller III/4	2 ²⁾	1	2
Vaktman AT	II/4, III/4	1	1	1
Vaktman däck	II/4	³⁾	³⁾	³⁾
Maskinreparatör	III/5		1 ⁴⁾	1
Elektriker	III/7		1 ⁴⁾	1
Maskinman	III/5			1
Vaktmaskinman	III/4		1	
Kockstuart			1	1
Kock ⁵⁾		1	(1) ⁶⁾	(1) ⁶⁾
Ekonomibiträde			(1) ⁷⁾	1
TOTALT		4	6+(2)	9+(1)

¹⁾ Båtsman/däcksreparatör ska finnas på fartyg över 1 000 dwt.

²⁾ Däckavdelningens förman har alltid båtsmans lön.

³⁾ Vaktman (däck) kan anställas, ifall fartygets besättning deltar i lasthantering.

⁴⁾ Elektriker och reparator avlöser varandra.

⁵⁾ Ifall det inte finns förman för ekonomiavdelningen/kockstuart, betalas kockstUARTS lön åt kocken.

⁶⁾ Fartyget ska ha en separat kock, om det ombord regelbundet finns sex (6) eller flera passagerare eller om besättningen består av flera än 18 personer.

⁷⁾ Ifall besättningen består av flera än 12 personer, ska fartyget ha ett ekonomibiträde.

Till fartyg under 9000 GT tas minst en (1) praktikant och till fartyg större än detta minst två (2) praktikanter.

Bilaga 3

Tidsbundna arbetsavtal

Tillämpning av punkt 3.4 i kollektivavtalet för utrikesfartens handelsfartyg och punkt 4.4 i kollektivavtalet för utrikesfartens passagerarfartyg

Genom bestämmelserna i punkt 3.4 i kollektivavtalet för utrikesfartens handelsfartyg och punkt 4.4 i kollektivavtalet för utrikesfartens passagerarfartyg har man, å ena sidan, önskat specificera de situationer där man på arbetsgivarens initiativ kan ingå ett tidsbundet arbetsavtal och, å andra sidan, förhindra att tidsbundna arbetsavtal utnyttjas för att kringgå arbetstagarens anställningsskydd. Bestämmelsen syftar inte till att förhindra att ett tidsbundet arbetsavtal ingås på arbetstagarens initiativ och i enlighet med arbetstagarens intressen i situationer där detta inte skulle vara möjligt att genomföra på arbetsgivarens initiativ.

Utnyttjande av tidsbundna arbetsavtal är vanligen aktuellt i situationer där det finns arbete att erbjuda men man på förhand är medveten om att arbetet kommer att upphöra efter en viss tid eller att en bestämd uppgift kommer att slutföras.

För att göra det lättare i praktiken har parterna konstaterat att ett tidsbundet arbetsavtal enligt punkterna 3.4 och 4.4 i kollektivavtalen för utrikesfart kan ingås på initiativ av arbetsgivaren, om orsaken till avtalet är:

- arbetets karaktär, till exempel
 - ett bestämt arbete eller
 - ett säsongsbetonat arbete
- ett vikariat, till exempel
 - ett vikariat för en arbetstagare som tar ut särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet eller föräldraledighet, vårdledighet, tillfällig vårdledighet, är sjukledig, studieledig eller har semester
- praktik
- en annan med ovan nämnda jämförbar faktor som kräver ett tidsbundet arbetsavtal, till exempel
 - utjämnande av arbetstoppar under rusningstid
 - vad gäller arbete under veckoslut dock så att arbete under veckoslut inte i sig är en grund för att ingå ett tidsbundet arbetsavtal utan att det finns en annan godtagbar orsak till detta och under förutsättning att målet inte är att kringgå arbetstagarens uppsägningsskydd och anställningsskydd samt
- annan grundad anledning med anknytning till rederiets verksamhet eller den trafik rederiet bedriver, till exempel
 - en tillfällig osäkerhet av grundad anledning i samband med att verksamheten inleds eller verksamhetens fortsättning, förutsatt att målet inte är att kringgå arbetstagarens uppsägningsskydd samt

- tids- eller resebefraktning eller tillfällig uthyrning av ett fartyg, dock så att enbart befraktnings- eller hyresavtalet i sig inte är grunden för att ett tidsbundet arbetsavtal ingås och under förutsättning att målet inte är att kringgå arbetstagarens uppsägningsskydd.

I ett tidsbundet arbetsavtal kan inkluderas en bestämmelse om att avtalet kan hävas, dock så att man vad gäller uppsägningstiderna iakttar det som fastställts om grunderna för uppsägning och permittering i det avtal som följs som en del av utrikesfarten.

Ett avtal som ingåtts för viss tid kan hävas om det finns en med lagen om sjöarbetsavtal förenlig grund för det.

Om arbetsgivaren tillåter en arbetstagare som haft ett tidsbundet arbetsavtalsförhållande att fortsätta arbeta efter att anställningsförhållandet enligt lag skulle ha kunnat upphöra på grund av att den avtalade tiden gått ut eller resan avslutats eller uppsägningen eller uppsägningstiden löpt ut, arbetsavtalsförhållandet anses ha förlängts till tills vidare gällande, dock inte om det efter ovan nämnda tid utförs arbete som är nödvändigt med tanke på fartygets säkerhet, säkerheten för personerna ombord på fartyget eller lasten och om arbetet inte varar längre än två dagar.

Protokollets riktighet bekräftas av

FINLANDS SJÖMANS-UNION RF

REDERIerna I FINLAND RF

Bilaga 4

Avtal om grunder för uppsägning och permittering i utrikesfart inom sjöfartsbranschen

Undertecknande organisationer – å ena sidan med beaktande av nödvändiga åtgärder för att förbättra företagens produktionsrelaterade verksamhetsförutsättningar och å andra sidan med beaktande av osäkerheten kring arbetstagarnas sociala trygghet till följd av att antalet anställda minskas på grund av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker – har avtalat om följande åtgärder som ska tillämpas på fartyg som tillhör medlemsrederier i Rederierna i Finland rf.

1 § Tillämpningsområde

Avtalet berör permitteringar samt hävande av tills vidare gällande anställningsförhållanden genom uppsägning.

Avtalet gäller inte

- 1) arbetstagare, vars arbetsavtal är tidsbundet eller som gäller för bestämd resa eller bestämda resor,
- 2) fall där arbetsavtalet hävts på grund av skäl som avses i 9 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) eller
- 3) hävande av arbetsavtal under provotid som avses i 1 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Då arbetsgivaren har hävt avtalet med hänvisning till grunderna för hävning i lagen om sjöarbetsavtal, kan man dock enligt detta avtal undersöka om förutsättningarna för hävning av arbetsavtalet varit giltiga.

2 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska vid uppsägning av arbetsavtal, då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott, iaktta följande uppsägningstider:

- 1) två månader, om anställningsförhållandet varat högst fem år,
- 2) tre månader, om anställningsförhållandet varat mer än fem år, men högst nio år,
- 3) fyra månader, om anställningsförhållandet varat mer än nio år, men högst tolv år,
- 4) fem månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år, men högst femton år, och
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än femton år.

Arbetstagaren bör vid uppsägning av arbetsavtal tillämpa en uppsägningstid på en månad. Om anställningsförhållandet fortgått över tio år är uppsägningstiden två månader.

I fall som avses i 8 kap. 5 och 7 § i lagen om sjöarbetsavtal tillämpas i lagen fastställda uppsägningsförfaranden.

3 § Underlåtelse att följa uppsägningstider

Arbetsgivare som inte följer bestämmelserna om uppsägningstider är skyldig att för uppsägningstiden utbetala full lön till arbetstagaren.

Om arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet utan att iaktta uppsägningstiderna är han eller hon skyldig att för arbetsgivaren utföra arbete som motsvarar uppsägningstidens

lön. Arbetsgivaren kan innehålla detta belopp från den slutlön som arbetstagaren är berättigad till genom att tillämpa vad som föreskrivs i 2 kap. 21 § i lagen om sjöarbetsavtal om arbetsgivarens kvittningsrätt.

Såvida någondera avtalsparten underlåter att iakttä uppsägningstiden och detta enbart gäller en del av uppsägningstiden, gäller prestationsskyldigheten för motsvarande del av uppsägningstidens lön.

4 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagares arbetsavtal utan vägande grunder i enlighet med 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal eller orsaker som avses i 8 kap. 3 § i samma lag.

Som grund för uppsägning anses också orsaker till följd av vilka det är möjligt att häva anställningsförhållandet med stöd av sjöarbetsavtalslagen, liksom också grunder som orsakats av arbetstagaren, som underlåtelse att utföra arbete, underlåtelse att följa bestämmelser inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrättigheter, brytande mot ordningsbestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Uppsägning på grund av överlåtelse av företag samt på grund av arbetsgivarens konkurs eller dödsfall sker i enlighet med bestämmelserna i 8 kap. 5 och 7 § i lagen om sjöarbetsavtal.

5 § Skadestånd som ska betalas för ogrundad uppsägning

Om arbetsgivaren utan grund säger upp arbetstagarens arbetsavtal och inte efter förhandlingar före anställningsförhållandets upphörande återkallar åtgärden är den uppsagda personen berättigad till skadestånd i enlighet med 12 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal. Om anställningsförhållandet utan avbrott fortlöpt i över tio år vid tidpunkten för uppsägningen ska som kompensation erläggas minst sex månaders grundlön med eventuella fasta tillägg.

6 § Arbetstagarens uppsägningsskydd under graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetsgivare får inte säga upp gravid arbetstagares arbetsavtal på grund av havandeskapet. Uppsäger arbetsgivaren havande arbetstagares arbetsavtal, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar annan grund.

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran förete utredning över havandeskapet.

Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagarens arbetsavtal som avses i 5 kap. 1 §, 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal eller under graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet eller vårdledighet som överenskommits mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, och inte heller, sedan arbetsgivaren fått kännedom om arbetstagarens havandeskap eller om att arbetstagaren utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp avtalet så att det upphör då nämnda ledighet börjar eller medan den varar.

7 § Permittering

Permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Om de grunder som anges i 6 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare om:

- 1) arbetsgivaren har i 8 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet,
- 2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen kan anvisa arbetstagaren något annat lämpligt arbete eller utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov,
- 3) arbetet eller förutsättningarna att erbjuda arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

Om arbetstagaren permitterats tills vidare måste arbetsgivaren minst sju dagar på förhand meddela arbetstagaren om att arbetet inleds, såvida inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden.

Förhandsutredning om permittering och hörande av arbetstagare

Om grunden för permittering är minskning av arbete på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker ska arbetsgivaren på basis av den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren en förhandsutredning om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara samt om det uppskattade antalet permitterade arbetstagare enligt yrkesgrupp.

Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan utredningen ges till vederbörande förtroendeman eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet.

Efter att utredningen getts och innan meddelande om permittering lämnas ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om utredningen.

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska lämna meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen inleds. Meddelandet ska lämnas till den som permitteras personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen, kan det lämnas per brev eller på elektronisk väg med iakttagande av samma varsel. I meddelandet ska anges grunden till permittering, tidpunkten då den inleds och hur länge en tidsbunden permittering varar samt vid permittering tills vidare permitterings uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges representanten för de arbetstagare som permitteras.

Upphörande av permitterad arbetstagares anställningsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren är medveten om den tidpunkt då permitteringen upphör, gäller inte denna rätt under de sju dagar som föregår upphörandet.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade 14 dagars tiden för meddelande om permittering.

Samma rätt har en arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar.

I de fall då en uppsagd arbetstagare till följd av arbetsbrist permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

8 § Annat avbrott i arbetet och lönebetalningen

Under anställningsförhållandets giltighetstid kan man avtala om att arbetet och löneutbetalningen tills vidare eller för utsatt tid avbryts trots att anställningsförhållandet till övriga delar fortfarande är giltigt.

9 § Återanställning

Då arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtalet på grund av orsaker som inte beror på arbetstagaren, och arbetsgivaren inom nio månader efter det att uppsägningstiden upphört är i behov av arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, ska arbetsgivaren vända sig till en lokal arbetskraftsmyndighet och fråga om det finns sådana tidigare arbetstagare som via denna myndighet söker arbete, och ifall detta är fallet, i första hand erbjuda arbete till dessa arbetstagare.

10 § Anmälan till arbetskraftsmyndigheter om uppsägning eller permittering

Respektive förtroendeman ska meddelas när en reducering eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden riktar sig mot minst tio (10) arbetstagare ska också arbetskraftsmyndigheterna underrättas.

11 § Turordningen vid minskning av arbetskraften

Vid uppsägning och permittering ska så vitt möjligt följas regeln att man i sista hand säger upp eller permitterar företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare, krigsinvalidier och arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga, samt utöver denna regel dessutom fästas avseende även vid anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

Tillämpningsanvisning

Minskning av arbetskraften genomförs huvudsakligen rederivis. Minskningen av arbetskraften kan också genomföras fartygsvis, till exempel om rederiet tar fartyg som trafikerar inom olika fartområden eller olika typer av fartyg ur trafik. Om minskningen av

arbetskraften genomförs rederivis behandlas rederiets passagerarfartyg samt torrlast-, last- och tankfartyg som helheter.

Om minskning av arbetskraft samt tillämpad turordning ska i god tid förhandlas i den ordning som anges i samarbetslagen och dess tillämpning enligt de tillämpningsanvisningar som utarbetats för sjöfartsbranschen.

Vid tillämpningen av stadgandet om uppsägningsordningen ska iakttas, att de för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare och arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga är sinsemellan i jämbördig position. Deras inbördes förhållande i uppsägningsordningen baserar sig i allmänhet på anställningsförhållandets längd och på försörjningsskyldighetens omfattning.

För rederiets verksamhet viktiga yrkesarbetare är till exempel:

- arbetstagare som på grund av arbetserfarenhet eller utbildning eller av arbetsgivaren ordnad tilläggs-/specialutbildning har ett viktigt yrkeskunnande, såsom särskild försäljningsförmåga (t.ex. sommelier eller kosmetolog) eller specialkunnande (till exempel specialdietkock eller restonom)
- arbetstagare med särskilt yrkeskunnande samt
- arbetstagare som är lämpliga för särskilda arbetsuppgifter, såsom tungt arbete eller krävande kundbetjäning.

Övriga arbetstagaras inbördes permitterings- och uppsägningsordning baserar sig på anställningsförhållandets längd och omfattningen av försörjningsskyldigheten på så sätt att den arbetstagare vars anställningsförhållande är längre permitteras eller uppsägs sist. Om anställningsförhållandena är lika långa, ska den som har en större försörjningsskyldighet permitteras eller uppsägas sist.

Det finns separata bestämmelser om förtroendemannens, förtroendeombudets och arbetarskyddsfullmäktiges ställning vid minskning av arbetskraft.

12 § Förhandlingsordning

Uppstår meningsskiljaktigheter om uppsägning eller permittering, kan meningsskiljaktigheten lämnas till avgörande med iakttagande av i kollektivavtalet överenskommen allmän förhandlingsordning. Ifall arbetsgivar- och arbetstagarförbunden inte uppnår enighet i saken, kan den hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

Bilaga 5.1 Deltidsarbete

(avtal för utrikesfartens handelsfartyg)

1 Deltidsanställd

Med en deltidsanställd arbetstagare avses en person på vilken sjöarbetstidslagen (296/1976) tillämpas och vars ordinarie arbetstid är hälften av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare som utför samma arbete och som får sådan deltidspension som avses i lagen om sjömanspensioner (1290/2006). Bestämmelserna nedan tillämpas endast på en sådan arbetstagare.

På arbetstagare med delinvalidpension och partiell vårdledighet, partiell föräldraledighet samt partiell förtida ålderspension tillämpas det som överenskommits för arbetstagare med deltidspension.

Erhållandet av delinvalidpension behöver inte nödvändigtvis betyda att arbetstagaren på grund av sin hälsa skulle vara oduglig till fartygstjänst. Parterna rekommenderar att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren strävar till att utreda möjligheterna att ordna deltidarbete under den tid som delinvalidpensionen varar.

2 Beräkning och utbetalning av lön åt deltidsanställd

En deltidsanställd arbetstagares dagslön är hälften (1/2) av dagslönen för en heltidsanställd arbetstagare som utför lika arbete. Således uträknas en deltidsanställd arbetstagares dagslön enligt följande modell:

Dagslön = $1/2 \times 1/30 \times$ en heltidsanställd arbetstagares månadslön

Månadslönen för en deltidsanställd arbetstagare fås genom att multiplicera personens dagslön med 30 (månadslön = $30 \times$ dagslön).

En heltidsanställd arbetstagares månadslön definieras i kollektivavtalet för utrikesfartens handelsfartyg sålunda att i den ingår grundlön eller förhöjd grundlön samt erfarenhetstillägg, oljetransporttillägg och oceantillägg. En heltidsanställd arbetstagares dagslön fås genom att dela personens månadslön med 30.

En deltidsanställd arbetstagares lön utbetalas på samma sätt som en heltidsanställd arbetstagares lön.

3 Beräkning och utbetalning av lön åt deltidsanställd på småtonnagefartyg

En deltidsanställd arbetstagares dagslön är hälften (1/2) av dagslönen för en heltidsanställd arbetstagare som utför lika arbete. Således uträknas en deltidsanställd arbetstagares dagslön enligt följande modell:

Dagslön = $1/2 \times 1/30 \times$ en heltidsanställd arbetstagares garantilön

Garantilönen för en deltidsanställd arbetstagare fås genom att multiplicera personens dagslön med 30 (garantilön = $30 \times$ dagslön).

En heltidsanställd arbetstagares garantilön definieras i kollektivavtalet för utrikesfartens handelsfartyg sålunda att i den ingår grundlön eller förhöjd grundlön samt erfarenhetstillägg och oceantillägg. Dagslönen för en heltidsanställd arbetstagare fås genom att dela personens garantilön med trettio.

En deltidsanställd arbetstagares lön utbetalas på samma sätt som en heltidsanställd arbetstagares lön.

4 Övertidsersättning

Övertid utförd av en deltidsanställd arbetstagare ersätts såsom det är stipulerat i kollektivavtalet för utrikesfarten. Övertidsersättning i form av pengar räknas utifrån en heltidsanställd arbetstagares månadslön.

5 Betjäningsarvode

En deltidsanställd arbetstagare har rätt att i enlighet med utförda arbetsdagar erhålla i kollektivavtalet för utrikesfarten eller genom specialavtal som gäller för fartyget avsett betjäningsarvode och/eller "bäddpeng" till fullt belopp på samma sätt som en heltidsanställd arbetstagare.

6 Naturaförmåner under vederlagstid och under semester samt under sjukledighet på andra fartyg än småtonnagefartyg

En deltidsanställd arbetstagare är berättigad till naturaförmåner för vederlagstid så som det fastslagits för heltidsanställda i kollektivavtalet för utrikesfarten. Under semester och sjukledighet är ersättningen för naturaförmåner hälften av en heltidsanställd arbetstagares naturaförmånersättning under motsvarande tid.

7 Naturaförmåner under semester på småtonnagefartyg

Under semester är ersättningen för naturaförmåner för en deltidsanställd arbetstagare hälften av naturaförmånersättningen för en heltidsanställd arbetstagare under motsvarande tid.

8 Semester

På en deltidsanställd arbetstagares semester tillämpas bestämmelserna i semesterlagen för sjömän (433/1984) samt förordningarna och bestämmelserna i kollektivavtalet för utrikesfarten. Den ena av semestrarna för på två varandra följande semesterkvalifikationsperioder kan utnyttjas för avlösning i enlighet med vad som nämns i punkt 5.3.1 i kollektivavtalet för utrikesfarten. Den andra av semestrarna bör ges under sammanhängande tid mellan den 2 maj och den 30 september.

9 Lön för sjuktid och kostnaderna för sjukvård

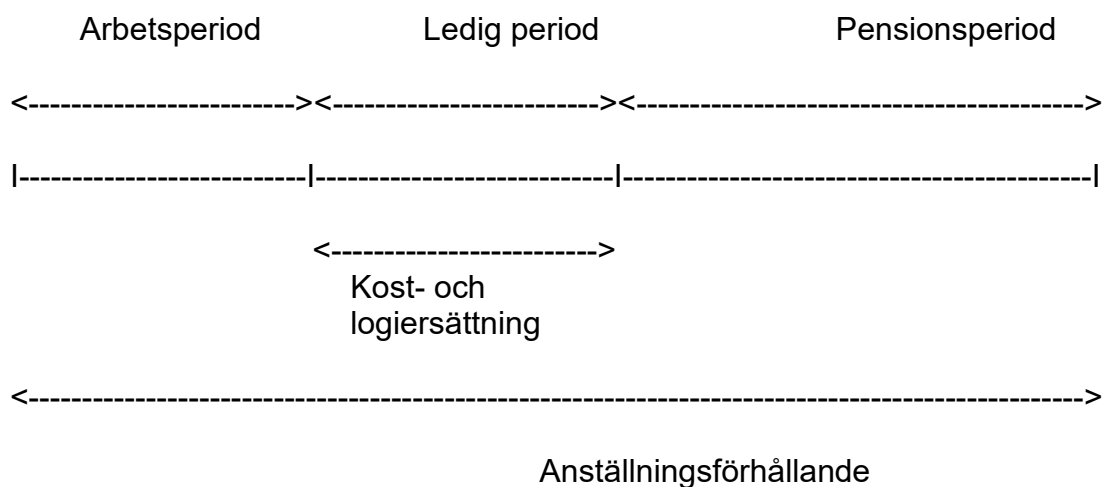
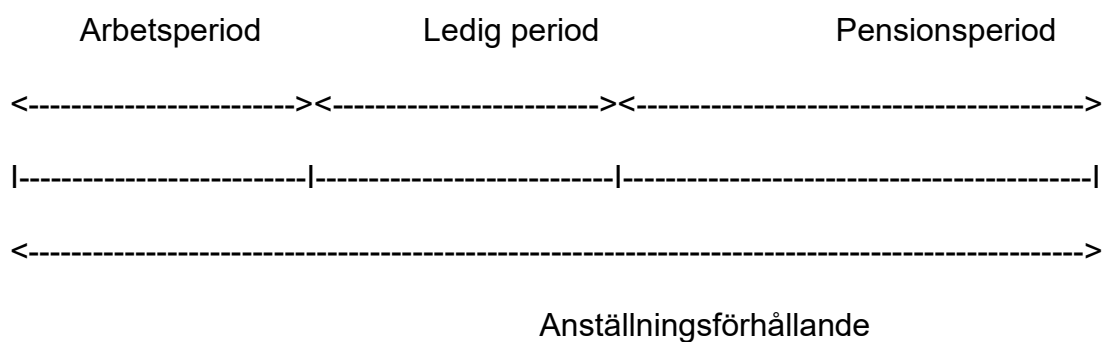
Beträffande en deltidsanställd arbetstagares rätt att erhålla lön under sjuktid samt ersättning för kostnaderna för sjukvård tillämpas vad som föreskrivs i kollektivavtalet för utrikesfartens handelsfartyg.

10 Garantilön

Om en deltidsanställd arbetstagare är anställd på fartyg som tillämpar ett särskilt garantilönesystem, måste den deltidsanställda arbetstagarens avlöning överenskommas enskilt mellan garantilöneavtals parter.

KOST- OCH LOGIERSÄTTNING PÅ ANDRA FARTYG ÄN SMÅTONNAGEFARTYG (exempel på utförande)

Utbetalning av kost- och logiersättning förverkligas i praktiken enligt följande exempel:

**EXEMPEL PÅ UTFÖRANDE AV KOST- OCH LOGIERSÄTTNING PÅ SMÅTONNAGEFARTYG**

Bilaga 5.2 Deltidsarbete

(utrikesfartens passagerarfartygsavtal)

1 Deltidsanställd

Med en deltidsanställd arbetstagare avses en person på vilken sjöarbetstidslagen (296/1976) tillämpas och vars ordinarie arbetstid är hälften av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare som utför samma arbete och som får sådan deltidspension som avses i lagen om sjömanspensioner (1290/2006). Bestämmelserna nedan tillämpas endast på en sådan arbetstagare.

På arbetstagare med delinvalidpension, partiell vårdledighet, partiell föräldraledighet samt partiell förtida ålderspension tillämpas det som överenskommits för arbetstagare med deltidspension.

Erhållandet av delinvalidpension behöver inte nödvändigtvis betyda att arbetstagaren på grund av sin hälsa skulle vara oduglig till fartygstjänst. Parterna rekommenderar att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren strävar till att utreda möjligheterna att ordna deltidarbete under den tid som delinvalidpensionen varar.

2 Beräkning och utbetalning av lön åt deltidsanställd

En deltidsanställd arbetstagares dagslön är hälften (1/2) av dagslönen för en heltidsanställd arbetstagare som utför lika arbete. Således uträknas en deltidsanställd arbetstagares dagslön enligt följande modell:

Dagslön = $1/2 \times 1/30 \times$ en heltidsanställd arbetstagares garantilön.

En heltidsanställd arbetstagares garantilön definieras i utrikesfartens passagerarfartygsavtal.

Om en deltidsanställd arbetstagare arbetar ombord på ett fartyg, vari man betalar lön avvikande från utrikesfartens passagerarfartygsavtal, enligt kollektivavtal ingånget mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union FSU rf som gäller bemanning, avlösningssystem och fördelning av betjäningssarvode, används vid beräkandet av den deltidsanställda arbetstagarens dagslön, garantilön och månadsinkomst, en heltidsanställd arbetstagares lön enligt det förnämnda avtalet.

En deltidsanställd arbetstagares lön utbetalas på samma sätt som en heltidsanställd arbetstagares lön.

3 Övertidsersättning

Övertid utförd av en deltidsanställd arbetstagare ersätts såsom det är stipulerat under punkt 6.4 i utrikesfartens passagerarfartygsavtal. Som beräkningsgrund för övertidsersättningen används en heltidsanställd arbetstagares garantilön.

4 Betjäningssarvode

En deltidsanställd arbetstagare har rätt att i enlighet med utförda arbetsdagar erhålla i utrikesfartens passagerarfartygsavtal eller i kollektivavtalet om bemanning,

avlösningssystem och fördelning av betjäningssarvudet som gäller fartyget avsett betjäningssarvode till fullt belopp på samma sätt som en heltidsanställd arbetstagare.

5 Naturaförmåner under den lediga perioden och under semester samt under sjukledighet

En deltidsanställd arbetstagare är berättigad till naturaförmåner för arbetsperioder och lediga perioder såsom det fastslagits för heltidsanställda arbetstagare i utrikesfartens passagerarfartygsavtal. Under semester och sjukledighet är ersättningen för naturaförmåner hälften av en heltidsanställd arbetstagares naturaförmånersättning under motsvarande tid.

6 Semester

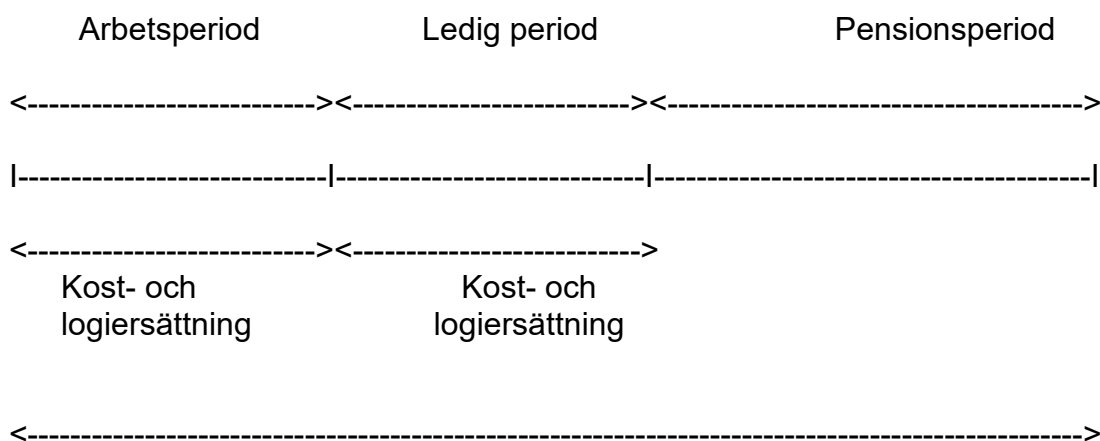
På en deltidsanställd arbetstagares semester tillämpas bestämmelserna i semesterlagen för sjömän (433/1984) samt förordningarna och bestämmelserna i utrikesfartens passagerarfartygsavtal. Den ena av semestrarna för på två varandra följande semesterkvalifikationsperioder kan utnyttjas för avlösning i enlighet med vad som nämns under punkterna 5.9.2 och 5.9.3 i utrikesfartens passagerarfartygsavtal. Den andra av semestrarna bör ges under sammanhängande tid mellan den 2 maj och den 30 september.

7 Lön för sjuktid och kostnaderna för sjukvård

Beträffande en deltidsanställd arbetstagares rätt att erhålla lön under sjuktid samt ersättning för kostnaderna för sjukvård tillämpas vad som föreskrivs i passagerarfartygsavtalet.

KOST- OCH LOGIERSÄTTNING (exempel på utförande)

Utbetalning av kost- och logiersättning förverkligas i praktiken enligt följande exempel:



Anställningsförhållande

Bilaga 6

Modell för beräkning av den dygnsvisa och veckovisa övertiden på småtonnagefartyg

Fartyget till sjöss eller ankomst- och/eller avgångsdygn		
Måndag	10	
		4
Tisdag	14	övertidstimmar
Onsdag	10	
		3
Torsdag	13	övertidstimmar
Fredag	12	2
		övertidstimmar
Lördag	10	
Söndag	10	
	$79 - 9 = 70 \text{ t}$	
	$70 \text{ t} - 65 \text{ t} = 5 \text{ övertidstimmar}$	

Eftersom det på söndagen arbetats 2 timmar över 8 timmar, på lördagen 2 timmar över 8 timmar och på fredagen 4 timmar över 8 timmar, varav 1 timme är veckoövertid, så är två timmar av de timmar som överskrider 65 timmar helgövertidstimmar och tre av de timmar som överskrider 65 timmar vardagsövertidstimmar.

Därmed ska det för exempelveckan betalas ersättning för 12 vardagsövertidstimmar och 2 helgövertidstimmar.

Kalkylexempel för bytesdagar

Ifall arbete utförs under bytesdagen uppkommer ledig tid enligt formlerna nedan.

Under ankomst-, avgångs- och sjödygn

(Arbetstimmar)

----- x 0,8 = ledigt, (1:1-avlösning)

10

(Arbetstimmar)

----- x 0,45 = ledigt, (2:1-avlösning)

10

Under hamndygn

(Arbetstimmar)

----- x 0,8 = ledigt, (1:1-avlösning)

8

(Arbetstimmar)

----- x 0,45 = ledigt, (2:1-avlösning)

8

Ifall arbete inte utförs under bytesdagen beräknas denna som fritid och en (1) tidigare intjänad ledig dag dras av.

Bilaga 7
Kortmanslön

BETRÄFFANDE TOLKNING AV SJÖMANSLAGENS 23 § (från den 1.7.1978 SjmL (423/1978) 17 §) HAR ORGANISATIONERNA ÖVERENSKOMMIT FÖLJANDE:

Möte hållet den 6.3.1969

1 §. Konstaterades att mötet hade ordnats på Sjömans-Unionens begäran, då tolkningssvårigheter av 23 § i Sjömanslagen allt emellanåt förekommit.

2 §. Ordföranden konstaterade att förutsättningarna för tillämpande av 23 § är

- a) att det uppstått löneinbesparingar för redaren på grund av minskning av besättning samt
- b) att på grund härav arbetet för de återstående ökat.

Löneinbesparing som uppstått fördelas ej heller ifall ökat arbete ersättes med övertidsersättning.

Unionens representanter framförde som sin ståndpunkt, att sjömannen ej behöver bevisa att arbetet ökats, att löneinbesparing alltid uppstår om fartyget är underbemannat, att gränsdragning mellan normalt och ökat övertidsarbete är svår och att de ombordvarande får mindre fritid än vanligt då bemanningen är ofullständig.

Från arbetsgivarhåll konstaterades att då bemanningen av en eller annan orsak minskas lämnas ofta något arbete ogjort, varför minskning av bemanningen ingalunda alltid medför tilläggsarbete. Likaså är en del fartyg överbemannade varvid den "extra" bemanningen utför underhållsarbete.

3 §. Efter en kort paus förelade ordföranden följande tolkningsdirektiv för godkännande:

- a) då kökspersonalen (byssagänget) de facto minskas från det i besiktningsintyget nämnda antalet, skulle detta anses vara tillräcklig utredning om att arbetet ökats och inbesparad lön då borde fördelas.
- b) då maskin- eller däcksmanskapet minskas borde från fall till fall utredas om de återståendes arbetsbörda ökats innan inbesparad lön fördelas. Som rättesnöre kunde hållas det faktum att när en man saknas på §-båtar och mindre fartyg, där dagmän ej finnes, så är det sannolikt att arbetet för de återstående ökat, medan på större fartyg, där det finns dagmän, detta mera sällan inträffar,
- c) likaså skulle man anse att arbetet automatiskt ökats ifall fartyget är underbemannat vid avgång från Finland och inbesparad lön borde i dessa fall fördelas mellan de återstående.

I samband med kollektivavtalsförhandlingarna våren 1974 preciserades ovannämnda, den 6.3.1969 förda protokoll som följer:

Om manskapets antal under resa är mindre än vad som för fartyget överenskommits mellan rederiet och Unionen, anses att manskapet minskats på i 23 § sjömanslagen nämnt sätt.

Emedan vid i förenämnda moment avsedda fall rätt till övertidsersättning ej normalt uppstår för manskapet, skall till manskapet hörande sjöman därvid vara berättigad till delad lön i enlighet med 23 § sjömanslagen.

Inbesparad lön skall delas i det förhållande vari vars och ens arbetsmängd ombord har ökat.

Denna bestämmelse tillämpas ej på fartyg i utrikesfart då de förflyttas mellan finska hamnar.

I samband med kollektivavtalsförhandlingarna hösten 1997 preciserades det vid kollektivavtalsförhandlingarna våren 1974 gjorda tillägget till protokollet från den 6.3.1969 på följande sätt:

Denna bestämmelse tillämpas inte på utrikesfartens fartyg, då de förflyttas mellan finska hamnar och inte heller på lastfartyg som förflyttas mellan finska hamnar, när dessa besättningsmedlemmar ges extra ledighet.

Bilaga 8

Avtal om arbetarskyddsarbete inom sjöfarten

Den moderna arbetslagstiftningen indelas främst i lagar om anställningsförhållande, arbetarskydd och arbetstagarens socialskydd samt förordningar som utfärdats med stöd av dessa lagar. Dessutom omfattar arbetslagstiftningen de förordningar som berör tillsynen över tillämpningen av dessa lagar.

I arbetarskyddslagen (738/2002) åläggs arbetsgivaren en skyldighet att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

Arbetsgivaren ska planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska se till att åtgärder som gäller säkerhet och hälsa beaktas i nödvändig utsträckning i verksamheten inom alla delar av arbetsgivarens organisation.

Arbetarskyddslagen förpliktar även arbetstagaren att noggrant iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sina befogenheter. Arbetstagarna ska även i övrigt iaktta den ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerhet och hälsa.

Varje arbetstagare ska även i sitt arbete i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt sin yrkesskicklighet med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa.

Arbetstagaren ska på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

På basis av dessa förpliktelser för arbetsgivaren och arbetstagaren har ännu i arbetssäkerhetslagen stadgats, att parterna ska tillsammans upprätthålla och förbättra säkerheten ombord. Om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare finns närmare bestämmelser i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

För att bästa möjliga resultat ska uppnås är det av största vikt att arbetslivets parter tillsammans tar ansvar för arbetarskyddsarbetet, där ett effektivt arbete främjar såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intressen. En målinriktad utbildning av arbetarskyddspersonalen innebär en förutsättning för förbättring av arbetarskyddsarbetet på arbetsplatsnivå.

Till följd av detta och med konstaterande av arbetarskyddsarbetets moraliska och sociala och ekonomiska betydelse är de undertecknande förbunden ense om att en positiv inställning till arbetarskyddsverksamheten och avlägsnandet av riskfaktorer på arbetsplatsen förutsätter ett nära samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och tjänstemän. För att ett avtal om arbetarskydd ska fås till stånd anser förbunden det nödvändigt att enligt senare nämnda punkter specificera några bestämmelser som fastställts i 8 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet när det gäller arbetsplats och arbetstagare samt tjänstemän och arbetarskyddskommission.

Om arbetarskyddet ombord på fartyg föreskrivs i lagen om arbetarskydd (738/2002) och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet (44/2006) samt mer detaljerat i statsrådets

förordning om arbetsmiljön ombord på fartyg (289/2017) och statsrådets beslut om ordningsregler för skeppsarbete (418/1981) med senare införda ändringar.

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller för fartyg som ägs av medlemsrederier i Rederierna i Finland rf och där man tillämpar kollektivavtalen för handelsfartyg och passagerarfartyg i utrikesfart.

2 § Samarbetsorgan

För arbetarskyddssamarbetet finns på fartyget en av arbetsgivaren utnämnd arbetarskyddschef med ansvar för samarbetsverksamheten och en arbetarskyddsfullmäktig med två suppleanter som företräder arbetstagare och/eller tjänstemän (i samarbete).

För att främja samarbetet mellan rederiet och fartyget har en kontaktperson för arbetarskyddet utnämnts på rederiet.

Om val av samarbetsorgan för främjande av arbetarskyddet samt ändamålsenliga samarbetsformer avtalas lokalt med beaktande av antalet arbetstagare och tjänstemän inom rederiet eller ombord på fartyget samt uppgifternas natur och övriga omständigheter. Såvida inte annat avtalats om samarbetsformen det ombord på fartyg där minst fem (5) arbetstagare, inklusive arbetstagare i tjänstemannaställning, i enlighet med 12–14 § i detta avtal tillsätta en arbetarskyddskommission.

Hos rederiet kan en arbetarskyddskommission tillsättas även annars, i enlighet med vad som föreskrivs i 38 § i tillsynslagen. Om en arbetarskyddskommission har tillsatts på fartyget enligt 38 § i tillsynslagen, gäller detta avtal också till denna del dessa fartyg.

3 § Samarbetsuppgifter/arbetarskyddskommissionens uppgifter

Inom arbetarskyddsverksamheten bör man, oberoende av samarbetsform

- 1) årligen uppgöra verksamhetsplan som ska följas inom arbetarskyddsverksamheten,
- 2) uppgöra nödvändiga planer för verksamheten som berör fartygets allmänna ordning inom arbetarskyddsverksamheten,
- 3) delta i granskningar och undersökningar som gäller arbetarskydd, i de fall den som utför granskningen eller undersökningen anser det nödvändigt,
- 4) medverka i utförande och verkställande av annan undersökning än den som avses i föregående punkt, i de fall en sådan undersökning är nödvändig till följd av olycksfall eller uppmärksam risk för olycksfall på arbetsplatsen, uppkommen yrkessjukdom eller uppmärksam risk för yrkessjukdom eller övriga uppmärksammade sjukdomar på grund av arbetet,
- 5) följa upp antalet olycksfall samt hälsotillståndet på arbetsplatsen samt vidta åtgärder för att verkställa undersökning för att fastställa orsakerna till olycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar,
- 6) följa upp att företagshälsovården genomförs på arbetsplatsen samt framföra förslag till arbetsgivaren i frågor som berör hälsovården,
- 7) distribuera informations- och upplysningsmaterial som berör användning av berusningsmedel samt hänvisa missbrukare till vård enligt vad som fastställts i vårdhänvisningsavtalet för missbrukare av alkohol och rusmedel,
- 8) behandla förebyggande planer jämte kostnadskalkyler för ändringar och reformer på arbetsplatsen som inverkar på arbetarskyddet, ge utlåtanden om dessa till arbetsgivaren samt följa upp implementeringen av planerna,

- 9) sträva efter att utveckla metoder för att förbättra arbetssäkerheten och arbetstagarnas hälsa samt göra framställningar om dessa till arbetsgivaren,
- 10) sätta sig in i de förhållanden på arbetsplatsen som inverkar på arbetssäkerheten och arbetstagarnas hälsa samt följa upp förhållandenas utveckling samt vid behov och i den mån det är möjligt genom att utföra inspektioner fästa särskild uppmärksamhet vid farliga arbetsförhållanden och arbetsmetoder samt framlägga förslag till förbättringar,
11. årligen klarlägga behovet av samarbetsutbildning som berör arbetarskyddet inom det egna verksamhetsområdet samt uppgöra planer för företagets utbildningsplaner och budget samt verkställa denna utbildning inom det egna verksamhetsområdet inom ramen för den godkända utbildningsplanen och budgeten med beaktande av vad som särskilt i utbildningsavtalet överenskommits mellan parterna om ordnande av gemensam utbildning.

4 § Rederiets kontaktperson för arbetarskydd

För att främja samarbetet inom arbetarskydd mellan fartygen och rederiet bör man på varje rederi utse en ansvarsperson för arbetarskyddet, vars namn ska meddelas till fartygen, sjöfartens arbetsmarknadsorganisationer och arbetarskyddsmyndigheten.

Rederiets kontaktperson för arbetarskydd bör vara insatt i arbetarskyddsfrågor ombord på fartyg.

Kontaktpersonens uppgift är att

- 1) upprätthålla korrespondens mellan rederiet och fartygens arbetarskyddskommissioner eller motsvarande arbetarskyddsorgan samt upprätthålla övrigt samarbete inom arbetarskyddet;
- 2) förmedla information om olycksfall och företagshälsovård till fartygens samarbetsorgan inom arbetarskyddet;
- 3) sörja för att samarbetsorganen inom arbetarskyddet erhåller information om lagar, förordningar och bestämmelser som berör arbetarskyddet;
- 4) sörja för att arbetsgivaren och dennes representanter erhåller nödvändig information om förordningar, bestämmelser och anvisningar om arbetarskyddet;
- 5) sörja för att sjöfartsbranschens branschkommitté för arbetarskydd erhåller information om rederispecifik arbetarskyddsutbildning samt upprätthålla en förteckning över de personer som erhållit utbildning i arbetarskydd;
- 6) upprätthålla nödvändiga kontakter med arbetarskyddsmyndigheter.

5 § Arbetarskyddschefens uppgifter

Den person som utses till arbetarskyddschef bör vara insatt i frågor som gäller arbetarskydd.

Arbetarskyddschefen ska ges tillräckliga verksamhetsförutsättningar för att sköta sina uppgifter.

Arbetarskyddschefen bör i och med att han eller hon ansvarar för samarbete på arbetsplatsen inom arbetarskydd mellan arbetsgivaren och besättningen:

- 1) sätta sig in i lagar, förordningar och anvisningar som berör arbetarskydd samt sörja för att besättningen erhåller information om dessa,
- 2) delta i inspektioner och undersökningar som gäller arbetarskyddet, om den som utför inspektionen eller undersökningen anser det nödvändigt,

- 3) sätta sig in i förhållanden på arbetsplatsen som berör arbetssäkerhet och arbetstagarnas hälsa, följa upp utvecklingen samt vidta åtgärder för att avlägsna uppmärksammade fel eller brister,
- 4) vidta nödvändiga åtgärder för att på arbetsplatsen ordna och upprätthålla det samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare som fastställts i lagen om tillsynen samt arbeta för att förbättra samarbete som berör arbetarskyddet,
- 5) hålla kontakt med arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktige och övriga personer som på arbetsplatsen arbetar med arbetarskyddsuppgifter,
- 6) utföra övriga uppgifter som enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet samt bestämmelser utfärdade med stöd av dessa hör honom eller henne till,
- 7) föreslå åtgärder för arbetsgivaren om ordnande av undersökning till följd av olycksfall eller uppmärksam risk för olycksfall på arbetsplatsen, uppkommen yrkessjukdom eller uppmärksam risk för yrkessjukdom eller övriga uppmärksammade sjukdomar på grund av arbetet,
- 8) fästa arbetstagarens uppmärksamhet vid att stadgade ibruktagnings- och underhållsbesiktningar, vilka ansluter sig till säkerheten och sundheten i arbete förrättas,
- 9) framföra förslag till arbetsgivaren om ordnande av den nödvändiga första hjälpen samt utbildning inom detta område på arbetsplatsen,
- 10) framföra förslag till arbetsgivaren om åtgärder som gäller handledning, utbildning samt kommunikationsverksamhet i arbete som berör arbetarskyddet,
- 11) upprätthålla nödvändiga kontakter med rederiets kontaktperson för arbetarskydd samt personalen inom företagshälsovården;
- 12) utan dröjsmål till rederiet förmedla beslut som fattats av fartygets arbetarskyddskommission.

6 § Arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter

Arbetarskyddsfullmäktige bör då han eller hon representerar arbetsplatsens besättning i frågor som berör arbetarskydd samt vid kontakter med arbetarskyddsmyndigheterna;

- 1) sätta sig in i lagar, förordningar och anvisningar som berör arbetarskyddet;
- 2) delta i granskningar och undersökningar som gäller arbetarskydd, i de fall den som utför granskningen eller undersökningen anser det nödvändigt,
- 3) vid behov och då det med beaktande av undersökningens natur är möjligt att delta i annan undersökning än den som avses i föregående punkt, där undersökningen har verkställts till följd av olycksfall eller uppmärksam risk för olycksfall på arbetsplatsen, uppkommen yrkessjukdom eller uppmärksam risk för yrkessjukdom eller övriga uppmärksammade sjukdomar på grund av arbetet,
- 4) sätta sig in i de förhållanden på arbetsplatsen som inverkar på arbetssäkerheten och arbetstagarnas hälsa genom att regelbundet inspektera dessa förhållanden på olika arbetsställen och genom att följa upp utvecklingen med tanke på arbetssäkerheten och arbetstagarnas hälsa samt meddela om uppmärksammade brister och olägenheter till vederbörande arbetarskyddschef och företagshälsovårdspersonal samt vid behov arbetarskyddsmyndigheterna,
- 5) arbeta för utveckling av samarbete mellan arbetsgivaren och besättningen i frågor som gäller arbetarskyddet,
- 6) hålla kontakt med arbetsplatsens arbetarskyddspersonal, arbetarskyddschef, företagshälsovårdspersonalen och övriga personer som arbetar med arbetarskyddsuppgifter samt arbetarskyddsmyndigheter samt
- 7) utföra övriga uppgifter som i enlighet med tillsynslagen och förordningen samt bestämmelser som utfärdats med stöd av dessa ankommer på honom eller henne.

7 § Arbetarskyddsfullmäktiges ställning och rättigheter

Arbetarskyddsfullmäktige har för att sköta sina uppgifter rätt att få se sådana dokument och förteckningar som arbetsgivaren i enlighet med förordningar och bestämmelser om arbetarskyddet måste upprätthålla. Han eller hon har också rätt att bekanta sig med utlåtanden och undersökningsresultat som berör arbetssäkerhet och arbetstagarnas hälsa samt erhålla kopior av alla ovan avsedda dokument.

Arbetarskyddsfullmäktige får inte på grund av uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig försumma de skyldigheter som anges i anställningsavtalet. Arbetsgivaren får inte utan giltig orsak neka arbetarskyddsfullmäktige befrielse från det ordinarie arbetet för en sådan rimlig tid han eller hon behöver för att sköta sina uppgifter som arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av skötseln av arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter. Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktig bör under tiden för förtroendemannauppdraget klargöra om upprätthållandet av arbetarskyddsfullmäktiges yrkeskunskap för det tidigare eller motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesmässig utbildning som också ordnas för övriga arbetstagare.

Efter att arbetstagarens uppgifter som arbetarskyddsfullmäktig avslutas bör han eller hon tillsammans med arbetsgivaren klargöra, om upprätthållandet av personens yrkeskunskaper i det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesinriktad utbildning. Då man fastställer utbildningens innehåll bör man beakta de ändringar i arbetsmetoder som har skett under arbetarskyddsfullmäktiges verksamhetsperiod.

Om uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller, vad som i kapitel 8 § 9 mom. 2 i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) föreskrivs om uppsägning av förtroendemannens arbetsavtal. Suppleant för fullmäktig jämställs med fullmäktig i fråga om ställning och rättigheter i de fall fullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter på grund av årssemester eller altemneringsledighet.

8 § Beviljande av befrielse från arbetet

Arbetsledningen bör bevilja arbetarskyddsfullmäktig samt arbetarskyddskommissionens ordförande och medlemmar befrielse från arbetet då det är nödvändigt för att de ska kunna sköta sina uppgifter. Den person som erhållit befrielse från arbetet bör sköta sina uppgifter så att detta medför minsta möjliga olägenhet för hans eller hennes ordinarie arbetsuppgifter.

Om det uppstår oklarheter kring arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning är han eller hon dock berättigad till befrielse från arbete för att sköta arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter åtminstone enligt följande:

Inom tillämpningsområdet för utrikesfartens kollektivavtal för däck- och maskinmanskap samt ekonomipersonal: fem (5) timmar under fyra (4) på varandra följande veckor och då besättningen uppgår till fler än 80 personer, åtta (8) timmar under fyra (4) på varandra följande veckor.

Inom tillämpningsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal: en halv dag under fyra (4) på varandra följande veckor och då besättningen uppgår till fler än 80 personer, en (1) dag under fyra (4) på varandra följande veckor.

9 § Uppgifter utanför arbetstid

Arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionens ordförande samt medlemmar bör, i den mån det är möjligt, på förhand komma överens med arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant om de uppgifter som ska utföras utanför arbetstid såvida inte uppgiften omfattas av arbetarskyddsmyndigheternas bestämmelser.

10 § Ersättning för inkomstbortfall och arvoden för uppgifter som utförts utanför arbetstid

Tid under ordinarie arbetstid som använts för att sköta uppgifterna för arbetarskyddsfullmäktige och medlemmarna i arbetarskyddskommissionen jämställs med ordinarie arbetstid.

Om i 1 momentet omnämnd person utanför den ordinarie arbetstiden sköter uppgifter som avtalats med arbetsgivaren betalas övertidsersättning för på detta sätt förlorad tid eller avtalas om annan tilläggsersättning.

För oundviklig uppgift som utförs utanför arbetstid och som gäller arbetarskyddet samt för deltagande i arbetarskyddskommissionens möten betalas ett arvode som motsvarar gällande mötesarvode för statens kommittéer.

11 § Suppleant för fullmäktige

Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter fungerar första suppleanten som hans eller hennes ställföreträdare. Arbetarskyddsfullmäktig ska meddela förhinder, i första hand till sin förman, och vid behov till arbetsplatsens arbetarskyddschef.

12 § Arbetarskyddskommissionens sammansättning

Arbetarskyddskommissionens medlemsantal uppgår till 4 då besättningen understiger 50 och 8 då besättningen är 50 eller flera.

Av arbetarskyddskommissionens medlemmar representerar en fjärdedel arbetsgivaren, en fjärdedel tjänstemännen och hälften arbetstagarna. Om gruppen av tjänstemän som avses i detta avtal dock utgör en majoritet på arbetsplatsen, representerar hälften av medlemmarna dessa tjänstemän och en fjärdedel arbetstagarna.

Arbetsgivaren utser arbetsgivarens representanter i arbetarskyddskommissionen. En av dessa måste vara arbetarskyddschefen.

De tjänstemän som tjänstgör på fartyget utser representanter för tjänstemännen i arbetarskyddskommissionen.

Arbetarskyddsfullmäktige och hans eller hennes suppleanter representerar arbetstagarna i arbetarskyddskommissionen.

Som ordförande och viceordförande för arbetarskyddskommissionen fungerar de personer som kommissionen utsett. Kommissionen utser vid behov en sekreterare som inte behöver vara medlem av kommissionen.

Såvida fartygets befälhavare eller maskinchef inte är fartygets arbetarskyddschef eller representant för arbetsgivaren i arbetarskyddskommissionen har de ändå rätt att delta i kommissionens möten, där de har yttranderätt men likväl inte rösträtt. Som tjänsteman räknas fartygets befälhavare och maskinchef samt styrmän, maskinmästare, radiotelegrafister, ekonomiavdelningens förmän, pursrar och linjelotsar.

13 § Arbetarskyddskommissionens möten

Arbetarskyddskommissionen sammanträder vid behov, dock minst en gång per kvartal.

Till ordförandens, eller då han eller hon är förhindrad, viceordförandens uppgifter hör att sammankalla mötet. Dessutom måste kommissionen sammankallas i de fall arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktig eller en fjärdedel av arbetarskyddskommissionens medlemmar så begär på grund av ett meddelat ärende.

14 § Val av organ

Val av arbetarskyddsfullmäktig och medlemmar i arbetarskyddskommissionen sker mellan 1 november och 31 december under det år som föregår deras mandattid, såvida inte annat föranleds av lagen om tillsynen över arbetarskyddet eller Arbetskraftsministeriets bestämmelser.

Valet bör förrättas så, att alla arbetstagare och tjänstemän ombord på fartyget har möjlighet att delta. Vad gäller valet av arbetarskyddsfullmäktig bör man dessutom följa det som därom särskilt föreskrivits i lagen.

Till arbetarskyddsfullmäktig och medlemmar i arbetarskyddskommissionen rekommenderas att man utser personer som är väl insatta i frågor som gäller arbetsplatsens arbetarskyddsfrågor. En person som utsetts till arbetarskyddsfullmäktig kan också väljas till medlem i arbetarskyddskommissionen.

Arbetarskyddskommissionen sörjer för verkställandet av valen, såvida annat inte avtalas fartygsvis.

Protokollsanteckning:

Verkställandet av det första valet ombord på fartyget sköts av arbetarskyddschefen, och i de fall man utsett förtroendemän, i samverkan med dem.

15 § Lokaler och kontorsmateriel

Arbetsgivaren anvisar ett ändamålsenligt utrymme för förvaring av de tillbehör som krävs för att arbetarskyddsfullmäktige ska kunna utföra sina uppgifter. Då arbetsplatsens storlek så kräver, anvisar arbetsgivaren ett sådant ändamålsenligt utrymme där man kan föra de diskussioner som är nödvändiga för utförandet av uppgifterna. Utrymmet kan till exempel vara gemensamt med förtroendemannens.

Arbetsgivaren anskaffar till arbetarskyddsfullmäktiges och arbetarskyddskommissionens förfogande de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser de behöver för att sköta sina uppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktige har rätt att avgiftsfritt använda fartygets och rederiets vanliga kontors- och kommunikationsapparater, som mobiltelefon, adb-utrustning med tillhörande program och Internet-anslutning (e-post) för att sköta sina uppgifter.

16 § Företagsspecifika arrangemang

Från bestämmelserna som gäller organisationerna i detta avtal kan avvika genom avtal mellan förbunden med beaktande av tvingande bestämmelser i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och förutsatt att det utifrån fartygets verksamhet eller trafik eller av andra motsvarande skäl är ändamålsenligt att ordna samarbetet på annat sätt.

Bilaga 9

Verksamhetsmodell för den branschkommission som avses i avtalet om arbetarskydd

1 § Sjöfartsbranschens branschkommitté

Som branschkommitté för arbetarskydd inom sjöfartsbranschen enligt avtalet mellan arbetsmarknadens centralorganisationer verkar en branschkommitté som avtalsparterna separat tillsatt.

2 § Branschkommitténs medlemmar och mandatperiod

Till branschkommittén hör sammanlagt fem (5) medlemmar, varav två (2) representerar arbetsgivarorganisationerna och tre (3) arbetstagarorganisationerna. Medlemmarna i branschkommittén och deras suppleanter utses av avtalsparterna för två (2) år åt gången. En ordinarie expert från Arbetarskyddscentralen inbjuds till branschkommittén.

3 § Val av ordförande och sekreterare

Branschkommittén väljer sinsemellan en ordförande och en vice ordförande och Arbetarskyddscentralen utser en sekreterare. Mandatperioden för ordförande och vice ordförande är densamma som för kommittén och vid valet av ordförande följs en praxis där ordförandeskapet varje mandatperiod växlar mellan arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna.

4 § Sammanträden

Branschkommittén sammanträder vid behov på inbjudan av ordförande. Ordförande är skyldig att kalla till möte om en medlem skriftligen begär det.

5 § Beslutsföret

Branschkommittén är beslutför om både arbetsgivar- och löntagarorganisationerna har en representant närvarande. Beslut fattas enhälligt vid kommitténs möten.

6 § Branschkommitténs uppgifter

- 1) planering av verksamheten, budgetering och rapportering (projekt, utbildning) samt genomförande av godkända planer
- 2) årlig uppföljning och bedömning av behoven av arbetshälsotjänster inom den egna branschen och genomförande av dessa. Baserat på detta utarbetar branschkommittén en branschspecifik plan, vars verkställande parterna ombesörjer. Branschkommittén framför också förslag till nödvändiga fortsatta åtgärder.
- 3) uppföljning och främjande av utvecklingen av arbetarskyddsarbetet inom branschen
- 4) planering och genomförande av utbildning, information och rådgivning med anknytning till arbetarskydd inom branschen
- 5) produktion av aktuellt material för utveckling av arbetarskyddet och arbetslivet
- 6) genomförande av samarbete med arbetsplatser, myndigheter, forskningsinstitutioner, högskolor, universitet, utbildningsinstitutioner och dylika aktörer
- 7) uppföljning av och informering om förändringar i arbetslivet och lagstiftningen
- 8) uppföljning av den internationella utvecklingen i branschen samt upprätthållande av kontakter till nordiska och andra internationella organisationer inom branschen
- 9) vid behov inrättande av separata arbetsgrupper till vilka experter kan inbjudas samt

- 10) genomförande av andra uppgifter som regeringen och avtalsparterna inom branschen fastställt och som hör till centralens verksamhetsområde.

7 § Kostnader

Parterna svarar för de egna medlemmarnas möteskostnader. Övriga kostnader som orsakas av branschkommitténs verksamhet delas mellan parterna i den proportion de representeras i branschkommittén.

Bilaga 10

Avtal om hälsovård inom sjöfartsbranschen

Rederierna i Finland rf å ena sidan och Finlands Sjömans-Union FSU rf å andra sidan ingår härmed följande avtal om företagshälsovård för arbetstagare som arbetar på fartyg som tillhör arbetsgivarförbundens medlemsrederier.

1 § Organisationsmodeller

Det ankommer på rederierna att i praktiken genomföra och ordna de åtgärder för företagshälsovård som nämnts i detta avtal och som utvecklats utifrån det.

Rederierna kan ordna de tjänster som avses här och som hör till företagshälsovården med hjälp av sjömanshälsovårdscentraler och andra kommunala hälsovårdscentraler eller med hjälp av en annan inrättning eller person som har rätt att tillhandahålla företagshälsovårdstjänster eller genom att utnyttja en egen företagshälsovårdstjänst som rederierna ordnar eller genom att på ändamålsenligt sätt kombinera nämnda tjänster.

Rederierna kan också utnyttja andra tjänster som erbjuds, till exempel hälso- och sjukvårdstjänster som tillhandahålls av Arbetshälsoinstitutet, sjömansläkare och andra privata sjukhus och läkare, även i utlandet.

2 § Rederiets företagshälsovårdspersonal

Beroende på enligt vilket av alternativen i 1 § rederiet beslutar att ordna sin företagshälsovårdsorganisation ska rederiet vad gäller företagshälsovårdspersonal anställa ett sådant antal och upprätthålla en sådan nivå att genomförandet av de åtgärder för företagshälsovård som avses i detta avtal kan garanteras.

3 § Arbetsmiljö och arbetarskydd

Arbetsutrymmen samt bostads-, måltids- och fritidsutrymmen ska planeras så att arbetstagare på grund av utrymmenas egenskaper inte löper risk för olycksfall eller insjuknande.

Om en med tanke på arbetarskyddet acceptabel arbetsmiljö inte kan uppnås med strukturella eller tekniska metoder eller övriga motsvarande bekämpningsåtgärder som i så liten grad som möjligt är beroende av den som utför arbetet eller en annan person eller sådana åtgärder inte skäligen kan krävas, ska det för arbetstagaren reserveras ändamålsenlig skyddsutrustning.

4 § Företagshälsovårdens verksamhetsområde

Företagshälsovårdens verksamhetsområde omfattar upprätthållande och främjande av arbetsskicket och -hälsan för personal på fartyg genom att på det sätt som avses i detta avtal sörja för personalens

- hälsovård
- första hjälpen och sjukvård samt
- rehabilitering.

5 § Hälsokontroll

Företagshälsovårdspersonalens besök på fartygen skapar en grund för planeringen, genomförandet och utvecklingen av företagshälsovården.

För att förebygga och i ett tidigt skede konstatera sjukdomar samt hänvisa arbetstagare till nödvändig vård utförs av den enhet för företagshälsovård som rederiet anlitar en kontroll av fartygspersonalens hälsotillstånd enligt en verksamhetsplan som utarbetats separat och med iakttagelse av bestämmelserna i lagen om företagshälsovård.

6 § Första undersökning och förnyad undersökning

I lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) finns bestämmelser om nyanställningsundersökningar och uppföljningsundersökningar.

Rederiet betalar arvoden för sådana läkarintyg som avses i ovan nämnda lag samt specialintyg i anslutning till dessa mot kvitton av undersökningsinrättningen och läkaren.

Arbetstagaren ska ta kontakt med arbetsgivaren eller en representant för denne innan han eller hon går på ovan nämnda läkarkontroller eller undersökningar.

7 § Undersökningar

Det effektivaste sättet att förebygga är att beakta hälsomässiga – bland annat ergonomiska – faktorer i all planering.

För att fastställa fysiska och psykiska friktionsfaktorer i anslutning till fartyg, arbetsredskap och utförandet av arbete (ergonomiska missförhållanden) samt hygieniska riskfaktorer (arbetshygieniska missförhållanden) på grund av arbetet, arbetsmiljön eller övriga arbetsförhållanden ordnas på rederiernas bekostnad undersökningar och vidtas utifrån dessa nödvändiga åtgärder som kan betraktas som skäligen i syfte att avlägsna de olägenheter som konstaterats. Sådana undersökningar ska utföras i synnerhet på fartyg som transporterar farliga kemikalier som bulklast.

8 § Sjukvård och första hjälpen

I sjukdomsfall ska arbetstagaren i första hand vända sig till den läkare arbetsgivaren anvisar. Om det finns skäl att anta att arbetstagaren är sjuk eller skadad, kan arbetsgivaren beordra honom eller henne att uppsöka läkare.

Arbetsgivaren ska se till att en insjuknad eller skadad arbetstagare får adekvat vård, vilket omfattar av läkare ordinerad vård och med den sammanhängande resor samt mediciner och skäligt uppehåll.

9 § Upprätthållande av arbetsförmågan och rehabilitering

Vad gäller rehabiliteringsfrågor har arbetsplatshälsovården i uppgift att ge arbetstagarna råd och handledning kring motion samt upprätthållande och utvecklande av motionen på arbetsplatsen och att hänvisa arbetstagare som behöver rehabilitering till expertorgan för vård.

10 § Missbruk av alkohol och rusmedel

För att avlägsna alkohol- och drogmissbruk följs ett vårdhänvisningsavtal som berör missbrukare av alkohol och berusningsmedel och som avtalsparterna kommit överens om.

Man bör sträva efter att hänvisa arbetstagare som missbrukar alkohol eller andra berusningsmedel på fartyget till en lämplig vårdinrättning.

Om det på grund av en behandling som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om sker ett avbrott i utförandet av arbetet följs bestämmelserna i 13 § i detta hälsovårdsavtal.

Vad gäller droger konstaterar arbetsmarknadsparterna att användning och innehav av droger är förbjudet på fartyget. Dessutom hänvisar parterna till strafflagen, som föreskriver följande: "Den som olagligt tillverkar eller försöker tillverka narkotika eller odlar opiumvallmo, kokabuske eller hampa för att användas som narkotika eller råvara för narkotika, för eller försöker föra narkotika in i eller ut ur landet eller transporterar eller låter transportera narkotika, säljer, förmedlar, till någon annan överlåter eller på annat sätt sprider eller försöker sprida narkotika eller innehar eller försöker anskaffa narkotika eller använder narkotika, ska för narkotikabrott dömas till böter eller fängelse i högst två år". Som narkotika betraktas de ämnen som avses i narkotikaförordningen.

11 § Hälsoupplysning och -utbildning

Avtalsparterna anser att det är viktigt att det ordnas utbildning och rådgivning i hälsovårdsfrågor för dem som ansvarar för hälsovården på fartyget samt att det skickas material om hälsofostran även till arbetarskyddspersonalen.

Då bör man i synnerhet fästa uppmärksamhet vid personalen på de fartyg som transporterar farliga kemikalier eller andra farliga laster.

12 § Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

I fråga om de ledigheter som nämns i rubriken gäller det som föreskrivits i lagen om sjöarbetsavtal.

En arbetstagare som är berättigad till graviditetspenning och som omedelbart före en med sjukförsäkringslagen förenlig graviditetsledighet har arbetat i rederiets tjänst 6 månader utan avbrott har då hon inleder sin graviditets- och föräldraledighet rätt till ersättning för naturaförmåner, dock för högst 42 dagar.

13 § Anställningsförhållande och sjukdom

En arbetstagare som då anställningsförhållandet upphör är medveten om att han eller hon är sjuk är skyldig att meddela detta till chefen eller rederiet och, om så krävs, utan dröjsmål vända sig till en läkare.

Rederiet bör sträva till att sedan vederbörande tillfrisknat från sjukdom eller skada i rederiets sjötjänst återplacera sjöman som på grund av sjukdom eller skada [avmönstrats] från ordinarie tjänst på fartyg i regelbunden trafik på Finland.

Lönen fastställs enligt det fartyg personen börjar arbeta på.

En arbetstagare som återgår till sin befattning efter en sjukledighet har rätt att av rederiet enligt verifikat erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan hemmet och fartyget.

Då arbetstagare som arbetar på ett annat fartyg än passagerarfartyg återvänder till fartyget från sjukledighet erläggs, om inte annat avtalats på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, taxikostnaderna mellan buss- eller järnvägsstationen eller flygbolagets stadsterminal (eller flygstation, om resan därifrån är kortare) och hamnen på den ort där arbetet återupptas enligt verifikat om

- allmän trafikförbindelse mellan de ovannämnda inte finns, eller
- arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar.

Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall enligt annan tillförlitlig utredning.

Om omständigheterna inte ger anledning till annan bedömning kan anställningsförhållandet hävas på det sätt som avses i kap. 9 1 § i lagen om sjöarbetsavtal med omedelbar verkan, då arbetstagaren av fortgående orsak är arbetsoförmögen eller då det annars står klart att han/hon inte är och inte kommer att vara duglig till tjänst på fartyg.

Om arbetstagaren likväl blir duglig till arbete på fartyg inom nio (9) månader efter upphörande av anställningsförhållandet och är arbetslös arbetssökande, ska arbetsgivaren erbjuda en ledig befattning som är i enlighet med det tidigare arbetsavtalet.

14 § Tystnadsplikt

Personalläkaren och arbetstagaren bör ge arbetsgivaren sådana uppgifter som är nödvändiga då arbetsgivaren överväger frågor som berör rekrytering, placering i arbete, arbetstagarens hälsa eller anställningsförhållandets fortsättning. Dessa uppgifter får dock ges endast inom samma rederi eller rederisammanslutning.

Personer som utifrån detta avtal och sin ställning har fått vetskap om en privat hemlighet som berör en arbetstagare eller dennes familj får inte avslöja denna utan tillstånd, om inte annat föreskrivs i lag.

Bilaga 10.1

Rusmedelsfri arbetsplats

Ett mål med policyn för rusmedelsfrihet är att trygga en trygg arbetsplats och arbetsgemenskap som är fri från rusmedel och uppmuntra arbetstagarna att minska sin användning av rusmedel. Ett mål är också att minska i synnerhet problematisk användning av rusmedel och att främja arbetstagarnas hälsa och upprätthålla deras arbetsförmåga. Parterna betonar betydelsen av verksamhet för att förebygga rusmedelsskador samt att tidigt föra ärendet på tal med personen samt hänvisa personen till vård. Förebyggande ingripande är en del av arbetarskyddet och inte en disciplinär åtgärd. Arbetsgivaren ska ha ett rusmedelsprogram som behandlats på lagstadgat sätt med arbetstagarna.

Att arbeta på ett fartyg under påverkan av alkohol och droger ökar avsevärt risken för olyckor och olycksfall, äventyrar verksamheten på fartyget och skadar arbetsgemenskapen. Därför iakttas på fartyg i utrikesfart i fråga om alkohol nolltolerans i arbetsuppgifterna under arbetstid och i fråga om droger ovillkorlig nolltolerans under hela arbetsperioden.

Varje fall där arbetsgivaren fått vetskap om att en person som hör till fartygspersonalen har varit påverkad av alkohol eller droger antingen då personen stigit ombord eller vistats på fartyget kommer att uppmärksammas.

Fartygets befälhavare eller en av befälhavaren utsedd sjukskötare på fartyget eller, om ingen sjukskötare finns på plats, den medlem i befälet som ansvarar för hälso- och sjukvården på fartyget, ska vid behov utföra nedan nämnda rusmedelstest för att utreda om principen om rusmedelsfrihet har brutits.

Enligt gällande kollektivavtal ska arbetstagare på fartyg som seglar under finsk flagg utföra sin uppgift ordentligt i enlighet med lag och god sjömannsed. Dessutom ska personer i fartygstjänst vara nyktra, upprätthålla ordning och disciplin samt uppföra sig på ett hövligt sätt. Fartyget och dess skick bör tas om hand med omsorg.

Nedan följer noggrannare bestämmelser om policyn för rusmedelsfrihet:

ALLMÄNT

Med rusmedel avses alkohol, berusningsmedel och bedövande läkemedel som används i missbrukssyfte.

Implementering av policyn för rusmedelsfrihet på fartyg är till fördel för alla i fartygspersonalen. Utgångspunkten är de som arbetar på fartyget, inbegripet underleverantörer och extra arbetskraft, omfattas av policyn för rusmedelsfrihet och att alla följer samma verksamhetsprinciper.

Cheferna och arbetsledningen följer upp att policyn för rusmedelsfrihet genomförs. Fall där en person som hör till fartygspersonalen har varit påverkad av berusningsmedel på fartyget kan leda till att anställningsförhållandet upphör. Fall där en arbetstagare är till den grad berusad på fartyget att han/hon orsakar fara eller inte klarar av att utföra sina säkerhetsrelaterade uppgifter kan leda till de åtgärder för vilka redogörs nedan. Var och en som observerar eller misstänker att en person som hör till fartygspersonalen arbetar i berusat tillstånd är skyldig att anmäla situationen till fartygets befälhavare eller en chef.

Om det finns skäl att misstänka att en person som hör till fartygspersonalen är berusad under arbetstid ska chefer och arbetsledare informera sina egna chefer eller fartygets befälhavare om detta. Om det finns skäl att misstänka att fartygets befälhavare är berusad på arbetet, ska saken utan dröjsmål anmälas till överstyrmannen eller högsta ansvariga styrman. Den styrman som tagit emot anmälan ska utan dröjsmål meddela maskinchefen och rederiet om saken.

En arbetstagare har rätt att vägra arbeta med en kollega som är berusad.

Arbetsgivaren svarar för kostnader för drogtestar och alkoholtester och resekostnader, om vilka en utredning ges till arbetsgivaren.

Om vårdavgifter avtalas under punkt 8.9 i vårdhänvisningsavtalet.

ALKOHOL

En person som arbetar på fartyget får inte under arbetstid vara påverkad av alkohol och personens halt av alkohol i blodet (BAC) får aldrig överskrida 0,00‰ när personen är på arbetet. Om en arbetstagares halt av alkohol i blodet överskrider 0,00 %, får personen inte delta i något arbete på fartyget förutom räddning.

Arbetstagare ska även i övrigt då de vistas på fartyget uppträda på ett sådant sätt att de inte äventyrar den egna säkerheten, passagerarnas och den övriga personalens säkerhet, än mindre säkerheten för fartyget och dess last och på ett sådant sätt att de klanderfritt klarar av sina uppgifter i räddningsorganisationen.

Arbetstagarna ska också på resan till och från fartyget uppträda på ett sådant sätt att de inte orsakar arbetsgivaren skada.

Fartygets befälhavare övervakar mängden alkohol som köps och förvaras på fartyget.

BERUSNINGSMEDEL

Med berusningsmedel avses alla de ämnen vars användning i Finland anses uppfylla brottsbeskrivningen för straffbart bruk av narkotika. Dessutom avses med berusningsmedel bedövande läkemedel som används i missbrukssyfte och andra ämnen som används i berusningssyfte (t.ex. tekniska lösningsmedel).

Det är absolut förbjudet att föra ombord, inneha, använda, sälja eller förmedla berusningsmedel på fartyget. Brott mot förbud som gäller berusningsmedel kan leda till att anställningsförhållandet hävs med omedelbar verkan.

LÄKEMEDEL

Det är tillåtet att använda läkemedel som ordinerats av en läkare eller fartygets sjukvårdspersonal enligt anvisningarna på receptet. Personer som ordinerats centralstimulerande läkemedel av en läkare rekommenderas uppvisa en utredning över medicineringen för fartygets sjukskötare eller, om en sådan inte finns att tillgå, till den medlem i befälet som ansvarar för hälso- och sjukvården.

INSPEKTION AV UTRYMMEN

Om det finns skäl att anta att en arbetstagare till fartyget har hämtat till eller på fartyget förvarar berusningsmedel eller sådana mängder alkohol att det kan medföra fara för fartyget, de personer eller den last som finns ombord på fartyget eller i övrigt skapa oordning på fartyget, har fartygets befälhavare rätt att låta inspektera de utrymmen arbetstagaren har till sitt förfogande. Utrymmen som är avsedda för boende får inspekteras endast om det är nödvändigt för att utreda omständigheter som inspektionen gäller. Ingen annan än fartygets befälhavare eller en myndighet får inspektera utrymmen som är avsedda för boende.

Inspektionen ska förrättas i närvaro av vittnen (t.ex. förtroendeman) som arbetstagaren har valt. Vid behov har befälhavaren rätt att omhänderta ämnen som förorsakar fara eller oordning. Ämnena ska överlämnas till myndigheten eller, om det inte finns hinder för det enligt lag, återlämnas till arbetstagaren när han eller hon avlägsnar sig från fartyget.

ALLMÄNT OM ALKOHOL- OCH DROGTESTER

De provtagningar som alkohol- och drogtestningen omfattar utförs, med undantag av blåstest, av en person som fått medicinsk utbildning och som rederiet utsett för uppgiften.

Personen i fråga och utrustningen, provtagningsmetoderna samt transporten, analysen och bedömningen av och resultatrapporteringen och sekretessen kring proverna bör vid alla tillbörliga tidpunkter iaktta de krav och rekommendationer som är brukliga vid motsvarande test inom branschen.

Jämlikhet och rättvisa ska iakttas vid utförandet av alkohol- och drogtester. Testerna är antingen slumpmässiga tester som ska genomföras så att de är allmänna och inte riktas mot en viss enskild arbetstagare eller så ska de utföras på en grundad misstanke. Grundad misstanke kan uppstå exempelvis vid följande kännetecknande omständigheter:

- att personen upprepade gånger försenar sig, i förtid avlägsnar sig från arbetsplatsen eller på annat sätt försummar att iaktta arbetstiderna
- tillfällig och plötslig frånvaro från arbetet
- att personen överraskande och på eget initiativ upprepade gånger byter arbetsperioder
- att personen infinner sig bakrusig på arbetsplatsen
- försvagad effektivitet i arbetet, arbeten försummas och upprepade felprestationer
- intyg över sjukledighet från olika läkare
- att personen undviker sina chefer
- upprepade olycksfall
- rattfylleri.

Om förhållandena tillåter utförs alkohol- och drogtester så snart som möjligt efter varje olycka som äventyrat säkerheten eller miljön. Då ska alla som haft en arbetsuppgift eller i övrigt kan ha påverkat uppkomsten av olyckan testas.

ALKOHOLTESTNING

Med blåstest kan man utreda om en person är påverkad av alkohol. En arbetstagare som arbetar i arbetsuppgifter där arbete i berusat tillstånd kan äventyra livet eller hälsan för andra personer på fartyget eller fartygets eller miljöns säkerhet, ska under arbetstid delta i ett blåstest. Vägran att delta i ett blåstest är ett agerande som strider mot skyldigheterna i anställningsförhållandet och policyn för rusmedelsfrihet, för vilket det kan ges en skriftlig varning.

En arbetstagare som vägrar delta i ett blåstest i form av stickprov under arbetstid, kan avlägsnas från arbetsuppgiften på order av befälhavaren.

En arbetstagare har rätt att begära ett frivilligt blåstest när som helst.

Blåstest som görs slumpmässigt utförs endast under arbetstid.

På fartyget finns två kalibrerade alkometrar för att utföra blåstester. De anordningar som används vid blåstest ska kalibreras, granskas och underhållas med jämna mellanrum och hållas i skick enligt importörens eller tillverkarens instruktioner. Anordningarna ska vara exakta. Alkometerns utslag granskas alltid enligt tillverkarens anvisning innan blåstestet inleds. Blåstest utförs av fartygets befälhavare eller en sjukskötare som denne utsett eller, om en sådan inte finns på fartyget, av en annan behörig medlem i besättningen som utbildats för uppgiften. Det görs en anteckning om granskningen och blåstest som utförts, med undantag för frivilliga test, i skeppsdagboken.

Blåstest ska utföras i ett sådant utrymme där det inte finns några andra personer än de som måste vara på plats (den som utför blåstestet, den som testas, förtroendeman eller annat vittne som arbetstagaren utsett). Arbetstagaren har rätt att neka vittnet närvaro.

Om blåstest förs ett blåstestprotokoll på det sätt som överenskommits i rederiets rusmedelsprogram. Blåstestprotokollet ska förvaras så att det inte är tillgängligt för andra personer än de som har rätt att behandla resultat av blåstester. Om ett positivt resultat görs alltid en separat protokollsanteckning, som den arbetstagare som blåst det positiva resultatet undertecknar. Den som utfört blåstestet meddelar ett positivt resultat till den person på rederiets kontor som utsetts för detta och anger samtidigt identiteten på den arbetstagare som fått ett positivt resultat i blåstestet. Blåstestresultat som innehåller identifierande uppgifter antecknas inte i skeppsdagboken eller någon annanstans där resultatet är synliga för utomstående.

Om det första blåstestresultat överskrider 0,00 ‰ utförs ett kontrolltest med en annan kalibrerad alkometer.

Mätfelet får vara högst 0,10 ‰.

Om båda blåstestresultaten är identiska kan möjligheten av ett mätfel uteslutas.

För kontrolltestet, som utförs om blåstestresultatet överskrider 0,00 ‰, kallas förtroendemannen eller något annat vittne/någon annan stödperson som arbetstagaren har utsett till platsen. Blåsningarna antecknas i blåstestprotokollet och arbetstagaren kvitterar resultatet i blåstestet med sin underskrift. Arbetstagaren får inte se de resultat som antecknats för andra personer i blåstestprotokollet.

Om resultatet även i kontrolltestet överskrider 0,00 ‰, tas arbetstagaren ur arbete och ett nytt test görs inom 30 minuter i syfte att granska om arbetstagaren är i skick att arbeta (ny blåsning).

Syftet med det nya blåstestet är att utreda om arbetstagaren är i skick att arbeta och om han/hon kan återgå till sina arbetsuppgifter.

Om det finns skäl att misstänka (grundad misstanke) att en arbetstagare är påverkad av alkohol på fartyget, testas personen genom blåstest. Om arbetstagaren vägrar göra testet, utreds orsaken till vägran varje gång från fall till fall med beaktande av övriga omständigheter som vittnar om att arbetstagaren är berusad. Eftersom arbetstagaren har en lagstadgad skyldighet att delta i blåstest är vägran att delta i ett blåstest ett agerande som strider mot skyldigheterna i anställningsförhållandet och denna policy, som kan leda till en skriftlig varning eller avslutande av anställningsförhållandet. En arbetstagare som vägrar delta i ett blåstest kan avlägsnas från arbetsuppgifterna på order av befälhavaren.

DROGTESTNING

Med urintest kan man utreda om en person är påverkad av berusningsmedel. Testet utförs alltid av en sjömansläkare eller en annan godkänd representant för hälso- och sjukvården. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att den som tar testet har giltig behörighet för detta och att testmetoden är en sådan som fastställts som godtagbar i den nationella lagstiftningen.

Man kan låta alla som hör till sjöpersonalen genomgå ett drogtest innan ett tills vidare gällande arbetsavtal ingås.

Vid grundad misstanke kan man vid behov utföra ett drogtest av en enskild person. Utöver detta kan det på fartygen utföras drogtest i form av stickprov, på det sätt som föreskrivs i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) eller avtalats med arbetstagaren. Alla som hör till sjöpersonalen kan åläggas att förvara resultatet av det senaste drogtestet som bilaga till sitt behörighetsbrev. Underlåtenhet att lämna in resultatet av ett drogtest är ett brott mot arbetsplikterna och kan leda till disciplinära åtgärder.

PÅFÖLJDER AV FÖRSEELSER

Följden vid arbete i berusat tillstånd är en bedömning av fortsättningen av anställningsförhållandet, och om förutsättningarna enligt lagen om sjöarbetsavtal uppfylls kan anställningsförhållandet avslutas utan varning. Arbete i berusat tillstånd leder alltid till en skriftlig varning av fartygets befälhavare eller arbetsgivaren, som gäller i 12 månader. Utöver varningen och den uppmaning att söka vård som varningen inbegriper ska man alltid vidta de åtgärder som fastställts i vårdhänvisningsavtalet för missbrukare av alkohol och berusningsmedel för att hänvisa arbetstagaren till vård.

Personen kan hänvisas till vård i samband med den första varningen på grund av uppträdande i berusat tillstånd.

Vad gäller arbetstagare på provotid kan anställningsförhållandet avslutas utan varning om personen bryter mot denna rusmedelspolicy.

Om en arbetstagare som uppsökt vård bryter mot den vårdplan som utarbetats för vården eller mot vårdanvisningen eller om arbetstagaren på nytt uppträder i berusat tillstånd på arbetet under den tid varningen gäller kan arbetsgivaren häva personens arbetsavtal.

ÖVRIGT

Parterna kommer överens om att avtal om bestämmelser eller handlingssätt som avviker från praxisen för rusmedel samt en eventuell compensation kan ingås genom ett särskilt rederi- eller fartygsspecifikt avtal mellan kollektivavtalsparterna, med beaktande av de rederispecifika behoven.

En person som hör till personalen får köpa och förvara alkoholhaltiga ämnen på fartyget, men det är förbjudet att använda dem i strid med denna policy.

Denna policy Rusmedelsfri arbetsplats ersätter alla tidigare policyn om rusmedel som FMBF och RIF tidigare avtalat om samt deras tolknings- och tillämpningsanvisningar och separata protokoll, med vilka man avtalat om regler, handlingssätt, rättigheter eller skyldigheter i anslutning till rusmedel.

Bilaga 10.2

Vårdhänvisningsavtal för missbrukare av alkohol och rusmedel

Syftet med detta vårdhänvisningsavtal är att sträva efter en rusmedelsfri arbetsplats samt att förbättra och förtydliga hanteringen och skötseln av missbruksproblem på arbetsplatsen. Arbetsplatserna sporrar att gemensamt utforma egna metoder samt vidareutveckla dem för att förebygga rusmedelsmissbruk samt för hanteringen av rusmedelsproblem. Särskilt betonas förebyggande verksamhet, det vill säga att man ingriper i rusmedelsmissbruket i ett så tidigt skede som möjligt.

Genom avtalet vill man fästa uppmärksamhet vid rusmedlens skadliga verkan i arbetslivet samt lyfta fram faktorer och lösningsmodeller som kan vara till hjälp vid utvecklandet av verksamhetsmetoder för olika arbetsplatser.

1 FÖREBYGGANDE VERKSAMHET

Den förebyggande verksamheten stöder det arbetarskyddsarbete som gemensamt utförs på arbetsplatserna. Härvid är information och utbildning i rusmedelsfrågor av central betydelse samt att man vid missbruk ingriper i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen handlar om alkoholens skadliga verkan, identifiering av missbruk och problem, ingripande i missbruket samt möjligheterna att hänvisa personen till vård.

2 INFORMATION OCH UTBILDNING

Genom att informera och utbilda personalen strävar man efter att

- ge kunskap om problemen och skadeverkningarna av rusmedelsmissbruk i arbetslivet
- påverka attityderna så att rusmedelsmissbruk och anslutande problem kan identifieras och behandlas på ett öppet och konstruktivt sätt
- sänka tröskeln för att ingripa och ta upp frågorna till diskussion
- främja att de gemensamma verksamhetsmetoderna på arbetsplatsen (rusmedelspolicy) görs kända och att man förbinder sig att tillämpa dem
- främja direkt och tidigt ingripande i fall av missbruk
- främja en praxis där missbrukaren hänvisas till vård.

Utbildningen riktas till hela personalen och företagshälsovårdens sakkunskap utnyttjas.

3 ARBETSGEMENSKAPEN

Arbetsgemenskapen ska förbinda sig till en rusmedelsfri arbetskultur. Var och en, såväl chefer som arbetstagare, kan föregå med ett gott exempel för att främja rusmedelsfrihet på arbetsplatserna. På arbetsplatserna kan det även finnas kontaktpersoner som är insatta i rusmedelsproblematik. Rusmedelsmissbruk får inte "godkännas" på arbetsplatserna genom att problemet förbigås med tystnad eller dess betydelse ignoreras. Ett sakligt och konstruktivt ingripande i problem och förseelser kan i många fall hindra att rusmedelsproblemet accelererar.

4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Förebyggande verksamhet hör till företagshälsovårdens lagstadgade uppgifter. I den individuella handledningen och rådgivningen i samband med hälsokontroller och sjukvård har företagshälsovårdens yrkesutövare goda möjligheter att propagera för sunda, drogfria levnadsvanor.

5 IDENTIFIERING

För att förebygga och vårda skadorna av rusmedelsmissbruk är det nödvändigt att missbruket identifieras. Missbruket kan ta sig olika uttryck och kännetecknande för en missbrukare kan exempelvis vara:

- att personen upprepade gånger försenar sig, i förtid avlägsnar sig från arbetsplatsen eller på annat sätt försummar att iaktta arbetstiderna
- tillfällig och plötslig frånvaro från arbetet
- att personen överraskande och på eget initiativ upprepade gånger byter arbetsperioder
- att personen infinner sig bakrusig på arbetsplatsen
- försvagad effektivitet i arbetet, arbeten försummas och upprepade felprestationer
- intyg över sjukledighet från olika läkare
- att personen undviker sina chefer
- upprepade olycksfall
- rattfylleri.

Rusmedelsmissbruk kan även uppdagas i företagshälsovården i samband med hälsokontroller och sjukvård.

6 INGRIPANDE

Användning av rusmedel på arbetsplatsen eller vistelse där under påverkan av rusmedel är en allvarlig förseelse gentemot de skyldigheter som hänför sig till anställningsförhållandet och ett tydligt tecken på problem som bör åtgärdas. Ingreppet bör likväl ske med iakttagande av diskretion.

Frågan kan tas upp till diskussion på initiativ av chefen, företagshälsovården eller en kollega.

Utgående från diskussioner med arbetstagaren gör man upp en plan för fortsatta åtgärder och bedömer det eventuella vårdbehovet. Företagshälsovården ska medverka i utarbetandet av planen, bedömningen av vårdbehovet och uppföljningen av effekterna av de vidtagna åtgärderna.

6.1. CHEFENS ANSVAR

Om indikationer på rusmedelsproblem observeras i en arbetstagares uppförande eller arbetsprestationer, ska chefen diskutera arbetsplatsens verksamhetsmetoder och krav samt eventuella påföljder med denne.

Situationer, där arbetsgivaren misstänker, att en arbetstagare uppträder under alkoholpåverkan, ska bedömas från fall till fall. Vid olika test ska likväl gällande lagstiftning och andra bestämmelser iakttas. Bestämmelser om drogtestning finns i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och utöver detta kan man komma överens med arbetstagaren om drogtestar under anställningsförhållandet.

Om det är oklart huruvida problemen i anslutning till arbetsprestationen orsakas av rusmedelsproblem eller sjukdom, kan arbetstagaren hänvisas till den egna företagshälsovården för bedömning av arbetsförmågan och behovet av vård.

6.2 KOLLEGERNAS STÖD

Det är varje kollegas skyldighet att råda och uppmana en missbrukare att söka hjälp exempelvis genom att kontakta företagshälsovården eller annan yrkesperson. Om

arbetsplatsen har en namngiven kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan kollegan även be denne tala med arbetstagaren. Att dölja och hemlighålla problemet genom att t.ex. sköta de arbetsuppgifter som missbrukaren försummar ska inte accepteras.

För att vården ska lyckas är det viktigt att en kollega som genomgår vård och som återvänder från vården godtas i arbetsgemenskapen som likvärdig. På det sättet stöds hans eller hennes möjligheter att klara sig och återhämta sig.

6.3 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS UPPGIFTER

Personalen inom företagshälsovården har i uppgift att vid alla patientkontakter bedöma alkohol- och annat drogmissbruk, vid behov ingripa aktivt, samt informera och stödja.

Om företagshälsovården konstaterar att rusmedelsproblem föreligger, är dess uppgift att informera missbrukaren om alternativa vårdmöjligheter och hänvisa denne till rätt vård. Om det finns orsak att misstänka att en arbetstagare uppträder berusad på arbetsplatsen och detta föranleder fara ska företagshälsovården kontakta arbetsplatsen och informera sig om huruvida arbetstagaren klarar av att sköta sitt arbete, samt vid behov föreslå åtgärder för att hänvisa honom eller henne till vård.

Företagshälsovårdens uppgift är att på begäran av arbetstagarens chef utvärdera arbetstagarens arbetsförmåga och bedöma vårdbehovet samt delta i vårdhänvisningen, vården och uppföljningen.

7 SAMARBETE OCH PERSONALREPRESENTANTER

De principer som på arbetsplatsen ska följas vid hanteringen av rusmedelsfrågor, vårdhänvisning och företagshälsovårdens roll i dessa frågor behandlas i samarbetet enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Centrala aktörer i samarbetet är även arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemännen.

Vid behandlingen av enskilda fall har arbetsgivaren rätt att vid samtycke av missbrukaren meddela personalrepresentanten om saken. På begäran av arbetstagaren har personalrepresentanten rätt att närvara när ärendet behandlas med arbetsgivaren.

8 SYSTEM FÖR VÅRDHÄNVISNING

En framgångsrik vård främjas av att arbetstagaren själv erkänner sitt rusmedelsproblem och söker vård. Medlemmarna i arbetskollektivet, kollegerna och cheferna bör uppmuntra rusmedelsmissbrukaren att söka vård. Målet är i första hand att sporra arbetstagaren att på eget initiativ och frivilligt söka sig till vård.

På arbetsplatsen ska det för ändamålet finnas tillgång till information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer. Om arbetsplatsen har en kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan denne sköta de praktiska arrangemangen i samband med vårdhänvisningen.

Målen för vården är att missbrukaren ska tillfriskna och att hans eller hennes hälsa och arbetsförmåga upprätthålls.

8.1 PERSON SOM SKA HÄNVISAS TILL VÅRD

Med person som ska hänvisas till vård avses en person som har utvecklat eller tydligt håller på att utveckla sociala eller hälsomässiga olägenheter eller olägenheter som stör arbetet och säkerheten på grund av missbruk av alkohol eller rusmedel.

8.2 HÄNVISNING TILL VÅRD

Uppsökande av och hänvisning till vård går till på följande sätt:

- frivilligt på eget eller familjens initiativ
- på kollegornas, chefens eller kontaktpersonens initiativ
- på företagshälsovårdspersonalens initiativ eller
- på arbetsgivarens initiativ, när arbetsgivaren har varit tvungen att vidta en disciplinär åtgärd på grund av rusmedelsmissbruk (skriftlig varning).

Chefer och kollegor spelar en central roll i att observera rusmedelsproblem på arbetsplatsen. Chefen ska efter att ha observerat ett problem uppmana personen med rusmedelsproblem att uppsöka vård. Kollegorna kan också genom sin verksamhet hjälpa en person med rusmedelsproblem att uppsöka vård.

Personen med rusmedelsproblem kan om han eller hon önskar ta med kontaktpersonen i rusmedelsfrågor, förtroendemannen eller en annan representant för personalen till ett samtal om vårdhänvisning.

De som sörjer för att personen hänvisas till vård ska sträva efter att personen med rusmedelsproblem hänvisas till vård innan disciplinära åtgärder på grund av missbruksproblemet vidtas.

För att underlätta uppsökandet av vård och hänvisningen till vård går man till väga på följande sätt:

- på fartygens anslagstavlor och vid hälsostationerna ska finnas information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer (missbrukarvårdens serviceguide)
- fartyget och/eller rederiet ska ha en kontaktperson som man kan vända sig till då man uppsöker vård
- arbetsgivaren, kontaktpersonerna och företagshälsovårdspersonalen samarbetar för att praktiskt genomföra vårdhänvisningen. Arbetsgivaren ska informera kontaktpersonen om en vårdhänvisning som skett på arbetsgivarens initiativ, såvida att den person som hänvisas till vård ger sitt tillstånd till detta.
- i samband med vårdhänvisningen ingås ett vårdavtal, i vilket man kommer överens om vårdbesök, ersättning av kostnader, rederiets stödåtgärder och uppföljning av vården. Vårdavtalet undertecknas av arbetsgivaren och den person som hänvisats till vård och
- med vårdplatsen görs upp en vårdplan som omfattar närmare bestämmelser om bland annat vårdform.

8.3 KONTAKTPERSON

Personer med rusmedelsproblem kan i första hand vända sig till företagets och/eller rederiets kontaktperson. Till kontaktperson ska väljas en person som är så lämplig för uppgiften som möjligt och som åtnjuter arbetstagarnas förtroende. Också en representant för företagshälsovården kan fungera som kontaktperson. Kontaktpersonen utses av arbetarskyddskommissionen.

Kontaktpersonen sörjer för de praktiska åtgärderna i samband med vårdhänvisning. Kontaktpersonen tar också på missbrukarens vägnar hand om kontakten till vårdplatsen, arbetsgivaren, representanten för denne och företagshälsovården.

Vilka som är kontaktpersoner ska anges på arbetsplatsens anslagstavlor och vid företagshälsostationerna.

8.4 GENOMFÖRANDE AV VÅRDEN

Under den vårdperiod som nämns i vårdavtalet ska disciplinära åtgärder försöka undvikas, med undantag för fall där personen uppträder under påverkan av alkohol på arbetsplatsen. Chefen ska höra företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen innan arbetsplatsen börjar häva anställningsförhållandet under den tid vården pågår.

Om en person som hänvisats till vård vägrar uppsöka vård eller försummar vårdbesök eller om vården genomförs utan resultat, har arbetsgivaren rätt att förfara enligt lagen om sjöarbetsavtal och gällande anvisning för förfaringssätt.

Vårdbesöken sker på fritiden.

8.5 STÖDÅTGÄRDER

Om en person som får vård föreslår att han eller hon ska förflyttas från sin arbetsuppgift eller arbetsgrupp till en annan under den tid vården pågår, ska detta göras i den mån det är möjligt, förutsatt att detta kan anses stödja vården. Vid behov kan även andra stödåtgärder vidtas.

8.6 UPPFÖLJNING AV VÅRDEN

De parter som sörjer för det praktiska genomförandet av vårdhänvisningen ska agera i samarbete med vårdplatsen. I vårdavtalet ska också avtalas om hur kontakten till vårdplatsen genomförs. Vårdavtalet ska skickas till vårdplatsen för kännedom.

Om hänvisningen till vård har gjorts på arbetsgivarens initiativ och/eller om vården sker under arbetstid samt alltid då arbetsgivaren deltar i vårdkostnaderna, har arbetsgivarens representant rätt att få information om vårdbesöken och/eller att vården avbrutits.

Företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen följer vårdbesöken utifrån de uppgifter som vårdplatsen lämnat och samtal med personen med missbruksproblem.

8.7 VERKSAMHETENS KONFIDENTIELLA NATUR

Åtgärder och uppgifter som anknyter till hänvisning av en person med rusmedelsproblem till vård är konfidentiella. Personer som har att göra med vårdhänvisningen får inte utan den berörda partens tillstånd lämna uppgifter som berör ärendet till utomstående.

8.8 FRAMGÅNG I VÅRDEN

Vården kan anses ha gett resultat om de sociala och hälsomässiga olägenheter eller faktorer som stör arbetet och som var orsaken till vårdhänvisningen har minskat. Resultat av vården är bland annat minskade frånvaron och att personen återvänder till regelbundet arbete.

8.9 KOSTNADER

Till personer som frivilligt har sökt sig till institutionsvård betalas under vården lön för sjuktid, om man på förhand kommit överens om vården med arbetsgivaren.

Den berörda personen ansvarar i första hand själv för vårdavgifterna. I vårdavtalet kan man närmare avtala om kostnaderna.

8.10 INFORMATION

Detta vårdhänvisningsavtal, uppgifter om kontaktpersoner och vårdplatser ska finnas synliga på anslagstavlor. Motsvarande information finns också att tillgå hos företagshälsovårdspersonalen, kontaktpersoner och arbetarskyddspersoner. Arbetarskyddskommissionen ska behandla frågor som berör informering och samarbete kring vårdhänvisning (t.ex. information, kampanjer, utbildning för kontaktpersoner och arbetarskydd).

Bilaga 11

Utrikesfartens förtroendemannaavtal

Inledning

Upprätthållandet och utvecklingen av kollektivavtalssystemet grundar sig på förhandlingsrelationerna mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Ändamålet med det förtroendemannasystem som förutsätts av dessa relationer är att för sin del trygga de mellan parterna ingångna avtalens efterlevnad, att på ett snabbt och ändamålsenligt sätt bilägga oenigheter som uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagare, att klargöra andra frågor mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt att upprätthålla och befordra arbetsfred på sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

För att förverkliga dessa syftemål har undertecknade förbund denna dag ingått följande avtal angående förtroendemannasystem och förtroendemännens verksamhet.

1 Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på medlemsföretagen i Rederierna i Finland rf, som en del av kollektivavtalen ingångna mellan Finlands Sjömans-Union FSU rf och Rederierna i Finland rf, om det inte mellan parterna överenskomms annorlunda.

2 Begreppet förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, av Finlands Sjömans-Unions medlemmar för enskilt rederis eller rederier under gemensam ledning (rederisammanslutning), vald huvudförtroendeman och enskilt fartygs fartygsförtroendeman samt förtroendeman för fartygs arbetsavdelning (avdelningsförtroendeman) och deras suppleanter.

3 Valbarhet

Förtroendemannen bör vara arbetstagare i rederiet eller rederisammanslutning och vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen.

4 Val av förtroendeman

Fartygsförtroendeman

På fartyget kan en fartygsförtroendeman och dennes suppleant väljas.

Om man på fartyget har valt avdelningsförtroendemän, så väljs suppleanten för fartygsförtroendeman bland avdelningsförtroendemännen.

Avdelningsförtroendeman¹⁾

För arbetsavdelning, inom vilken tjänstgör minst nio (9) medlemmar av Finlands Sjömans-Union, kan väljas avdelningsförtroendeman. Med arbetsavdelning avses främst däck-, maskin- och ekonomiavdelning. På vissa större passagerarfartyg kan dock för

¹⁾ Parterna är eniga om att på de större passagerarfartygen ska utgångspunkten vara användningen av följande avdelningsuppdelning: 1) däcksavdelningen, 2) maskinavdelningen, 3) köksavdelningen, 4) restaurangavdelningen, 5) hotellavdelningen och 6) butiksavdelningen. Därtill är parterna eniga om att det i rederiet t.ex. mellan rederiet och fartygsförtroendemannen kan överenskommas om att flera avdelningsförtroendemän väljs, så som exempel att det på restaurangavdelningen väljs avdelningsförtroendeman för barerna, a la carte-restauranger och buffétrestauranger.

ekonomiavdelningen väljas flera än en avdelningsförtroendeman, t.ex. så att ekonomiavdelningen är uppdelad i olika helheter.

Anställda inom arbetsavdelning och rederiet kan överenskomma att för arbetsavdelningen väljs avdelningsförtroendeman även om inom arbetsavdelningen tjänstgör färre än nio (9) medlemmar av Finlands Sjömans-Union. Därvid uppmärksammas bl.a. antalet arbetstagare inom respektive arbetsavdelning och förtroendemannens möjligheter, även med beaktande av skiftarbete, att sammanträffa med avdelningens arbetstagare. Om uppgörelse inte kan uppnås kan ärendet underställas detta avtals parter för avgörande.

Huvudförtroendeman

Huvudförtroendeman kan väljas om fem (5) fartyg eller minst 100 arbetstagare är anställda i arbetsavtalsförhållande i enskilt rederi eller rederisammanslutning.

Förrättandet av val

Rederiet ska ge möjligheter till förrättande av val och ge alla medlemmar av Finlands Sjömans-Union som arbetar på fartyget/arbetsavdelningen möjlighet att delta i valet. Anordnandet och genomförandet av valet får dock inte störa arbetet. Finlands Sjömans-Union FSU rf ger närmare information om genomförande och förrättandet av val.

5 Tillkännagivanden

Över valen ska upprättas protokoll enligt bifogad modell, där det framgår vem som valts. Av protokollet ska enligt bifogad modell ett utdrag överlämnas till arbetsgivaren eller till arbetsgivarens representant och Finlands Sjömans-Union.

6 Information som ska ges till förtroendemannen ²⁾

Om oklarhet eller oenighet uppstår om ärenden som gäller anställningsförhållanden, ska förtroendemannen få all information som inverkar på lösandet av fallet. Information angående arbetstagarens hälsotillstånd och inkomstnivåer ska behandlas konfidentiellt.

²⁾ FSU/RiF protokoll 25.8.2017.

1) Rätt att få information om arbetsavtalet enligt lagen om sjöarbetsavtal

Enligt 13 kap. 6 § i lagen om sjöarbetsavtal har en förtroendeman rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som avses i 1 kap. 3 § i fråga om de arbetstagare som förtroendemannen företräder.

Parterna konstaterar att det i fält på de arbetsavtalsformulär som arbetsgivarna använder eller annars i arbetsavtalet också antecknas sådana uppgifter som inte omfattas av 1 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal. Sådana uppgifter är bland annat passnummer, hemadress eller närmaste anhörig. Sådana uppgifter kan lämnas till förtroendemannen om arbetstagaren ger sitt samtycket till det.

Dessutom konstateras att förtroendemannen har tystnadsplikt enligt lagstiftning och kollektivavtalet när det gäller uppgifter som han eller hon får tillgång till i samband med sitt förtroendeuppdrag.

2) Annan rätt att få information (enligt samarbetslagen eller kollektivavtalet)

Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt att arbetsgivaren ska, om lagen och kollektivavtalet så kräver på eget initiativ och i annat fall alltid på begäran, ge förtroendemannen uppgifter om de arbetstagare som förtroendemannen företräder, när dessa behövs för att samarbeta smidigt, föra effektiva förhandlingar eller behandla en oklar fråga eller meningsskiljaktighet snabbt och uttömmande.

Huvudförtroendeman och fartygsförtroendeman har rätt att för skötandet av sina uppgifter få uppgifter om på fartygen verksamma underentreprenörer och om utomstående arbetskraft som arbetar på fartygen.

Huvudförtroendeman och fartygsförtroendemannen ska ges avtalen ingångna mellan Sjömans-Unionen och rederiet.

7 Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannens uppgift är att verka som representant för Finlands Sjömans-Union och dess medlemmar i ärenden som berör tillämpning av kollektivavtal och arbetslagstiftning samt arbetsreglemente och även i övrigt i frågor som berör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Till huvudförtroendemannens uppgifter hör även att förhandla om fartygets bemanning på sätt som avses i utrikesfartens kollektivavtal för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal och i utrikesfartens passagerarfartygsavtal samt förmedla information mellan arbetsgivaren och Finlands Sjömans-Union samt arbetstagaren.

Ät ny arbetstagare som antas till fartyget klarläggs och i dennas arbetsavtal antecknas vilket kollektivavtal som tillämpas i dennes anställningsförhållande. På samma sätt klarläggs förtroendemannas- och förhandlingssystemet mellan Finlands Sjömans-Union och rederiet samt anvisas arbetstagaren utan dröjsmål och så snabbt som möjligt till den egna avdelningsförtroendemannen eller till fartygets förtroendeman eller huvudförtroendeman.

8 Förtroendemannens anställningsförhållande

Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av, om han/hon sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt arbete, eller om han/hon befriats från arbete. Förtroendemannen är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppgiften.

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen samt huvudförtroendemannens suppleant ska under huvudförtroendemannauppgifternas och huvudförtroendemannasuppleantsuppgifternas tid utreda, ifall upprätthållandet av huvudförtroendemannens eller huvudförtroendemannasuppleantens yrkesskicklighet till det tidigare eller till motsvarande arbete, förutsätter givande av sådan yrkesmässig utbildning, som även anordnas åt andra arbetstagare. Detsamma gäller specialarbetsskyddsfullmäktige, ifall sådan valts i rederiet.

9 Förflyttning av förtroendeman

Arbetstagare, som fungerar som förtroendeman, får inte medan han/hon sköter denna syssla eller med anledning av detta, förflyttas till i förhållande till sin ordinarie befattning sämre avlönat arbete än vad han/hon hade då han/hon blev vald till förtroendeman, inte heller får han/hon avskedas på grund av förtroendemannauppgiften.

Enligt samarbetslagen fungerar som företrädare för personalgruppen den förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal eller ett förtroendeombud eller samarbetsombud, eller ifall nämnda personer inte har valts som företrädare för personalgruppen, en enskild arbetstagare som ingår personalgruppen.

Förtroendeman i tillfällig befattning kan förflyttas till sin ordinarie befattning efter att tiden för den tillfälliga befattningen löpt ut.

Huvudförtroendeman och huvudförtroendemannens suppleant samt specialarbetsskyddsfullmäktige, ifall sådan valts i rederiet, ska i första hand återvända till samma fartyg eller till samma trafikområde, från vilket denne valts, till sitt tidigare arbete, eller om detta inte är möjligt, till arbete som motsvarar det tidigare arbetsavtalet, eller om inte heller detta är möjligt, till arbete som motsvarar dennes yrkesskicklighet.

10 Förtroendemannens uppsägningsskydd

Om en del av företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, får en dylik åtgärd inte riktas mot förtroendeman såvida inte rederiets verksamhet helt läggs ned. Ifall man gemensamt konstaterar, att förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar dennes yrke eller som i övrigt är lämpligt för personen, kan dock avvikelse ske från denna bestämmelse.

Förtroendemanns arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte samtycke givits av majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemanns arbetsavtal får denne inte ställas i ofördelaktigare ställning i förhållande till övriga arbetstagare.

Förtroendemannens arbetsavtal kan inte hävas på grund av allvarliga överträdelser eller åsidosättande av arbetsförpliktelserna enligt arbetsavtal eller lag, som är så väsentliga att arbetsgivaren inte skäligen kan förutsätta ett fortsatt anställningsförhållande, om inte överträdelserna eller försummelseerna är upprepade och om inte förtroendemannen tidigare upprepade gånger varnats för detta.

Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas också på förtroendemannakandidat som uppställs på arbetsplatsen om vilket skriftligt meddelande lämnats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet vidtar dock tidigast tre månader före den kandiderande förtroendemannens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet utsedda förtroendemannens del när valresultatet konstaterats.

Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas ännu sex (6) månader efter att förtroendemannauppdraget upphört, på arbetstagare som verkat som förtroendeman.

Ifall arbetsgivaren ämnar häva förtroendemanns arbetsavtal, ska detta meddelas till detta avtals parter vilka omedelbart i gemensamma förhandlingar ska utreda grunderna för hävningen.

Ifall förtroendemanns arbetsavtal avslutas i strid mot detta avtal eller lagstridigt, ska arbetsgivaren betala gottgörelse åt denne som motsvarar minst 10 månaders eller högst 30 månaders lön. Gottgörelsen ska betalas i enlighet med de grunder som framkommer ur 12 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Om förtroendeman på grund av sjukdom eller skada varit borta från arbetet, ska rederiet eftersträva att förtroendemannen efter tillfrisknande från sjukdomen eller efter att skadan läkts återplaceras på samma fartyg eller i samma trafikområde som i sitt tidigare arbete eller, om detta inte är möjligt, till arbete som motsvarar det tidigare arbetsavtalet, eller ifall inte ens detta är möjligt, till arbete som motsvarar dennes yrkesskicklighet.

I säsongstrafik använt fartygs verksamhet anses ha upphört helt, då fartyget anländer från sin sista resa till övervintringshamnen. Förtroendeman medges returrätt till fartyget, ifall det efter övervintringsperioden åter sätts i trafik.

Arbetsgivare som inte efterföljer förenämnda bestämmelser som gäller sjuk eller skadad förtroendeman eller förtroendemannens returrätt till fartyg i säsongstrafik, är skyldig att till förtroendeman betala ersättning enligt bestämmelserna i sjöfartens uppsägningsskyddsavtal.

Om arbetsavtalet har fortgått mindre än ett år ska arbetstagare som fungerar som förtroendeman erhålla förhandsmeddelande om arbetsavtalsförhållandets upphörande med tre (3) veckors varsel, och om arbetsavtalsförhållandet har fortgått över ett år, med fyra (4) veckors varsel. I förhandsmeddelandet som ges till förtroendeman ska antecknas skälet till uppsägningen. Förhandsmeddelande om uppsägning av huvudförtroendeman och fartygsförtroendeman ska även delges arbetstagarna på ifrågavarande arbetsplats samt till Sjömans-Unionen. Förhandsmeddelande angående avdelningsförtroendeman delges fartygsförtroendeman. De förenämnda bestämmelserna om förhandsmeddelanden gäller dock inte vid sådana fall då arbetsgivaren enligt lag är berättigad att häva arbetsavtalet.

Ovan nämnda bestämmelser tillämpas även på huvudförtroendemannens suppleant samt på specialarbetsskyddsfullmäktige, ifall en sådan finns i rederiet.

11 Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Beviljande av befrielse

För skötseln av sina uppgifter ordnas för förtroendemannen vid behov tillfällig eller regelbundet återkommande befrielse från arbetet.

För utförande av brådskande ärenden ska förtroendemannen ges befrielse från arbetet även under en tid som är lämplig med hänsyn till arbetet.

Om huvudförtroendemannen eller fartygsförtroendemannen befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande tidsperioder, ska han/hon sköta förtroendemannauppdragen under denna tid.

Åt förtroendemannen ska för skötandet av sina uppgifter regelbundet ges befrielse från sitt arbete på följande sätt:

Inom området för utrikesfartens passagerarfartygsavtal:

<i>Avdelningsförtroendeman:</i>	0,5 dagar/månad
---------------------------------	-----------------

<i>Fartygsförtroendeman:</i>	
------------------------------	--

1–59	arbetstagare	0,25 dagar/vecka
60–139	arbetstagare	0,5 dagar/vecka
140–199	arbetstagare	1,0 dagar/vecka
över 200	arbetstagare	1,5 dagar/vecka

<i>Huvudförtroendeman:</i>	
----------------------------	--

1–199	arbetstagare	1,5 dagar/vecka
200–499	arbetstagare	2 dagar/vecka
500–799	arbetstagare	2,5 dagar/vecka

över 800 arbetstagare 3 dagar/vecka

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens handelsfartyg:

Fartygsförtroendeman:

9–59	arbetstagare	2 timmar/vecka
60–139	arbetstagare	5 timmar/vecka
140–199	arbetstagare	8 timmar/vecka
över 200	arbetstagare	12 timmar/vecka

Huvudförtroendeman:

1–199	arbetstagare	14 timmar/vecka
200–499	arbetstagare	17 timmar/vecka
500–799	arbetstagare	20 timmar/vecka
över 800	arbetstagare	24 timmar/vecka

Ifall förtroendemannen inte kan använda sin befrielse, på grund av brådskande arbete eller annars på grund av skötande av arbetsuppgifter, under arbetstid och då förtroendemannen som en följd av detta måste sköta förtroendemannasysslorna under sin fritid, ersätts befrielsen enligt detta avtal som extra ledighet på sätt som skilt överenskomms mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union.

Ersättande av inkomstbortfall

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal är huvudförtroendemannens lönegrupp minst ekonomipersonalens lönegrupps löneklass 3, oberoende av huvudförtroendemannens yrke. Betjäningsarvodet betalas enligt medeltalet för rederiet, på så sätt att grunden för betjäningsarvodet är det högre betjäningsarvodet (4 %), som även betalas för den tid som huvudförtroendemannen använder sin huvudförtroendemannabefrielse.

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal ska åt huvudförtroendemannen betalas minst reparatörs AT-lönegrupps lön inklusive tillägg.

Huvudförtroendemannen och huvudförtroendemannens suppleant är, då de sköter huvudförtroendemannauppgifter, berättigad till en ersättning för varje sådan dag, som motsvarar lönen för två (2) övertidstimmar på passagerarfartygen och på lastfartygen motsvarande två (2) vardagsövertidstimmar.

Om förtroendemannen utöver sin ordinarie arbetstid, utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter, betalas åt denne övertidsersättning eller enligt överenskommelse annan tilläggsersättning, för på detta sätt förlorad tid.

Ovan nämnda bestämmelser tillämpas även på specialarbetarskyddsfullmäktige, om en sådan valts i rederiet.

12 Förtroendemannens utbildning

Förtroendemannen ska i den mån det är möjligt beredas tillfälle att delta i utbildning, som är ägnad att öka kompetensen för skötseln av förtroendemannauppgifterna.

13 Förtroendemannens kontor och kontorsutrustning

Förtroendemannen ska anordnas utrymme där denne kan förvara för förtroendemannauppgifterna behövliga handlingar och kontorsmaterial. Om arbetsplatsens storlek förutsätter det, ska arbetsgivaren även anordna ändamålsenliga utrymmen, där för förtroendemannauppgifternas skötsel nödvändiga förhandlingar kan föras.

Huvudförtroendemannen och fartygsförtroendemannen har för skötandet av sitt uppdrag rätt att kostnadsfritt använda sig av fartygets och rederiets sedvanliga kontors- och kommunikationsutrustning, såsom mobiltelefoner, e-post, internetuppkoppling samt datautrustning med tillhörande program.

Förtroendemannens verksamhet lyder under arbetsgivarens dataskyddssystem, dataskyddsförfarande och dataskyddsansvar. Arbetsgivaren ska informera och ge handledning till förtroendemannen om anvisningar och verksamhetssätt som berör arbetsgivarens dataskydd.

För förtroendemannens informationsverksamhet ska anordnas en ändamålsenlig plats i manskapsutrymmena för tillkännagivanden och för framläggande av information.

14 Förhandlingsordning

I frågor som berör arbetets utförande och dess tekniska organiserande bör arbetstagaren främst vända sig till sin närmaste förman.

Såvida arbetstagaren inte direkt med förmannen fått utrett frågor rörande sin avlöning eller sina arbetsvillkor, kan denne bringa ärendet till handläggning i förhandlingar mellan sin arbetsavdelnings förtroendeman och förmannen eller arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan lösas på detta sätt, kan det låta behandlas i förhandlingar mellan fartygsförtroendemannen och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan avgöras i dessa förhandlingar, kan det överföras till fartygets huvudförtroendeman för utredning.

Om oenighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt på ovan nämnt sätt, kan det bringas till avgörande i enlighet med den kollektivavtalsenliga förhandlingsordningen.

Bilaga 11.1
Bilaga till förtroendemannaavtalet

Finlands Sjömans-Union FSU
[Rederiet]

Datum

[REDERIETS] MANSKAPS HUVUDFÖRTROENDEMAN

1. Huvud- och vicehuvudförtroendeman

Till rederiets huvudförtroendeman har valts ... för perioden ... och till vicehuvudförtroendeman ...

2. Ersättande av inkomstbortfall

Huvudförtroendeman är berättigad att inom tillämpningsområdet för utrikesfartens kollektivavtal för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal erhålla minst reparatör AT:s fulla lön, inom tillämpningsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal minst lönegrupp tre (3) fulla lön samt inom tillämpningsområdet för småtonnage minst båtsman AT:s fulla lön.

Huvudförtroende-/vicehuvudförtroendeman är berättigad att vid skötsel av huvudförtroendemannauppgiften för varje dag i förtroendemannasyssla erhålla ersättning, som inom tillämpningsområdet för utrikesfartens kollektivavtal för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal och kollektivavtalet för småtonnage i utrikesfart motsvarar två (2) vardagsövertidstimmars lön och inom tillämpningsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal lönen för två (2) övertidstimmar.

Huvudförtroende-/vicehuvudförtroendeman erläggs för varje dag i förtroendemannasysslasamma kostersättning som åt arbetstagare, för vilken inte reserverats kost och/eller logi ombord på fartyget.

3. Förtroendemannabefrielse

Huvudförtroendemannen är berättigad att för skötsel av sitt uppdrag få förtroendemannabefrielse i enlighet med förtroendemannaavtalet enligt följande:

Inom tillämpningsområdet för utrikesfartens handelsfartygsavtal är huvudförtroendemannen berättigad för skötsel av sitt uppdrag få förtroendemannabefrielse

- 14 timmar och i garantilönesystemet 1,75 dagar i veckan, då det i manskapsställning finns 0–199 arbetstagare,
- 17 timmar och i garantilönesystemet 2,125 dagar i veckan, då det i manskapsställning finns 200–499 arbetstagare,
- 20 timmar och i garantilönesystemet 2,5 dagar i veckan, då det i manskapsställning finns 500–799 arbetstagare,
- 24 timmar och i garantilönesystemet 3 dagar i veckan, då det i manskapsställning finns över 800 arbetstagare.

Inom tillämpningsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal är huvudförtroendemannen berättigad för skötsel av sitt uppdrag få befrielse

- 1,5 dagar per vecka, då antalet arbetstagare i manskapsställning är 0–199,
- 2 dagar per vecka, då antalet arbetstagare i manskapsställning är 200–499,
- 2,5 dagar per vecka, då antalet arbetstagare i manskapsställning är 500–799 samt
- 3 dagar per vecka, då antalet arbetstagare i manskapsställning är över 800.

Förtroendemannabefrielsen placeras så, att den beaktar avlösningssystemet på förtroendemannens arbetsplats och så, att i placerandet av befrielsen inte föranleder extra flygbytes- eller andra motsvarande kostnader.

Huvudförtroendemannen ska använda sin befrielse under vardagar (mån.–fre.). Till övriga dagar används i avlösningen ingående lediga dagar.

Huvudförtroendemannen håller arbetstidsbokföring och levererar den till rederiets löneräkning en gång per månad.

4. Semester

Huvudförtroendemannen har i enlighet med semesterlagen för sjömän rätt att två (2) gånger per år hålla minst X dagar ³⁾ sammanhängande semester, om vars placering skilt ska överenskommas mellan huvudförtroendemannen och rederiet.

5. Verksamhetsutrymmen

Arbetsgivaren är skyldig att anordna ett låsbart utrymme åt huvudförtroendemannen, där de för förtroendeuppdraget nödvändiga dokumenten och kontorsutrustningen kan förvaras.

Om skilt överenskommits om det, kan huvudförtroendemannen sköta sitt förtroendeuppdrag hemifrån.

6. Kontorsutrustning

Arbetsgivaren ordnar åt huvudförtroendemannen mobiltelefon, nödvändig ADB-utrustning och därtill anslutna program samt internetuppkoppling och ombesörjer kostnaderna för dessa.

Förtroendemannens verksamhet lyder under arbetsgivarens dataskyddssystem, dataskyddsförfarande och dataskyddsansvar. Arbetsgivaren ska informera och ge handledning till förtroendemannen om anvisningar och verksamhetssätt som berör arbetsgivarens dataskydd.

7. Reseersättningar

Arbetsgivaren betalar åt huvudförtroendemannen de av förtroendeuppdraget uppkomna resekostnaderna eller kilometerersättning för bruk av egen bil i enlighet med skattestyrelsens direktiv.

Rederiet

Huvudförtroendemannen

³⁾ Semesterns längd är beroende av avtalsområdet.

Bilaga 12

AFC/FCC:

Avtal om utbildningsverksamhet med tillämpningsanvisningar jämte tillämpning inom sjöfarten

Inledning

Samhällets utveckling, förändringarna i näringslivets struktur, upprätthållandet av sysselsättningen och ökningen i produktiviteten förutsätter en fortgående utbildningsverksamhet, som siktar sig till så gott som alla persongrupper. Centralorganisationerna uppmanar sina medlemmar att förhålla sig positiva till all dylik utbildning. Genom ökad fritid har personalen bättre möjligheter än tidigare inrikta sin utbildning på sina egna intresseområden. Denna vuxenutbildning kommer att få en allt större betydelse i samhället.

Utbildningen är också av central betydelse för utvecklandet av arbetsmarknadsparternas inbördes samarbete. Därför finner centralorganisationerna det viktigt att gemensamt främja den utbildning som ges. Samtidigt konstaterar centralorganisationerna, att parterna också i sin egen utbildningsverksamhet främjar upprätthållande och utvecklandet av sakliga och förtroendefulla relationer

1 § Utbildningsarbetsgrupp

För verkställandet av detta avtal finns en arbetsgrupp för utbildning till vilken varje centralorganisation utser tre (3) representanter. Arbetsgruppen för utbildning är dessutom ett allmänt samarbetsorgan mellan centralorganisationerna i utbildningsfrågor.

2 § Yrkesinriktad fortsättnings- och kompletteringsutbildning samt omskolning

Då arbetsgivaren ordnar yrkesmässig utbildning för arbetstagaren eller då arbetsgivaren skickar arbetstagaren på yrkesrelaterade kurser ersätts direkta kostnader och inkomstbortfall för ordinarie arbetstid till följd av utbildningen. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnader som den föranleder.

När en arbetstagare deltar i utbildning som avses i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen, tillämpas i fråga om arbetsgivarens skyldighet att stå för de kostnader utbildningen föranleder och skyldighet att ersätta inkomstbortfallet för utbildningen det som föreskrivits om yrkesutbildning i detta avtal. Om utbildningen sker utanför arbetstiden, tillämpas i fråga om ersättning av de kostnader utbildningen föranleder samt för inkomstbortfallet samma principer som för utbildning under arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Yrkesutbildning

Arrangemang för främjande av yrkesmässig utbildning på företagsnivå verkställs så, att företagen under avtalsperioden ger personalen utbildning i ibruktagande av nya arbetsmetoder samt kompetenshöjande yrkesinriktad utbildning. Utbildningens omfattning motsvarar minst det antal timmar som är 16 gånger företagets genomsnittliga antal personer med anställningsförhållande om minst ett år under året 1986. Företaget utser de personer som ska utbildas. Den plan som ska verkställas behandlas enligt företagets samarbetsförfarande. Dessutom tillämpas bestämmelserna i utbildningsavtalets 2 § och följande principer:

- företaget kan genomföra utbildningen som intern utbildning eller utnyttja offentliga eller privata läroinrättningar eller andra lämpliga arrangemang
- för utbildning som sker under arbetstid utbetalas ersättning för inkomstbortfall.

Att skicka medarbetare på kurs

Arbetsgivarens skyldighet att ersätta direkta kostnader och inkomstbortfall gäller för utbildning som ordnats av arbetsgivaren samt sådana kurser till vilka arbetsgivaren sänder en person i sin tjänst. Uppkomsten av ersättningsskyldigheten förutsätter alltså att det före anmälan till kursen från arbetsgivarens sida klart och tydligt konstaterats att det gäller en utbildning som avses i avtalspunkten och i vilken arbetstagaren uttryckligen deltar på arbetsgivarens order. Det spelar ingen roll om det är frågan om att sändas till en kurs som ordnas på annat håll eller en utbildning som ordnas av arbetsgivaren på annat sätt.

Direkta kostnader

Som direkta kostnader i avtalspunkten ersätter arbetsgivaren först och främst resekostnaderna, om det inte är fråga om kostnader som kan räknas till ortens normala levnadskostnader i likhet med en biljett inom lokal busstrafik eller motsvarande. Övriga i denna punkt avsedda kostnader är kursavgifter och kostnader för sådant kursmaterial vars anskaffning förutsätts av kursprogrammet. Om detta utbildningsmaterial inte nöts ut under den kurs personen deltar i ska han eller hon efter att ha erhållit ersättning för anskaffningsutgifterna och om arbetsgivaren så önskar överlämna materialet även till arbetsgivarens disposition.

Som ersättning för levnadskostnader betalar arbetsgivaren en helpensionsersättning för varje kursdag då det gäller internatkurser. För övriga än internatkurser utgör kollektivavtalets bestämmelser om dagtraktamente en lämplig grund för ersättning. Arbetsgivaren betalar alltså för dessa kursdagar matpenning, antingen halvt eller helt dagtraktamente eller en eventuell annan ersättning för logi allt efter den tid som kursen tar i anspråk.

Inkomstbortfall

Då en person deltar i en på orten arrangerad kurs erhåller han eller hon ersättning för bortfall av ordinarie arbetstid enligt genomsnittlig timinkomst. För tid för kurser som arrangeras utanför orten betalas, såvida inte annat i avtalet överenskommits, inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som beräknas som genomsnittlig timinkomst. På samma sätt ersätts restimmar som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimmar. Arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta övriga restimmar. För en person med vecko- eller månadslön görs inte löneavdrag för tiden för kursen eller de resor som krävs.

Utbildning som sker utanför arbetstid

För tid som används för kurser utanför arbetstid utbetalas inte någon ersättning. Ersättning för inkomstbortfall utbetalas enbart för de arbetstimmar för vilka den person som deltar i utbildningen skulle förlora sin lön.

Då arbetsgivaren skickar en person på en kurs som anknyter till hans eller hennes yrke och som sker utanför arbetstid ersätts de direkta kostnader som uppstår på grund av detta, till exempel högre än normala kostnader för hemresa eller dylikt. Dessa kostnader bör i den mån det är möjligt konstateras på förhand och avtal ingås om hur de ska ersättas.

Tillämpning inom sjöfarten

Arbetstagaren ska när anställningen börjar inneha kompetensbrev och behörighetsbrev för specialbehörigheter som krävs för att motta en uppgift som överensstämmer med yrkesbeteckningen. Arbetstagaren är under anställningsförhållandet berättigad till ersättning från arbetsgivaren för kostnader för anskaffning, förnyande och byte av STCW-konventionsenliga specialbehörigheter samt fartygs- och uppgiftsspecifika behörighetsbrev för specialbehörigheter, inklusive kursavgifter och införskaffande av kursmaterial, resekostnader, uppehälle och inlösning av behörighetsbrev. Arbetsgivaren är även skyldig att ersätta arbetstagaren kostnader för anskaffning av resehandlingar, såsom sjömanspass och visum.

Tillämpningsanvisning

Ifall specialbehörigheten inte är nödvändig för att sköta den uppgift, för vilken arbetstagaren har anställts, eller arbetsgivaren inte förutsätter sådan specialbehörighet, är arbetsgivaren heller inte skyldig att ersätta för sådana kostnader som uppkommer vid specialbehörighetens införskaffning, förnyelse och byte. På så sätt är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta arbetstagaren för kostnader som uppkommer vid införskaffning, förnyelse och byte av exempelvis behörighetsbrev för MOB- eller fast rescue-båtar, ifall sådan behörighet inte är en förutsättning för att arbetstagaren ska kunna sköta den uppgift som hänför sig till dennes yrkesgrupp eller ifall denna behörighet inte är ett krav ombord på fartyget.

Direktiven beträffande inkomstbortfall bör tolkas sålunda att kursdeltagare för kurstiden är berättigad att få sin garanti- eller grundlön jämte möjliga erfarenhetstillägg, samt det betjäningssarvode och den serveringsersättning som betalas för arbetsperioden.

Parterna konstaterar, att man borde sträva till att kursdeltagarna sammankopplar kursen antingen med semesterns eller vederlagsledighetens början eller slut, eftersom man endast på detta sätt kan undvika väntetider, som ej hör till kursverksamhetens natur.

3 § Gemensam utbildning

Utbildning som förutsätts i samarbetsavtalen mellan centralorganisationerna ordnas av

- 1) centralorganisationerna eller gemensamt av deras medlemsförbund,
- 2) de samarbetsorgan som förutsätts av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund
- 3) gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten på arbetsplatsen.

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen i regel är arbetsplatsspecifikt, eftersom det är det bästa sättet att beakta de lokala omständigheterna.

Till en medlem i ett samarbetsorgan och arbetstagarpartens representant som förutsätts i avtalen och som deltar i utbildningen betalas ersättning så som föreskrivs i § 2. Om deltagande i utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens natur inom ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivare och förtroendemans.

Tillämpningsanvisning

Sådana samarbetsavtal på basis av vilka man kan anta att det uppstår särskilda utbildningsbehov är bl.a. rationaliseringsavtal, arbetarskyddsavtal, kommunikationsavtal, förtroendemannaavtal och avtal om förbättring av företagshälsovården.

I avtalet uppräknas de aktörer som enligt det som avses i avtalet kommer i fråga som arrangörer för gemensam utbildning på basis av avtalen ovan.

I utbildningsavtalet avsedda centralorganisationer och samarbetsorgan för medlemsförbund är bl.a. Rationaliseringsdelegationen (RANK) mellan centralorganisationerna och Arbetsgruppen för utbildning, Arbetarskyddets centralkommitté och motsvarande förbundsspecifika samarbetsorgan som branschkommittéer mellan förbundens rationaliseringsdelegationer och arbetarskyddet.

Som eventuella utbildningsområden som avses i denna avtalspunkt och som anknyter till samarbetsavtalen bör nämnas bl.a. utbildning i frågor som gäller anställningsförhållanden, företagsekonomi, arbetarskydd och rationalisering. I dessa fall förutsätts dock att utbildningen är sådan att dess tema relaterar till samarbetsuppgifter för personer som deltar i samarbete mellan vederbörande organ.

Till medlem i samarbetsorgan som deltar i gemensam utbildning i enlighet med kollektivavtalet och till representant för arbetstagare som i övrigt avses i avtalen utbetalas en ersättning för inkomstbortfall och direkta kostnader liksom då det gäller yrkesinriktad påbyggnadsutbildning och fortbildning eller omskolning. Deltagande i utbildning förutsätter avtal mellan parterna beroende på ärendets natur, antingen inom det lokala samarbetsorganet i fråga eller mellan arbetsgivare och förtroendeman.

4 § Ff-utbildning

4.1 Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

För kurser som arrangerats av Finlands Fackförbunds Centralorganisation och dess medlemsförbund och som varar en månad eller kortare tid ges arbetstagarna möjlighet att delta i kursen utan att anställningsförhållandet upphör, såvida detta kan genomföras utan att det uppstår kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast tio dagar innan kursen börjar orsaken till att det skulle orsaka kännbar olägenhet att bevilja ledighet.

Anmälan om deltagande i kurs ska då kursen pågår högst en vecka inlämnas minst två veckor innan kursen börjar och då det gäller längre kurser, minst sex veckor före kursens början.

Då arbetstagare i enlighet med ordningen ovan deltagit i en av FFC arrangerad, s.k. tremånaders kurs avbryts inte hans eller hennes anställningsförhållande.

4.2 Ersättningar

Vad gäller samarbetsutbildning som arrangerats av FFC och som avses i punkterna i ovan nämnda paragraf, som godkänts av arbetsgruppen för utbildning och som FFC arrangerar i egna institut eller i kurscentra som tillhör medlemsförbund, är arbetsgivaren skyldig att betala ersättning till förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktige, suppleant för arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommissionen och arbetarskyddsombudet för inkomstbortfall för utbildning som förutsätts för skötandet av deras uppgifter, till förtroendemän högst för en månad och för personer med arbetarskyddsuppgifter för högst två veckor. På samma sätt utbetalas ersättning för kurser som berör förtroendemannaverksamheten i ovan nämnda institut och kurscentra till fackavdelningens ordförande för högst en månad, såvida han arbetar inom ett företag med minst 100

arbetstagare inom vederbörande bransch och då den fackavdelning han leder består av minst 50 medlemmar.

Till förtroendeman och fackavdelningens ordförande betalas på motsvarande sätt vid deltagande i av FFC arrangerad tremånaderskurs en ersättning för inkomstbortfall för en månad, om de arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom vederbörande bransch och då den fackavdelning han leder består av minst 50 medlemmar förutsatt att kursdeltagaren återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Dessutom utbetalas till de arbetstagare som avses i punkt 2 för varje kursdag en ersättning för de måltidskostnader som uppstår en måltidsersättning som avtalats mellan centralorganisationerna. Denna ersättning betalas emellertid inte för en längre tid än den för vilken betalas ersättning för inkomstbortfall.

Tillämpningsanvisning

a) Beviljande av ledighet

I avtalspunkten förutsätts att arbetsgivaren ger arbetstagare och tjänstemän möjlighet att delta i en månad långa eller kortare kurser som arrangeras av centralorganisationerna och fackförbunden utan att anställningsförhållandet bryts, såvida detta inte medför betydande olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. Betydande olägenheter kan enbart bedömas i enskilda fall, separat för varje person och kurstidpunkt. Om arbetstagare inte beviljas ledighet ska arbetsgivaren också meddela orsaken till detta. För att avlägsna eventuella friktionsfaktorer bör arbetsgivaren så snart som möjligt meddelas om avsikten att delta i den kurs som avses här. Om personen inte kan delta i kursen vid önskad tidpunkt bör man tillsammans försöka hitta en annan möjlig tidpunkt då det inte finns några hinder för deltagande i kursen.

Deltagandet i en sådan kurs får inte på basis av anställningsförhållandet förorsaka en reducering av personens framtida fritids- eller grupplivförsäkringar, inte heller minska årssemester- eller pensionsskyddsförmåner. Kurstiden betraktas alltså vid beräkning av dessa förmåner som likställd med arbetade dagar. Förutom bevarandet av dessa förmåner samt beviljande av ledighet har arbetsgivaren för de kurser som avses i denna avtalspunkt inte några övriga skyldigheter än vad som senare konstateras om rättigheterna för förtroendemännen, fackavdelningens ordförande, arbetarskyddsfullmäktige, suppleanten för fullmäktige, arbetarskyddskommissionens medlemmar eller arbetarskyddsombudet att erhålla ersättning för inkomstbortfall och måltidskostnader då de under vissa förutsättningar deltar i kurser som arrangeras av FFC.

Innan en person deltar i ett utbildningstillfälle som ovan avses, bör man avtala om detta med arbetsgivaren och uttryckligen fastställa om det är ett sådant utbildningstillfälle för vilket arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet och i vilken omfattning dessa ersättningar ska betalas. Tillämpning av de i 4 §, punkt 1 avtalade förfaringssätten är en förutsättning för att de ersättningar som definierats i avtalet ska erhållas.

b) Förtroendemän

I utbildningsavtalet har avtalats att förtroendeman erhåller ersättning för inkomstbortfall vid deltagande i förtroendemannakurser som arrangeras av FFC, förutsatt att

- kursen till sitt innehåll hänför sig till vederbörande förtroendemans uppgifter. I avtalets underteckningsprotokoll har konstaterats att förutom egentliga

förtroendemannakurser även rationaliserings- och löneteknisk utbildning skulle höra till utbildning som förutsätts för skötsel av förtroendemannauppgifter, såvida förtroendemannen i sitt uppdrag kommer i kontakt med dessa frågor.

- personen redan vid anmälan till kursen har utsetts till förtroendeman.
- personen inte tidigare erhållit ersättning för deltagande i samma kurs.
- utbildningsgruppen har godkänt kursen som en sådan utbildning att ersättning för inkomstbortfall för kursdagarna utgår. Centralorganisationerna informerar om kurser som godkänts av utbildningssamarbetsgruppen och uppger samtidigt namnet på varje kurs, kursorten och tidpunkten.

Undantag från den huvudsakliga regeln om kurstid som omfattar högst en månad utgörs av den s.k. tremånaderskursen för förtroendemen, ordnad av FFC, i vilken förtroendemannen kan delta under de förutsättningar som uppräknats ovan, såvida han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 anställda inom branschen i fråga.

Tillämpning inom sjöfarten

Parterna har avtalat att en förtroendeman från varje rederi, på vilkas fartyg det sammanlagt arbetar minst 100 medlemmar i Finlands Sjömans-Union, kan delta i FFC:s tremånaderskurs.

Till deltagare i tremånaderskurser betalas likväl ersättning för inkomstbortfall enbart för en månad, och årssemesters-, pensions- eller övriga jämförbara förmåner intjänas på samma sätt för enbart en månad. Denna bestämmelse uppskjuter inte uppkomsten av intjänad semester eller fastställande av tidpunkt för semester.

En tilläggsförutsättning för utbetalning av ersättningar till deltagare i en tremånaderskurs är att de efter kursen återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Med förtroendeman avses här fackavdelningens huvudförtroendeman, suppleanten för huvudförtroendemannen och avdelningens förtroendeman i enlighet med förtroendemannaavtalet.

I enlighet med avtalet utbetalas ersättning för inkomstbortfall enligt 2 § i tillämpningsanvisningarna, samt måltidskostnader under kursen enligt vad som senare konstateras.

Förutsättningen att personen inte tidigare erhållit ersättning för deltagande i samma kurs gäller inte för de av Sjömans-Unionen för förtroendemen årligen ordnade specialkurser med varierande innehåll.

c) Fackavdelningens ordförande

Under samma förutsättningar som ovan konstaterats angående förtroendemen kan fackavdelningens ordförande delta i kurser som berör förtroendemannaverksamheten, såvida personen arbetar inom ett företag med minst 100 arbetstagare inom vederbörande bransch och då den fackavdelning han eller hon leder består av minst 50 medlemmar.

d) Arbetarskyddsfullmäktige, suppleanter för arbetarskyddsfullmäktige, medlemmar i arbetarskyddskommissioner och arbetarskyddsombud

I enlighet med utbildningsavtalet får ovan nämnda personer med förtroendemannauppgifter ersättning för inkomstbortfall vid deltagande i av FFC ordnad arbetarskyddsutbildning förutsatt,

- att kursen till sitt tema och innehåll hänför sig till skötsel av deras arbetarskydds- eller förtroendemannauppgifter,
- att ifrågavarande person redan vid anmälan till kursen har utsetts till att sköta förtroendeuppdraget i fråga,
- att personen inte tidigare erhållit ersättning för deltagande i samma kurs,
- att arbetsgruppen för utbildning har godkänt kursen som sådan kurs vars deltagare ersätts för inkomstbortfall för den tid som kursen varar. Centralorganisationerna informerar om godkända beslut av samarbetsgruppen för utbildning, på samma sätt som om förtroendemannakurser.

I enlighet med avtalet utbetalas ersättning för inkomstbortfall enligt 2 § i tillämpningsanvisningarna, samt måltidskostnader under kursen enligt vad som senare konstateras.

I enlighet med lagen om tillsynen över arbetstagarnas arbetarskydd kan utsedd arbetarskyddsfullmäktig under samma förutsättningar som definierats i utbildningsavtalet mellan centralorganisationerna och på samma villkor som en förtroendeman som avses i förtroendemannaavtalet delta i arbetsstudiegrundkurser som ordnas i FFC:s institut och tar högst fem dagar i anspråk. Ett tilläggsvillkor är att fullmäktige i sitt fullmäktigeuppdrag måste använda material som insamlats genom arbetsstudier i företaget.

Ersättning av måltidskostnader för deltagare i ff-utbildning

I enlighet med avtalet utbetalas till sådana förtroendemen, ordförande för fackavdelningar, arbetarskyddsfullmäktige, suppleanter för arbetarskyddsfullmäktige, medlemmar i arbetarskyddskommissioner och arbetarskyddsombud som enligt avtalet erhåller ersättning för inkomstbortfall vid deltagande i ff-kurs för varje kursdag en måltidsersättning som separat avtalats mellan centralorganisationerna. Denna måltidsersättning utbetalas dock inte för flera dagar än dem för vilka personen i enlighet med avtalet erhåller ersättning för inkomstbortfall. I praktiken betyder detta att det för en veckas kurs betalas måltidsersättning för fem dagar, för två veckors kurser för 10 dagar, för kurser som fortgår en månad eller längre för 20 dagar.

Måltidsersättningen är avsedd som en ersättning för de extra måltidskostnader som uppstår till följd av att man deltar i utbildning som ordnas utanför hemorten.

Utbetalningen av måltidsersättning sker ändamålsenligast genom att samma regler och rutiner följs som tillämpas hos företagen vid utbetalning av övriga motsvarande dagtraktamenten för resor. Det rekommenderas att ersättning för måltidskostnader som huvudregel utbetalas direkt till arbetstagaren som kontant förskott innan kursen inleds, och som vid senare redovisning, om arbetsgivaren så önskar, ska styrkas med ett av kurscentret utfärdat verifikat varav också framgår i vilken utbildning personen har deltagit.

5 § Ff-utbildningens omfattning

Arbetsgruppen för utbildning kan godkänna i 4 §, punkt 2 avsedda kurser till att omfatta ersättningar i den omfattning centralorganisationerna separat ingår avtal.

6 § Sociala förmåner

Deltagande i ff-utbildningstillfälle som avses i 4 § medför inte fram till en månads gräns medför inte någon minskning av semester, pension eller andra därmed jämförbara förmåner.

Bilaga 12.1 Avtal om e-utbildning

(avtal för handelsfartyg och passagerarfartyg i utrikesfart)

1 Definitioner

Med e-utbildning avses sådan utbildning eller träning som genomförs med hjälp av informations- och kommunikationsteknik på internet och som man kan delta i eller avlägga oberoende av tidpunkt och plats.

Med hjälp av e-utbildning kan arbetsgivaren på ett flexibelt och effektivt sätt erbjuda och ge arbetstagarna utbildning enligt planen för att upprätthålla och utveckla yrkeskompetensen samt utbildning som krävs till följd av nya och snabbt föränderliga behov av kompetens- och informationsdelning.

E-utbildning kan, om utbildningens struktur och innehåll tillåter det, avläggas i delar eller på en gång beroende på arbetstidsarrangemangen och den tidpunkt före vilken arbetsgivaren fastställt att e-utbildningen ska avläggas. Arbetsgivaren bestämmer och meddelar alltid arbetstagaren på förhand om en e-utbildning är obligatorisk eller om den enbart rekommenderas av arbetsgivaren.

Med en obligatorisk e-utbildning avses en sådan utbildning som arbetsgivaren anvisat med stöd av sin arbetsledningsrätt och som arbetstagaren inte kan neka till utan att bryta mot sina skyldigheter enligt arbetsavtalet.

Med en e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderat avses en sådan utbildning som stödjer arbetstagarens yrkesmässiga utveckling men som inte är nödvändig med tanke på yrkesbeteckningen. Arbetstagaren kan själv välja tidpunkten för avläggande av e-utbildningen oberoende av tid och plats.

E-utbildningens längd, enligt vilken ersättningen fastställs, bestäms enligt den längd som den som utarbetat e-utbildningen har fastställt på förhand, såvida inget annat avtalas.

2 Tidpunkt för obligatorisk e-utbildning och ersättning för förlorad fritid

Arbetsgivaren strävar efter att ordna arbetstagarens arbetsuppgifter och arbetstid så att obligatorisk e-utbildning kan avläggas under arbetstid som ingår i lönen, oavsett hur lång utbildningen är.

Chefen planerar och godkänner i förväg användningen av arbetstiden, alltså hur och när samt till vilket datum senast en obligatorisk e-utbildning ska avläggas.

Obligatorisk e-utbildning under en arbetsperiod

Obligatorisk e-utbildning avläggs i första hand under arbetstid så att den ingår i garantilönen. Då befrias arbetstagaren från sina ordinarie arbetsuppgifter under den tid som den obligatoriska e-utbildningen varar.

Om obligatorisk e-utbildning inte kan avläggas under arbetstid på fartyget så att den ingår i garantilönen, avläggs den utanför arbetstid som övertidsarbete på fartyget. Obligatoriska e-utbildningar ska försöka avläggas under en lugn tidpunkt under arbetsperioden.

Obligatorisk e-utbildning under en ledig period

Om en obligatorisk e-utbildning inte kan avläggas under en arbetsperiod under arbetstid så att den ingår i lönen eller utanför arbetstid som övertidsarbete på fartyget, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att avlägga e-utbildningen under en ledig period.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om obligatorisk e-utbildning under en ledig period, kan utbildningens omfattning vara högst 20 timmar under ett kalenderår. Ersättningen för sådan e-utbildning är 1/200 av arbetstagarens individuella garantilön för varje e-utbildningstimme. Tidpunkten för e-utbildning som avläggs under en ledig period ska alltid avtalas i tillräckligt god tid före utbildningen.

Om e-utbildningens omfattning överstiger 20 timmar under ett kalenderår ska de överstigande timmarna ersättas som övertidsarbete.

En obligatorisk e-utbildning som avlagts under en ledig period påverkar inte avlösningen.

3 Ersättning för e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderar

Till arbetstagare som deltar i en e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderar och som avläggs utanför den arbetstid som ingår i garantilönen eller under en ledig period, betalas en separat ersättning för varje timme i e-utbildning, vars belopp är 1/200 av arbetstagarens garantilön. Ersättningen fastställs enligt utbildningens längd som den som utarbetar e-utbildningen fastställer på förhand, såvida inget annat avtalas. Ersättningen betalas efter att e-utbildningen har slutförts mot kursintyg.

Att en arbetstagare vägrar att avlägga en e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderar sanktioneras inte.

En av arbetsgivaren rekommenderad e-utbildning som sker under en ledig period påverkar inte avlösningen och den förlorade lediga tiden ersätts inte separat.

4 Övriga bestämmelser

Arbetsgivaren ska sörja för att arbetstagaren har tillgång till sådana anordningar och andra tekniska förutsättningar som gör det möjligt att avlägga en obligatorisk e-utbildning på arbetsplatsen eller någon annanstans under en ledig period.

Arbetsgivaren betalar eller ersätter i alla ovan nämnda fall alla deltagar- och materialkostnader som e-utbildningen orsakat arbetstagaren. Med kostnader avses inte till exempel anskaffning av anordningar (såsom dator, surfplatta, telefon e.d.) eller kostnader för anslutningar.

5 Giltighet

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet för utrikesfarten.

Bilaga 13

Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

Målet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheterna är att effektivisera samarbetet och att så fort som möjligt sysselsätta arbetstagaren.

Samarbets- och uppsägningsförfarandet

Arbetsgivaren lägger i början av samarbetsförhandlingar som berör minst tio arbetstagare fram en handlingsplan. Om innehållet av handlingsplanen förhandlas med personalrepresentanterna. I planen redogörs för förhandlingsprocedurer och förhandlingsformer, planerad tidtabell samt de för uppsägningstiden planerade förfaringsprinciper i fråga om sökande av arbete, utbildning och användning av Arbetsförvaltningens tjänster. I planen tas i beaktande de existerande normerna för hur man går tillväga när det gäller minskning av Arbetskraften. Om samarbetsförhandlingarna berör mindre än tio arbetstagare, föreslås i samarbetsförfarandet de för uppsägningstiden planerade förfaringsprinciperna i fråga om sökande av arbete, utbildning och användning av Arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om handlingsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägning vid omfattande uppsägningar kan tas upp i samarbetsförhandlingarna tidigast sju dagar efter att man har behandlat grunderna för och verkningarna av åtgärden.

I samband med samarbetsförfarandet för den planerade minskningen behandlas också de ändringar som krävs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheterna kartlägger omedelbart tillsammans de olika offentliga Arbetskraftstjänster som kommer att behövas när samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfarandet i små företag inletts. Man försöker med Arbetskraftsmyndigheterna avtala om arten av de tjänster som erbjuds, tidtabellen för deras verkställande samt samarbetet vid verkställandet. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

Sysselsättningsprogrammet och dess verkställande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till ett sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren underrättar Arbetskraftsmyndigheten om en uppsägning som skett av ekonomiska eller produktionsskäl, ifall den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Denna anmälningsskyldighet berör också upphörande av en sådan visstidsanställning som har uppstått av ett eller flera sådana Arbetsavtal på viss tid som har oavbrutet eller med endast kortfristiga avbrott fortsatt hos samma Arbetsgivare i minst tre år. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande lämna till Arbetskraftsmyndigheten uppgifter om berörda arbetstagares utbildning, Arbetserfarenhet och Arbetsuppgifter omedelbart efter att uppsägningen har skett. Arbetsgivaren deltar, om man separat kommer överens om det, även i övrigt i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

Om vid uppsägningen inget annat har överenskommit om frågan, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstförlust för att under sin uppsägningstid delta i utarbetandet av

sysselsättningsprogrammet, söka arbete på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ samt delta i anställningsintervju, omplaceringsskolning, inlärn timer i arbete och praktik eller delta i en med hans eller hennes sysselsättningsprogram förenlig Arbetskraftspolitisk utbildning. Ledighetens längd är följande, beroende på anställningens längd:

- 1) högst 5 dagar, om arbetstagarens uppsägnings tid är högst en månad
- 2) 10 dagar om arbetstagarens uppsägnings tid överstiger en månad men utgör högst fyra månader samt
- 3) högst 20 dagar, om arbetstagarens uppsägnings tid är över fyra månader.

Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning om grunden för ledigheten.

Bilaga 14

Krigsriskavtal

Undertecknande har avtalat följande om krigsrisk och krigsriskliknande situationer (bl.a. sjöröveri):

Som krigsriskområde eller krigsriskliknande område godkänns av Lloyd's Joint War Committee (JWC, se separat bilaga, som uppdateras från fall till fall) utlyst område.

På fartyg som trafikerar i krigsriskområde betalas en 100 % förhöjd tabell- eller garantilön. Övertid som utförts i krigsriskområdet betalas ur den med 100 % förhöjda tabell- eller garantilönen.

Den förhöjda lönen betalas från det dygnets början, under vilken fartyget ankommer till ovan nämnda område och betalas till slutet av det dygn under vilken fartyget avlägsnat sig från området, dock för minst två dygn.

Vid beräkandet av semesterlön, ska den tid för vilken betalats förhöjd tabell- eller garantilön beaktas (i enlighet med pro rata-principerna).

Arbetsolycksfalls-, grupplivförsäkrings- och försäkringar för personlig egendom är i kraft i ifrågavarande område, (ifall annat inte överenskommits om krigsrisk) dock så att inom krigsriskområdet gäller, att olyckan eller dödsfallet föranleds av krigshandlingen eller handlingar som är jämförbara med detta:

- ersättningen enligt grupplivförsäkringen på grund av dödsfall är dubbel
- utöver den lagstadgade ersättningen från olycksfallsförsäkringen är engångsersättningen för 100 % bestående arbetsoförmåga 210 000 euro. För mindre arbetsoförmåga betalas en engångsersättning vars storlek står i pro rata-förhållande till full engångsersättning. Engångsersättningens belopp höjs varje år på motsvarande sätt som andra ersättningar enligt olycksfallsförsäkringslagstiftningen.
- förlust av personlig egendom ersätts i enlighet med 13 kap. 16 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011).

Ifall en arbetstagare inte önskar följa fartyget till krigsrisk eller krigsriskliknande område, ska arbetstagaren omedelbart meddela om detta, efter det att informationen om att fartyget kommer att förflyttas till dylikt område kommer till kännedom. I övrigt följs gällande lagstiftning om krigsrisk.

Detta krigsriskavtal är i kraft mellan parterna såsom de övriga kollektivavtalen inom utrikesfarten.

HELSINGFORS den 27 juni 2012

REDERIerna I FINLAND rf

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND

Bilaga 15.1

Beräkning av visstidsanställda arbetstagares arbets- och lediga dagar

Tillämpning av kollektivavtalspunkt 4.4

Undertecknade har överenskommit följande i fråga om tillämpning och tolkning av den i mars 2003 tillfogade punkt 4.4 (beräkning av visstidsanställda arbetstagares arbets- och lediga dagar) till kollektivavtalet för utrikesfartens passagerarfartygspersonal:

a) Tillämpningsdirektiv för beräkning av visstidsanställda arbetstagares arbets- och lediga dagar:

En sådan arbetstagare (extra arbetstagare), vars arbetsperioder och lediga perioder inte antecknats i arbetsperiodsschemat och vars anställningsförhållande är kortare än 14 dagar och som inte tagit som vikarie för någon, sammanlagda maximiarbetsdag för ankomstdagen och avgångsdagen är 12 timmar. En dylik arbetstagare har dock rätt att arbeta minst åtta (8) timmar på ankomstdagen och avgångsdagen. Åt extra arbetstagare betalas lön från den dagens början, då han/hon anländer till arbetet, till den dagens slut, då anställningsförhållandet upphör ⁴⁾. Arbete som extraarbetstagare utfört på ankomst- och avgångsdagen berättigar till en ledig dag, i enlighet med 1:1-avlösningssystemet, ifall ankomst- och avgångsdagarna räknas tillsammans.

T.ex.

Fre.	Lör.	Sön.	
2	10	8	
----- ----- -----			
20.00		20.00	= 3 dagars lön + 2 lediga dagars lön
Fre.	Lör.	Sön.	
6	10	4	
----- ----- -----			
12.00		12.00	= 3 dagars lön + 2 lediga dagars lön
Fre.	Lör.	Sön.	
8	12	10	
----- ----- -----			
12.00		12.00	= 3 dagars lön + 3 lediga dagars lön

⁴⁾ Om arbetstagaren innan påbörjandet av arbetet måste resa från platsen där avtalet ingåtts för att kunna komma till sitt arbete, ska lön betalas redan från den dagens början då resan påbörjades av arbetstagaren.

Bilaga 15.2

Beräkning av visstidsanställda arbetstagares semesterersättning

Tillämpning av kollektivavtalspunkt 4.4

Undertecknade har överenskommit följande i fråga om tillämpning och tolkning av den i mars 2003 tillfogade punkt 4.4 (beräkning av visstidsanställda arbetstagares semesterersättning) till kollektivavtalet för utrikesfartens passagerarfartygspersonal:

För en sådan arbetstagare, vars arbetsavtal ingåtts för viss tid, i enlighet med de bestämmelser som framgår ur 1 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal och som är kortare än 14 dagar, är beräkningsmodellen för semesterersättning följande:

Semesterersättningen är 11 % av den med 1,18 förhöjda lönen, för tiden han/hon inte erhållit semesterersättning.

Därtill betalas i enlighet med kollektivavtalets punkt 7.3, kost- och logiersättningen som ingår i semesterersättningen för anställningsförhållande under 14 dygn på följande sätt:

1–3 dygns anställningsförhållande	0,5 x kost- och logiersättningen
4–6 dygns anställningsförhållande	1 x kost- och logiersättningen
7–9 dygns anställningsförhållande	1,5 x kost- och logiersättningen
10–13 dygns anställningsförhållande	2 x kost- och logiersättningen

EXEMPEL PÅ TILLÄMPNINGEN:

- arbetstagare, vars anställningsförhållande varat fyra (4) dagar
- den lön som fastställs åt arbetstagare är 4 x dagslönen + 4 x kost- & logiersättning, vilket multipliceras med 1,18. Av det sålunda erhållna resultatet betalas 11 % som semesterersättning. Därtill betalas en (1) gång kost- och logiersättning.

Obs! Vid beräkning av semesterersättning beaktas inte eventuella övertidsersättningar eller betjäningsskadeersättning.

Bilaga 16
Modell för garantilöneavtal

Finlands Sjömans-Union FSU
[Rederiet]

Datum

ARBETS- OCH LÖNEVILLKOR FÖR FARTYGET M/S ...

Ombord på [rederiets namn] fartyg m/s [fartygets namn] tillämpas det ikraftvarande kollektivavtalet som uppgjorts mellan Finlands Sjömans-Union FSU rf och Rederierna i Finland rf och som gäller för utrikesfartens handelsfartyg samt de överenskomna tillägg och undantag som anges nedan.

Genom detta kollektivavtal har man genomfört den arbetskraftsinbesparning som lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport, förutsätter.

Avtalet är i kraft fr.o.m. xx.xx.xxxx, så som kollektivavtalet för handelsfartyg, dock så, att avtalet är i kraft de första sex (6) månaderna på prov. Ifall fartygets trafikområde väsentligt ändras, ska parterna innan ändringen verkställs, komma överens om sådana förändringar som en ändring av trafikområde medför.

1. Bemanning

Då fartyget är i trafik, ska det ombord finnas åtminstone den i bilagan avsedda bemanningen.

Ifall det till någon ur fartygspersonalen ordnas måltider på annan plats än i de gemensamma utrymmena eller ifall det till någon av dem ordnas privattjänst, ska det till ekonomipersonalen anställas ett ekonomibiträde.

Då man ombord på fartyget håller sjövakt ska till det, enligt förordningen om vakthållning, i vakthållningen på bryggan ingå en person i manskapsposition, som innehar behörighet för vaktman.

Ifall fartygets personal föreslår, att bemanningen ombord bör utökas, så ska ärendet förhandlas i enlighet med den förhandlingsordning som avses i förtroendemannaavtalet. Ifall förhandlingarna inte leder till något resultat, förflyttas ärendet för behandling mellan Finlands Sjömans-Union och rederiet.

Var och en besättningsman ombesörjer den egna hyttens dagliga städning. En mera grundlig rengöring utförs alltid i samband med avlösning eller en gång per månad. För grundligare städning av gemensamma sociala utrymmen eller då det är fråga om tillställningar ombord, som är godkända av rederiet tas vid behov in extra arbetskraft.

I varje arbetstagares arbetsavtal antecknas hans/hennes yrkestitel samt vilket kollektivavtal som tillämpas på hans/hennes anställningsförhållande. På samma sätt klarläggs förtroendemanna- och förhandlingssystemet mellan Finlands Sjömans-Union och rederiet samt anvisas arbetstagaren utan dröjsmål och så snabbt som möjligt till den egna avdelningsförtroendemannen eller till fartygets förtroendeman eller huvudförtroendeman.

2. Arbetstid och avlösning

2.1 Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar per dag och högst 40 timmar per vecka.

Garantilönen innehåller åtta (8) timmar ordinarie arbetstid per dygn inklusive lördagar, söndagar, andra helgdagar och speciella helgaftnar samt högst X timmar övertid per kalendervecka (Y vardagsövertid och Z helgövertid) dock så, att den i garantilönen inkluderade dygnsvisa arbetstiden är högst 12 timmar.

Ifall det per kalendervecka uppstår mera övertid än X timmar (Y vardagsövertid och Z helgövertid) eller ifall man under ett dygn arbetar mera än 12 timmar, ersätts övergående timmar som övertid. Övertidsersättning per timme beräknas utgående från garantilönen genom att använda delaren W ¹⁾.

Bytesdagens ordinarie arbetstid är antingen fyra (4) eller åtta (8) timmar.

Genom detta kollektivavtals bestämmelser har man ersatt följande bestämmelser i lagen om sjöarbetsavtal och kollektivavtalet för handelsfartyg:

1) sjöarbetstidslagen

- 4 § (ordinarie arbetstid),
- 5 §:(placering av arbetstid) 1 mom. punkterna 2, 3 och 4 samt 2 mom.,
- 6 § (tillämpningsområdet för begränsningarna av helg- och lördagsarbete),
- 7 § (skiftarbetares skyldighet att utföra arbete på helgdag och lördag),
- 8 § (ekonomiarbetares skyldighet att utföra arbete på helgdag och lördag),
- 9 § (hållande i övertidsarbete) mom. 2 och 3,
- 12 § (bestämmande av ersättningsgrunder i fråga om övertidsarbete) mom. 2,
- 14 § (övertidsersättning i form av vederlag),

2) Kollektivavtal för utrikesfartens handelsfartyg

- 4.2 (skiftarbetarens arbetstid),
- 4.3 (ekonomiarbetarens arbetstid),
- 4.4 (dagarbetarens arbetstid) och
- 4.6 (ersättning för övertid) punkterna 4.6.1.3 (omvandling av övertid till fritid), 4.6.2 (övertidsersättning i form av vederlag) 4.6.3 (användning av lagstadgat och tilläggsvederlag) och 4.6.4 (ersättning av lagstadgat vederlag och tilläggsvederlag).

2.2 Avlösning

På fartyget tillämpas ett 1:1-avlösningssystem. Avlösningen förverkligas genom pro rata-principen så, att en (1) arbetsdag berättigar till en (1) ledig dag och så, att de semesterdagar som enligt lagen om semester för sjömän och utrikesfartens kollektivavtal ingår i avlösningssystemet. Semester som används i samband med avlösningens förverkligande, vid beräkandet och utbetalandet av semesterlön tillämpas för övrigt det som stadgas i semesterlagen för sjömän.

Avlösningen ska förverkligas så, att arbetsperioden i Östersjöfarten är högst X veckor lång. I fråga om övriga trafikområden kan parterna vid behov separat förhandla och överenskomma om längden på arbetsperioden.

¹⁾ Exempel: Om det i garantilönen ingår timmar vardagsövertid och timme helgövertid, är delaren (W)

2.3 Frånvaro i förhållande till avlösningen

Då arbetstagaren under arbetsperioden är oförmögen till arbete pga. sjukdom eller skada och av den anledningen är frånvarande från arbetet eller, då arbetstagaren deltar i en av arbetsgivaren anvisad skolning under arbets- eller lediga perioden, ska frånvaron från arbetet och deltagandet i skolningen jämföras med arbetstid, de då möjligtvis hållna lediga dagarna eller semesterdagarna skjuts upp för att hållas senare som motsvarande ledighet eller ersätts, om så arbetstagaren önskar, i pengar. Detta gäller även annan frånvaro som grundar sig på lag eller kollektivavtal, för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön till arbetstagaren.

2.4 Övergångsperiod

Då man på fartyget övergår till den i detta avtal avsedda garantiavlöningen, ska de lediga dagar som tidigare införtjänats under anställningstiden i rederiet och i enlighet med lagen om sjöarbetsavtal och kollektivavtalet i första hand hållas som ledighet. Ifall arbetstagaren så önskar kan tidigare införtjänade lediga dagar ersättas i pengar. I sådana fall används som ersättningsgrund den lön som betalades till arbetstagaren vid införtjäningstillfället.

3. Avlöning

Arbetstagarens garantilön per kalendermånad är i enlighet med tabellen i lönebilagan. Garantilönen omfattar följande tillägg och ersättningar:

- [ersättning för överenskommen mängd övertid
- kockstuerens kompetenstillägg
- klädpeng
- rederitillägg ombord på passagerarfartyg
- lasthanteringsersättning
- betjäningssarvode samt
- bäddpeng.]²⁾

Betjäningssarvudet enligt punkt 23.1 i kollektivavtalet för handelsfartyg, även om det är inbakat i garantilönen, betalas endast till medlemmar av Finlands Sjömans-Union.

Parterna av kollektivavtalet för handelsfartyg kan separat komma överens om nya tillägg och ersättningar. Vilka av dessa som kan omfattas av garantilönen ska avtalas separat och fram tills dess betalas de utöver garantilönen.

Garantilönen omfattar inte den förhöjda delen (18 %) av semesterlönen eller semesterpeng.

Garantilönen betalas för arbetsperioder och lediga perioder och även då, arbetsgivaren genom lag och avtal är skyldig att betala lön.

Under ledig tid som förknippas med semester och ledig tid samt under frånvaro på grund av sjukdom eller skada ska till arbetstagaren betalas en ersättning för kost och logi, så som bestäms i punkterna 24.2, 24.3 och 24.4 i kollektivavtalet för handelsfartyg. Den kost och logiersättning som betalas under utbildningstid har överenskommit i utbildningsavtalsbilagan till kollektivavtalet för handelsfartyg.

²⁾ Vilka tillägg och ersättningar som ingår i garantilönen, bestäms i de rederi-/fartygsvisa förhandlingarna.

På fartyg, där man transporterar passagerare betalas till ekonomipersonalen, i stället för ersättning enligt punkt 22.3 i kollektivavtalet för handelsfartyg, ett tillägg per dag för varje dag då passagerare finns ombord. Tillägget specificeras i lönebilagan.

Till den bifogade garantilönetabellen görs motsvarande löneförhöjningar som till lönerna enligt utrikesfartens kollektivavtal.

Helsingfors den xx månad XXXX

[REDERIET]

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

Denna modell är inte bindande. Det slutgiltiga avtalet om garantilöner förhandlas och avtalas separat med varje rederi fartygsspecifikt. Parterna kan i dessa förhandlingar komma överens om bestämmelser som avviker från modellen.

Bilaga 17

Osakligt bemötande på arbetsplatsen *)

Målet med detta bilageavtal är att säkerställa en arbetsplats där man inte tolererar och där det inte förekommer trakasserier, mobbning, diskriminering, fysiskt eller psykiskt våld eller annat osakligt bemötande samt där man uppmärksammar de skadliga effekter som allt osakligt bemötande har i arbetslivet och dess negativa inverkan på arbetets produktivitet, arbetsklimatet och arbetshälsan.

Syftet med avtalet är att förbättra och förtydliga behandlingen och avgörandet av fall som rör osakligt bemötande och beteende och uppmuntra till att man på arbetsplatsen tillsammans skapar och genomför rutiner och praxis för förebyggande av osakligt bemötande samt ingripande i, behandling av och avgörande av osakligt bemötande.

Detta avtal grundar sig på bestämmelserna om osakligt bemötande i arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om sjöarbetsavtal (756/2011). Det osakliga bemötande som avses i detta avtal avser inte sådan diskriminering i arbetslivet som avses i diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och som omfattas av de rättsmedel och påföljder som nämns i dessa lagar.

I detta avtal avses med osakligt bemötande alla former av trakasserier, mobbning, våld och annat osakligt bemötande.

1. Huvudprinciper och identifiering av trakasserier

1.1 Förbud mot osakligt bemötande

Allt osakligt bemötande oavsett dess form, karaktär och ändamål är förbjudet på arbetsplatsen och mellan medarbetare.

En arbetstagare, oavsett hans eller hennes ställning på arbetsplatsen, får inte bemöta andra arbetstagare osakligt.

1.2 Arbetsgivarens skyldighet att agera

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål ingripa vid, utreda och vidta nödvändiga åtgärder då denne får information om misstankar om osakligt bemötande.

Arbetsgivaren ska behandla parterna i fall med osakligt bemötande opartiskt och jämlikt.

1.3 Definitioner

Utgångspunkten för identifiering av osakligt bemötande ska vara hur den som utsatts för osakligt bemötande upplever det som inträffat.

Som osakligt bemötande kan anses vara åtminstone sådana former av interaktion, gärningar eller agerande som den person som utsatts anser vara motbjudande, ångestframkallande, pinsamt, hotfullt, förtryckande, förnedrande eller som får personen att känna sig försvarslös.

Osakligt bemötande kan komma från en kollega, chef eller annan representant för arbetsgivaren eller en person i vilken annan ställning som helst inom arbetsgemenskapen eller en person utanför arbetsgemenskapen, såsom en kund eller en samarbetspartner.

Osakligt bemötande kan ta sig i uttryck med ord, handlingar, ansiktsuttryck, gester eller annat förnimbart agerande eller beteende.

Olika former av osakligt bemötande är bland annat mobbning, sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön och elektroniska trakasserier eller elektronisk mobbning.

Med mobbning avses åtminstone en situation där en arbetstagare upprepade gånger och under lång tid utsätts för påtryckningar, kränkande eller nedsättande beteende eller psykiskt våld. Mobbning kan vara avsiktligt eller ske utan att förövaren är medveten om eller förstår hur hans/hennes handlingar och beteende påverkar den andra eller hur den andra upplever det.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är åtminstone nedsättande eller förringande kommentarer och beteende som gäller en medarbetares kön eller sexualitet, motbjudande beröring, sexuella närmanden och krav samt påträngande gester och uttryck.

Elektroniska trakasserier eller elektronisk mobbning är åtminstone handlingar som utförs med hjälp av olika tekniska hjälpmedel och som har som avsikt att förnedra, förödmjuka, hota eller skrämja en annan medlem i arbetsgemenskapen oavsett om det sker på arbetstid eller fritid.

Osakligt bemötande är exempelvis inte

- sakliga beslut och anvisningar baserade på arbetsgivarens arbetsledningsrätt
- arbetsgivarens sakliga, ibland även kritiska respons som berör arbetet och arbetsplatsen
- arbetsgivarens disciplinära åtgärder, till exempel en varning, vilka vidtagits på sakliga grunder
- arbetsgivarens sakliga beslut och åtgärder som arbetsgivaren har vidtagit rörande arbetssäkerheten, arbetarskyddet och arbetshälsovården, inklusive utredningar och andra åtgärder rörande arbetstagarens arbetsförmåga
- skillnader i synsätt och meningsskiljaktigheter mellan medarbetarna
- gemensam behandling av problem som rör arbetsgemenskapen, arbetet och arbetsuppgifter.

2. Förebyggande åtgärder

Osakligt bemötande kan förebyggas på arbetsplatsen genom medveten och målinriktad arbetsmiljöledning, deltagande personalledning, närvarande förmansarbete, ett arbetsklimat som skapar sammanhållning samt goda medarbetarkompetenser. Förebyggande åtgärder är till exempel att förse arbetsgemenskapen med information och öka medvetenheten bland dess medlemmar, utbilda chefer samt att ingripa i en försämring av arbetsklimatet och osakligt bemötande i ett tidigt skede.

Målet är att öka arbetsgemenskapens medvetenhet om vad som räknas som osakligt bemötande, hur man bör förhålla sig till det och hur man ska agera om man blir utsatt för osakligt bemötande eller observerar att andra blir utsatta för osakligt bemötande samt vilka rutiner det finns för att lösa situationen.

Arbetstagarna ska förbinda sig, som en del av gott sjömanskap, till en arbetsgemenskap där inget som helst osakligt bemötande tolereras. Var och en, såväl chefer som arbetstagare, kan föregå med gott exempel för att främja ett bra arbetsklimat och sakligt umgänge på arbetsplatserna.

Arbetstagare i chefsposition ska ingripa i problem inom arbetsgemenskapen och mellan personer som arbetar tillsammans i ett så tidigt skede som möjligt, till exempel redan då det framkommer någon omständighet som stör ett smidigt utförande av arbetet eller tecken på försämrat arbetsklimat.

3. Arbetarskyddsfullmäktiges och förtroendemannens roll

Parterna vid osakligt bemötande har rätt att anlita arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannen eller annan valfri stödperson som biträde under hela förfarandet.

4. Skyldigheter och förfarande

4.1 Arbetstagarens skyldigheter

Om chefen eller en kollega bemöter någon annan osakligt, ska man för den som utövar det osakliga bemötandet genast och tydligt förklara att bemötandet upplevs som osakligt och att det inte accepteras. Om detta inte ger någon effekt eller om den som utsatts för det osakliga bemötandet inte vågar gå till väga på detta vis ska man vända sig till arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannen eller någon annan stödperson och tillsammans med denne be den som utövar det osakliga bemötandet att upphöra med det.

När den som utövar det osakliga bemötandet tydligt meddelats att agerandet inte accepteras kan det anses att personen förstår de negativa konsekvenserna av sitt beteende och dess karaktär.

Med tanke på den vidare behandlingen av ärendet rekommenderas det att den som utsatts för det osakliga bemötandet vid behov med hjälp av en stödperson gör skriftliga anteckningar om hur det osakliga bemötandet kommer till uttryck, hur ofta det upprepar sig och hur den som utövat det har betett sig och handlat.

Fortsätter det osakliga bemötandet ska den som utsatts för det begära direkt eller med hjälp av en stödperson att arbetsgivaren ingriper vid och tar upp det osakliga bemötandet för behandling. Om den som utövar det osakliga bemötandet är en närchef ska dennes chef informeras om saken och ta upp det för behandling. Om chefen i fråga inte tar upp saken för behandling ska det föras vidare inom organisationen.

Om man inom arbetsgemenskapen har utsett en kontaktperson som hör till arbetarskyddsorganisationen för fall med osakligt bemötande, kan man i stället för chefen direkt kontakta denna person.

4.2 Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren är skyldig att observera hur väl arbetsgemenskapen fungerar och i ett så tidigt skede som möjligt ingripa i allt osakligt bemötande. Skyldigheten att vidta åtgärder börjar när arbetsgivaren har fått information om att en arbetstagare utsatts för osakligt bemötande. Skyldigheten att agera börjar oberoende av huruvida informationen kommer från arbetstagaren själv, en annan arbetstagare, arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannen eller en annan stödperson eller till exempel via företagshälsovården eller arbetarskyddsmyndigheten. Åtgärder ska vidtas senast om det osakliga bemötandet orsakar eller kan orsaka fara eller skada på arbetstagarens hälsa.

Efter att ha fått information om detta ska arbetsgivaren utreda och undersöka fallet och händelseförloppet objektivt och opartiskt. Fallet ska behandlas rättvist. I undersökningen

ska man ta i beaktande alla omständigheter, dokument och annat material om fallet samt höra alla som sannolikt har kännedom om fallet.

Efter utredningen ska man överväga vilka effektiva åtgärder som krävs för att lösa situationen. Om det av utredningarna framgår att det förekommer osakligt bemötande på arbetsplatsen är arbetsgivaren skyldig att förbjuda sådana handlingar och sådant beteende och vidta alla andra med tanke på fallet nödvändiga åtgärder.

Arbetsgivaren ser vid behov till att behandlingen av fallet, de vidtagna åtgärderna och lösningarna antecknas i den utsträckning som fallets allvar förutsätter.

Vid undersökning och utredning av osakligt bemötande ska all information och allt material som framkommit behandlas med nödvändig konfidentialitet.

4.3 Anmälan till arbetarskyddsmyndigheten

Om man på arbetsplatsen inte vidtar åtgärder för att sätta stopp för det osakliga bemötandet eller om åtgärderna inte har varit tillräckliga för att lösa fallet, ska fallet anmälas till arbetarskyddsmyndigheten. Anmälan görs i regel av den person som utsatts för det osakliga bemötandet. Anmälan bör göras medan anställningen pågår för att säkerställa att myndigheterna har möjlighet att ingripa och vidta nödvändiga åtgärder.

4.4 Handlingsmodell vid trakasserier

Arbetsgivaren kan upprätta i samarbete med arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemännen en intern handlingsmodell för osakligt bemötande samt identifiering och behandling av det.

Syftet med handlingsmodellen är att bland annat ge detaljerade instruktioner om organisationen, rutinerna och personalförvaltningen, där man till exempel fastställer ansvarspersoner och -områden samt blankettmallar som används vid utredningsförfarandet.

Har det upprättats en intern handlingsmodell ska arbetsgivaren se till att handlingsmodellen och instruktionerna finns till påseende på fartygets anslagstavla.

5. Påföljder

Påföljderna för handlingar där en medarbetare har bemött en annan medarbetare osakligt fastställs enligt lagen om sjöarbetsavtal, arbetarskyddslagen och annan lagstiftning som tillämpas från fall till fall.

Osakligt bemötande kan leda till en varning, omplacering till andra arbetsuppgifter eller annan arbetsplats samt uppsägning av arbetsavtalet ifall förutsättningarna för detta enligt lagen uppfylls. I samband med en omplacering ska man genom att höra den som utsatts för det osakliga bemötandet pröva vem som ska omplaceras.

*) Bilageavtalet bygger på ETF:s och ECSA:s riktlinjer Eliminering av trakasserier och mobbning på arbetsplatsen 2013, enligt vilka arbetsmarknadsorganisationerna inom sjöfarten ska avtala om förfarandeprocessen för mobbning och trakasserier samt på ICS:s och ITF:s gemensamma Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying 2016, till vilken det hänvisas i protokollet till tillägget om trakasserier och mobbning till sjöarbetskonventionen MLC 2016.