LIITESOPIMUKSET

ULKOMAANLIIKENTEEN KAUPPA-ALUKSIA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

ULKOMAANLIIKENTEEN MATKUSTAJA-ALUSSOPIMUS

1.4.2025 – 29.2.2028

SISÄLLYSLUETTELO

LIITE 2 MIEHITYSTAULUKKO PIENTONNISTOALUKSISSA....4
LIITE 3 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSOPIMUSSUHTEET....6
LIITE 4 MERENKULKUALAN ULKOMAANLIIKENTEEN SOPIMUS IRTISANOMISEN JA LOMAUTUKSEN PERUSTEISTA....8
LIITE 5.1 OSA-AIKATYÖ (RAHTI)....15
LIITE 5.2 OSA-AIKATYÖ (MATKUSTAJA-ALUS)....19
LIITE 6 VUOROKAUTISEN JA VIIKOITTAISEN YLITYÖN LASKENTAESIMERKKI PIENTONNISTOALUKSILLA....22
LIITE 7 PUUTTUVAN MIEHEN PALKKA....23
LIITE 8 SOPIMUS TYÖSUOJELUSTA TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA....25
LIITE 9 TYÖSUOJELUSOPIMUKSEN TARKOITTAMAN TYÖALATOIMIKUNNAN MALLI....35
LIITE 10 MERENKULKUALAN TERVEYDENHUOLTOSOPIMUS....37
LIITE 10.1 PÄIHTEETÖN TYÖPAIKKA....42
LIITE 10.2 ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITOONOHJAUSSOPIMUS....49
LIITE 11 ULKOMAANLIIKENTEEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS....57
LIITE 11.1 LUOTTAMUSMIESSOPIMUKSEN LIITE....66
LIITE 12 KOULUTUSTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMUS SOVELTAMIS-OHJEINEEN SEKÄ MERIALAN SOVELLUTUKSINEEN....69
LIITE 12.1 E-KOULUTUS....79
LIITE 13 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI....82
LIITE 14 SODANVAARASOPIMUS....84
LIITE 15.1 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖ- JA VAPAAPÄIVIEN LASKENTA....85
LIITE 15.2 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LOMAKORVAUKSEN LASKENTA....86
LIITE 16 TAKUUPALKKASOPIMUKSEN MALLI....87
LIITE 17 EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA....92

LIITE 2 MIEHITYSTAULUKKO PIENTONNISTOALUKSISSA

Miehitys aluksilla, joiden bruttovetoisuutta (GT) osoittava luku on alle 4.000 (lolo) tai 6.400 (roro). Tämä vastaa aikaisempaa 1.600 bruttorekisteritonnin (grt) rajaa.

	Itämeren liikenne	Lähi- / Euroopan liikenne	Kaukoliikenne
Matruusi/Konemies	2	2	2
Vahtimies	1	1	1
Kokki	1	1	1

Miehitys aluksilla, joiden bruttovetoisuutta (GT) osoittava luku on alle 2.500 (lolo) tai 4.000 (roro). Tämä vastaa aikaisempaa 1.000 bruttorekisteritonnin (grt) rajaa.

	Itämeren liikenne	Lähi- / Euroopan liikenne	Kaukoliikenne
Matruusi/Konemies	1	1	1
Vahtimies	1	2	2
Kokki	*	*	*

* Mikäli kellään laivaväellä ei ole talouspuolen koulutusta, tulee aluksella olla laivakokki.

Miehitys aluksilla, joiden bruttovetoisuutta (GT) osoittava luku on alle 1.250 (lolo) tai 2.000 (roro). Tämä vastaa aikaisempaa 500 bruttorekisteritonnin (grt) rajaa. Yhden laivaväestä pitää olla keittotaitoinen.

	Itämeren liikenne	Lähi- / Euroopan liikenne	Kaukoliikenne
Matruusi/Konemies		1	1
Vahtimies	2	1	1

MALLIMIEHITYS MUISSA KAUPPA-ALUKSISSA

Toimi/vakanssi	STCW 2010	6401-8999 GT	9000-19999 GT	yli 20000 GT
Pursimies / Kansikorjausmies	II/5	[1]	1	1
Matruusi YT	II/5, III/5 tai III/4	2[2]	1	2
Vahtimies YT	II/4, III/4	1	1	1
Vahtimies kansi	II/4	[3]	[3]	[3]
Konekorjausmies	III/5		1[4]	1
Sähkömies	III/7		1[4]	1
Konemies	III/5			1
Vahtikonemies	III/4		1	
Kokkistuertti			1	1
Kokki [5]		1	(1) [6]	(1) [6]
Talousapulainen			(1) [7]	1
YHTEENSÄ		4	6+(2)	9+(1)

[1] Pursimies/kansikorjausmies on oltava vähintään 1000 dw-tonnin aluksella.

[2] Kansiosaston esimiehelle maksetaan aina pursimiehen palkka.

[3] Vahtimies (kansi) voidaan lisätä, jos aluksen miehistö joutuu osallistumaan lastinkäsittelyyn.

[4] Sähkömies ja korjausmies vuorottelevat keskenään.

[5] Jos aluksessa ei ole talousosaston esimiestä/kokkistuerttia, kokille maksetaan kokkistuertin palkka.

[6] Aluksella on oltava erillinen kokki, jos aluksella on säännöllisesti kuusi (6) tai useampi matkustaja tai jos laivaväkeen kuuluu enemmän kuin 18 henkilöä.

[7] Jos laivaväkeen kuuluu enemmän kuin 12 henkilöä, aluksella on oltava talousapulainen.

Alle 9000 GT aluksiin otetaan vähintään yksi (1) harjoittelija ja tätä isompiin aluksiin vähintään kaksi (2) harjoittelijaa.

LIITE 3 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSOPIMUSSUHTEET

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevan työehtosopimuksen kohdan 3.4 ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdan 4.4 soveltaminen

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevan työehtosopimuksen kohdan 3.4 ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdan 4.4 mukaisilla määräyksillä on haluttu toisaalta yksilöidä ne tilanteet, joissa työnantajan aloitteesta voidaan tehdä määräaikainen työsopimus, ja toisaalta estää määräaikaisen työsopimuksen käyttö työntekijän työsuhdeturvan kiertämiseen. Määräyksellä ei ole tarkoitettu estää työntekijän aloitteesta tapahtuvaa ja hänen etujensa mukaisen määräaikaisen työsopimuksen solmimista tilanteessa, jossa tämä ei olisi mahdollista työnantajan aloitteesta.

Määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen tulee yleensä kysymykseen tilanteissa, joissa työtä on tarjolla, mutta jossa etukäteen tiedetään, että työ loppuu määrätyn ajan kuluttua tai määrätyn tehtävän tultua suoritetuksi.

Käytännön tilanteiden helpottamiseksi osapuolet ovat päätyneet toteamaan, että ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen kohtien 3.4 ja 4.4 mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työnantajan aloitteesta, jos siihen on syynä:

- työn luonne, esimerkiksi
  - määrätty työ tai
  - kausiluonteinen työ;
- sijaisuus, esimerkiksi
  - erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaalla, hoitovapaalla, tilapäisellä hoitovapaalla, sairaus- tai vuosilomalla taikka opintovapaalla olevan työntekijän sijaisuus;
- harjoittelu;
- muu edellä mainittuihin rinnastettava määräaikaista työsopimusta edellyttävä seikka, esimerkiksi

- työhuippujen tasaaminen ruuhkaisena aikana,
- viikonloppuihin sijoittuva työ kuitenkin siten, että työskentely viikonloppuina ei sinänsä ole peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle vaan, että tähän on olemassa muu hyväksyttävä syy ja edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan ja työsuhdeturvan kiertämisestä; sekä

- muu varustamon toimintaan tai sen harjoittamaan liikenteeseen liittyvä perusteltu syy, esimerkiksi

  - toiminnan aloittamiseen tai jatkumiseen liittyvä perusteltu tilapäinen epävarmuus edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä tai
  - aluksen aika- tai matkarahtaus taikka määräaikainen vuokraus kuitenkin siten, että pelkkä rahtaus- tai vuokraussopimus sinänsä ei ole peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ja edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä.

Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan ottaa määräys siitä, että sopimus on irtisanottavissa kuitenkin siten, että irtisanomisaikojen osalta noudatetaan, mitä ulkomaanliikenteen osana noudatettavassa sopimuksessa irtisanomisen ja lomautuksen perusteista on määrätty.

Määräaikaiseksi tehty työsopimus voidaan purkaa, mikäli siihen on merityösopimuslain mukainen peruste.

Jos työnantaja sallii määräaikaisessa työsopimussuhteessa olleen työntekijän jatkaa työtä sen jälkeen, kun työsuhde olisi lain mukaan voinut päättyä sovitun ajan tai matkan päättymisen tai sopimuksen irtisanomisen ja irtisanomisajan loppuun kulumisen vuoksi, työsopimussuhteen katsotaan pidentyneen toistaiseksi voimassa olevaksi, ei kuitenkaan silloin, jos edellä tarkoitetun ajan jälkeen tehdään työtä, joka on välttämätöntä aluksen, aluksessa olevien tai lastin turvallisuuden vuoksi ja jos työ ei kestä kahta päivää kauemmin.

Pöytäkirjan vakuudeksi

SUOMEN MERIMIES-UNIONI RY

SUOMEN VARUSTAMOT RY

LIITE 4 MERENKULKUALAN ULKOMAANLIIKENTEEN SOPIMUS IRTISANOMISEN JA LOMAUTUKSEN PERUSTEISTA

Allekirjoittaneet järjestöt ovat – huomioon ottaen toisaalta välttämättömät pyrkimykset yritysten tuotannollisten toimintaedellytysten parantamiseksi ja toisaalta taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuneiden yritysten työntekijämäärien supistamisen työntekijöiden sosiaaliselle turvallisuudelle aiheuttaman epävarmuuden – sopineet seuraavista toimenpiteistä, joita on sovellettava Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden aluksilla.

1 § SOVELTAMISALA

Sopimus koskee lomauttamista sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.

Sopimus ei koske

1) työntekijää, jonka työsopimus on tehty määräajaksi taikka koskemaan määrättyä matkaa tai määrättyjä matkoja,
2) tapauksia, joissa työsopimus on purettu merityösopimuslain (756/2011) 9 luvun 1 §:ssa tarkoitetusta syystä, eikä
3) työsopimuksen purkamista merityösopimuslain 1 luvun 5 §:n tarkoittamana koeaikana.

Milloin työnantaja on purkanut sopimuksen vedoten merityösopimuslain purkamisperusteisiin, voidaan kuitenkin tätä sopimusta noudattaen tutkia, ovatko työsopimuksen irtisanomisen edellytykset olleet voimassa.

2 § IRTISANOMISAJAT

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

1) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta,
2) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta, mutta enintään yhdeksän vuotta,
3) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta, mutta enintään kaksitoista vuotta,

4) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kaksitoista vuotta, mutta enintään viisitoista vuotta, ja
5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisitoista vuotta.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

Merityösopimuslain 8 luvun 5 ja 7 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa sovelletaan laissa säädettyä irtisanomismenettelyä.

3 § IRTISANOMISAJAN LAIMINLYÖNTI

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä merityösopimuslain 2 luvun 21 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

4 § IRTISANOMISEN PERUSTEET

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman merityösopimuslain 8 luvun 2 §:n mukaista painavaa syytä tai saman lain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettua perustetta.

Irtisanomisperusteina pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen merityösopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen johdosta sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman vuoksi tapahtuu merityösopimuslain 8 luvun 5 ja 7 §:ssä määrätyllä tavalla.

5 § PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA MAKSETTAVA VAHINGONKORVAUS

Jos työnantaja perusteettomasti irtisanoo työntekijän työsopimuksen, eikä käytyjen neuvottelujen jälkeen ennen työsuhteen päättymistä peruuta toimenpidettä, on irtisanotulla oikeus saada sen johdosta merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu vahingonkorvaus. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 10 vuotta irtisanomisen voimaan tullessa, on hyvikkeenä maksettava vähintään 6 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

6 § TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMISSUOJA RASKAUDEN, RASKAUS-, ERITYISRASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN SEKÄ HOITOVAPAAN AIKANA

Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä.

Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta merityösopimuslain 5 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksin tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitun raskaus-, erityisraskaus - tai vanhempainvapaan sekä hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun vapaan alkaessa tai aikana.

7 § LOMAUTUS

Lomauttaminen

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Työnantaja saa merityösopimuslain 6 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin sen lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

1) hänellä on merityösopimuslain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;
2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta;
3) työn tai työntarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään 7 päivää ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Lomautuksen ennakkoselvitys ja työntekijöiden kuuleminen

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa asianomaiselle luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Sama oikeus on työntekijällä, joka irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä lomautetaan irtisanomisaikana tällaisen syyn johdosta, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy samojen periaatteiden mukaisesti.

8 § Muu työnteon ja palkanmaksun keskeytys

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

9 § Takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä, ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensi sijassa näille työntekijöille.

10 § IRTISANOMISTA TAI LOMAUTUSTA KOSKEVA ILMOITUS TYÖVOIMAVIRANOMAISILLE

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen (10) työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille.

11 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, sotavammaisia ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä, että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Soveltamisohje

Työvoiman vähentäminen toteutetaan pääsääntöisesti varustamokohtaisesti. Työvoiman vähentäminen voidaan toteuttaa myös aluskohtaisesti esimerkiksi silloin, kun varustamo poistaa liikenteestä eri liikennealueella toimivan tai toimivia erityyppisiä aluksia. Kun työvoiman vähentäminen toteutetaan varustamokohtaisesti, varustamon matkustaja-aluksia sekä kuivarahti- ja tankkialuksia käsitellään kokonaisuuksina.

Työvoiman vähennyksistä ja niissä noudatettavasta järjestyksestä tulee neuvotella hyvissä ajoin etukäteen yhteistoimintalain ja sen soveltamisesta merenkulkualalle laadittujen soveltamisohjeiden mukaisessa järjestyksessä.

Vähentämisjärjestystä koskevaa määräystä sovellettaessa on otettava huomioon, että varustamon toiminnalle tärkeät ammattityöntekijät ja osan työkyvystään saman työnantajan palveluksessa menettäneet ovat keskenään rinnasteisessa asemassa. Heidän keskinäinen asemansa vähentämisjärjestyksessä määräytyy yleensä työsuhteen kestoajan ja huoltovelvollisuuden määrän perusteella.

Varustamon toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ovat esimerkiksi:

- työkokemuksen tai koulutuksen taikka työnantajan järjestämän lisä-/erikoiskoulutuksen perusteella tärkeän ammattitaidon – kuten erityisen myyntitaidon (esimerkiksi sommelier ja kosmetologi) tai erikoisosaa-

misen (esimerkiksi erikoisruokavaliokokki ja restonomi) – omaavat työntekijät
- erityisen ammattitaidon omaavat työntekijät; sekä
- erityisiin työtehtäviin, kuten raskaaseen työhön tai vaativaan asiakaspalveluun soveltuvat työntekijät.

Muiden työntekijöiden keskinäinen lomauttamis- ja irtisanomisjärjestys määräytyy työsuhteen kestoajan ja huoltovelvollisuuden perusteella siten, että viimeksi lomautetaan tai irtisanotaan työntekijä, jonka työsuhde on pidempi. Jos työsuhteet ovat yhtä pitkät, viimeksi lomautetaan tai irtisanotaan työntekijä, jonka huoltovelvollisuus on suurempi.

Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun asemasta työvoiman vähentämistilanteissa on määrätty erikseen.

12 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Jos irtisanomisesta tai lomauttamisesta syntyy erimielisyyttä, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksessa sovittua yleistä neuvottelujärjestystä noudattaen. Elleivät työnantaja- ja työntekijäliitot pääse asiassa yksimielisiksi, voidaan se alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

LIITE 5.1 OSA-AIKATYÖ

(ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva sopimus)

1 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, johon sovelletaan merityöaikalakia (296/1976) ja jonka säännöllinen työaika on puolet samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta ja joka on merimieseläkelain (1290/2006) tarkoittamalla osa-aikaeläkkeellä. Jäljempänä olevia määräyksiä sovelletaan ainoastaan tällaiseen työntekijään.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja osittaisella hoitovapaalla, osittaisella vanhempainvapaalla sekä osittain varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevaan työntekijään sovelletaan, mitä osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän osalta on sovittu.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä olisi terveytensä perusteella kelpaamaton työskentelemään aluksella. Osapuolet suosittelevat, että työnantaja pyrkii selvittämään yhdessä työntekijän kanssa mahdollisuudet osa-aikatyön järjestämiseen osatyökyvyttömyyseläkkeellä olon ajaksi.

2 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄN PALKAN LASKEMINEN JA MAKSAMINEN

Osa-aikatyöntekijän päiväpalkka on puolet (1/2) samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän päiväpalkasta. Näin ollen osa-aikaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan seuraavan kaavan avulla:

Päiväpalkka = 1/2 x 1/30 x kokoaikaisen työntekijän kuukausipalkka

Osa-aikatyöntekijän kuukausipalkka saadaan, kun hänen päiväpalkkansa kerrotaan 30:llä (kuukausipalkka = 30 x päiväpalkka).

Kokoaikaisen työntekijän kuukausipalkka on määritelty ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevassa työehtosopimuksessa siten, että siihen kuuluu peruspalkka tai korotettu peruspalkka sekä kokemuslisät, öljynkuljetuslisä ja valtamerilisä. Kokoaikaisen työntekijän päiväpalkka saadaan, kun hänen kuukausipalkkansa jaetaan kolmellakymmenellä.

Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan samalla tavalla kuin kokoaikaisen työntekijän palkka.

3 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄN PALKAN LASKEMINEN JA MAKSAMINEN PIENTONNISTO ALUKSESSA

Osa-aikatyöntekijän päiväpalkka on puolet (1/2) samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän päiväpalkasta. Näin ollen osa-aikaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan seuraavan kaavan avulla:

Päiväpalkka = 1/2 x 1/30 x kokoaikaisen työntekijän takuupalkka

Osa-aikatyöntekijän takuupalkka saadaan, kun hänen päiväpalkkansa kerrotaan 30:llä (takuupalkka = 30 x päiväpalkka).

Kokoaikaisen työntekijän takuupalkka on määritelty ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevassa työehtosopimuksessa siten, että siihen kuuluu peruspalkka tai korotettu peruspalkka sekä kokemuslisät ja valtamerilisä. Kokoaikaisen työntekijän päiväpalkka saadaan, kun hänen takuupalkkansa jaetaan kolmellakymmenellä.

Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan samalla tavalla kuin kokoaikaisen työntekijän palkka.

4 YLITÖIDEN KORVAAMINEN

Osa-aikaisen työntekijän tekemät ylityöt korvataan siten, kuin ulkomaanliikenteen työehtosopimuksessa on määrätty. Rahana suoritettava ylityökorvaus lasketaan kokoaikaisen työntekijän kuukausipalkasta.

5 PALVELURAHA

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen tai alusta koskevan erillissopimuksen tarkoittaman palvelurahan ja/tai "petirahan" täysimääräisenä tehtyjen työpäivien mukaan samalla tavalla kuin kokoaikainen työntekijä.

6 LUONTOISEDUT VASTIKEAJALTA JA VUOSILOMAN SEKÄ SAIRASLOMAN AJALTA MUISSA KUIN PIENTONNISTOALUKSISSA

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan luontoisetujen korvauksen vastikeajalta siten kuin ulkomaanliikenteen työehtosopimuksessa on kokoaikaisen työntekijän osalta määrätty. Vuosiloman ja sairasloman aikana luontoisetujen korvaus on puolet kokoaikaiselle työntekijälle vastaavalta ajalta maksettavasta luontoisetukorvauksesta.

7 LUONTOISEDUT VUOSILOMAN AJALTA PIENTONNISTOALUKSESSA

Osa-aikatyöntekijän luontoisetujen korvaus vuosiloman aikana on puolet kokoaikaiselle työntekijälle vastaavalta ajalta maksettavasta luontoisetukorvauksesta.

8 VUOSILOMA

Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) sekä ulkomaanliikenteen työehtosopimuksessa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomista voidaan käyttää vuorotteluun ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen kohdassa 5.3.1 mainitulla tavalla. Toinen lomista on annettava yhdenjaksoisena toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välisenä aikana.

9 SAIRAUSAJAN PALKKA JA SAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET

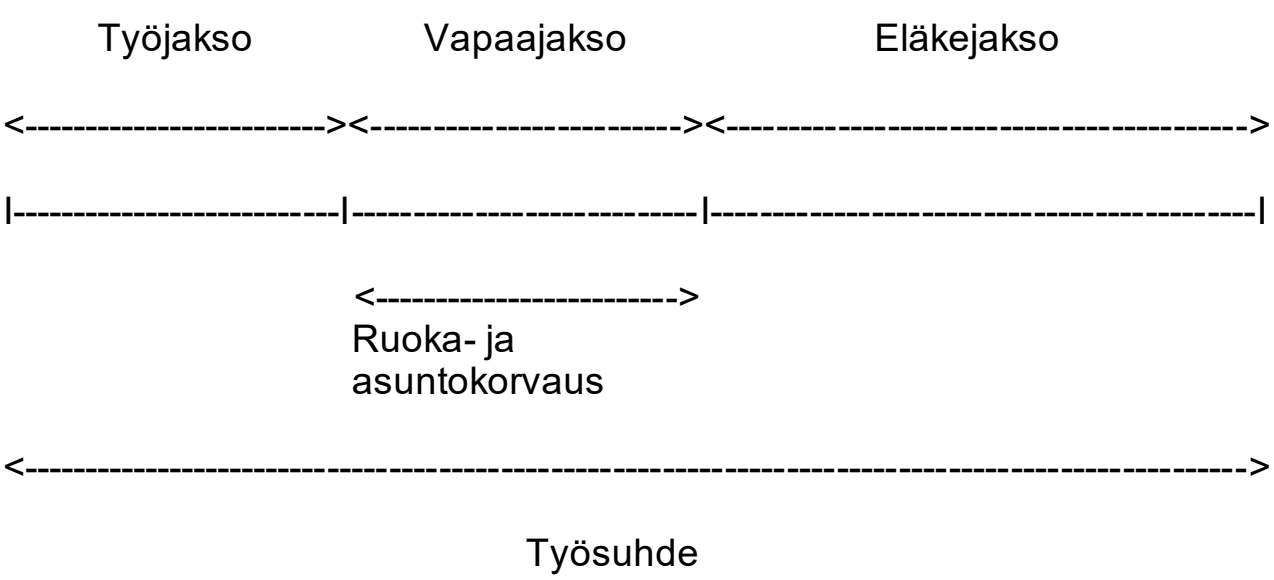
Osa-aikatyöntekijän oikeuteen saada sairausajan palkka sekä korvaus sairaanhoidon kustannuksista sovelletaan, mitä kauppa-aluksia koskevassa työehtosopimuksessa on säädetty.

10 TAKUUPALKKA

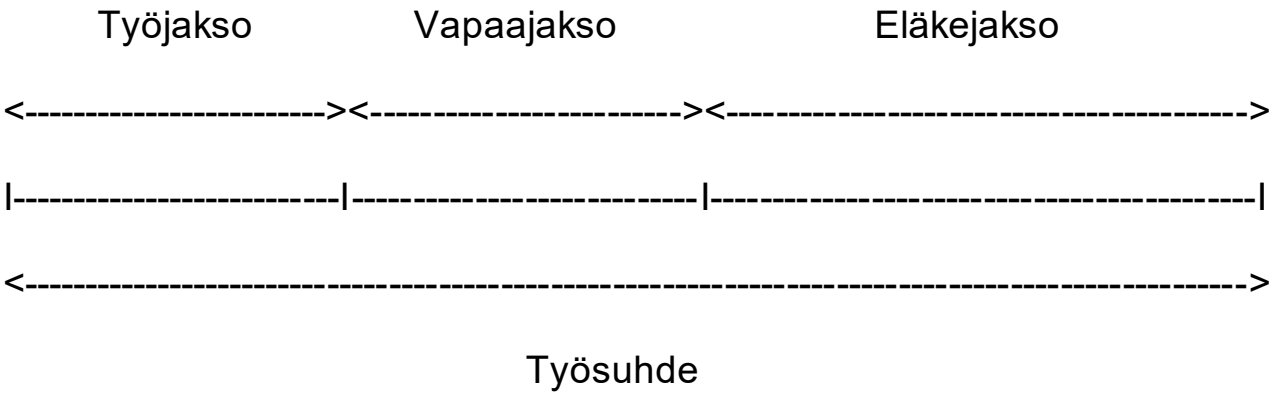
Jos osa-aikatyöntekijä on työssä aluksella, jolla sovelletaan erillistä takuupalkkasopimusta, osa-aikatyöntekijän palkkauksesta on sovittava erikseen takuupalkkasopimuksen osapuolten välillä.

RUOKA- JA ASUNTOKORVAUS MUISSA KUIN PIENTONNISTOALUKSISSA *(esimerkki toteutuksesta)*

Ruoka- ja asuntokorvauksen maksaminen toteutetaan käytännössä seuraavan esimerkin mukaan:



ESIMERKKI OSA-AIKATYÖN TOTEUTUKSESTA PIENTONNISTOALUKSESSA



LIITE 5.2 OSA-AIKATYÖ

(ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus)

1 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, johon sovelletaan merityöaikalakia (296/1976) ja jonka säännöllinen työaika on puolet samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta ja joka on merimieseläkelain (1290/2006) tarkoittamalla osa-aikaeläkkeellä. Jäljempänä olevia määräyksiä sovelletaan ainoastaan tällaiseen työntekijään.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä, osittaisella hoitovapaalla, osittaisella vanhempainvapaalla sekä osittain varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevaan työntekijään sovelletaan, mitä osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän osalta on sovittu.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä olisi terveytensä perusteella kelpaamaton työskentelemään aluksella. Osapuolet suosittelevat, että työnantaja pyrkii selvittämään yhdessä työntekijän kanssa mahdollisuudet osa-aikatyön järjestämiseen osatyökyvyttömyyseläkkeellä olon ajaksi.

2 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄN PALKAN LASKEMINEN JA MAKSAMINEN

Osa-aikatyöntekijän päiväpalkka on puolet (1/2) samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän päiväpalkasta. Näin ollen osa-aikaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan seuraavan kaavan avulla:

Päiväpalkka = 1/2 x 1/30 x kokoaikaisen työntekijän takuupalkka.

Kokoaikaisen työntekijän takuupalkka on määritelty ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa.

Jos osa-aikatyöntekijä on työssä aluksella, jossa maksetaan varustamon ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n välisen miehitystä, vuorottelujärjestelmää ja palvelurahan jakamista koskevan työehtosopimuksen perusteella ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa poikkeavaa palkkaa, osa-aika-työntekijän päiväpalkka, takuupalkka ja kuukausiansiota laskettaessa perusteena käytetään ensin mainitussa sopimuksessa sovitun kokoaikaisen työntekijän palkkaa.

Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan samalla tavalla kuin kokoaikaisen työntekijän palkka.

3 YLITÖIDEN KORVAAMINEN

Osa-aikaisen työntekijän tekemät ylityöt korvataan siten, kuin ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdassa 6.4. on määrätty. Ylityön laskuperusteena käytetään kokoaikaisen työntekijän takuupalkkaa.

4 PALVELURAHA

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen ja alusta koskevan miehitystä, vuorottelujärjestelmää ja palvelurahan jakamista koskevan työehtosopimuksen tarkoittaman palvelurahan täysimääräisenä tehtyjen työpäivien mukaan samalla tavalla kuin kokoaikainen työntekijä.

5 LUONTOISEDUT VAPAAJAKSOLTA JA VUOSILOMAN SEKÄ SAIRASLOMAN AJALTA

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan luontoisetujen korvauksena työ- ja vapaajaksolta siten kuin ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa on kokoaikaisen työntekijän osalta määrätty. Vuosiloman ja sairasloman aikana luontoisetujen korvaus on puolet kokoaikaiselle työntekijälle vastaavalta ajalta maksettavasta luontoisetukorvauksesta.

6 VUOSILOMA

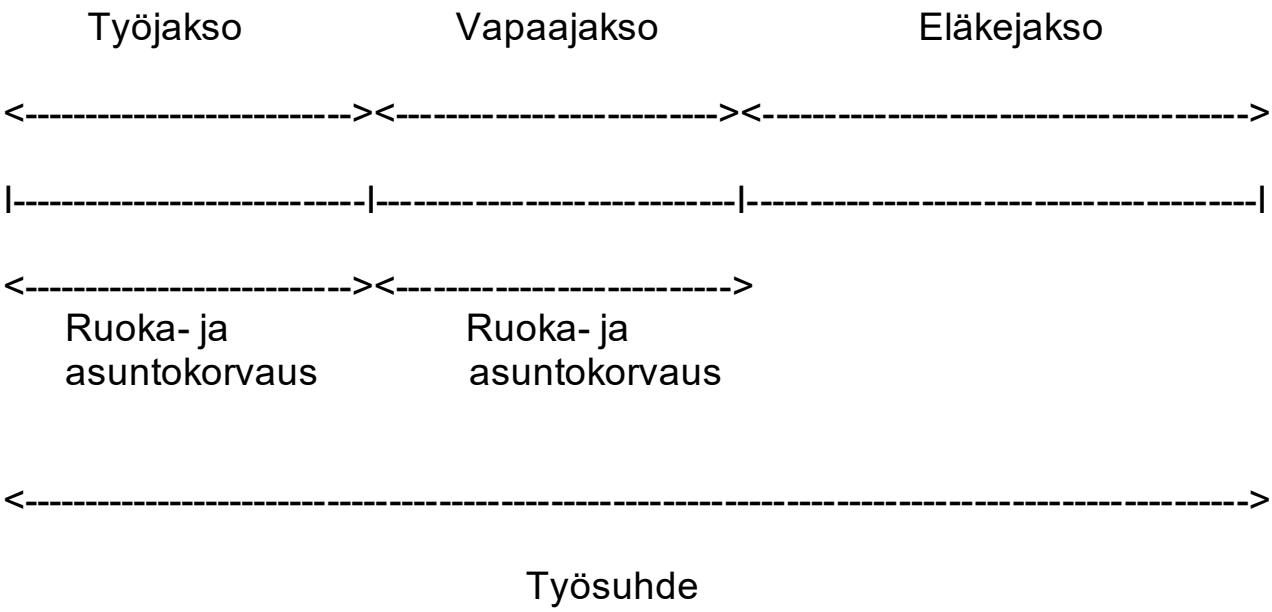
Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) sekä ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomista voidaan käyttää vuorotteluun ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdissa 5.9.2 ja 5.9.3 mainitulla tavalla. Toinen lomista on annettava yhdenjaksoisena toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välisenä aikana.

7 SAIRAUSAJAN PALKKA JA SAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET

Osa-aikatyöntekijän oikeuteen saada sairausajan palkka sekä korvaus sairaanhoidon kustannuksista sovelletaan, mitä matkustaja-alussopimuksessa on määrätty.

RUOKA- JA ASUNTOKORVAUS *(esimerkki toteutuksesta)*

Ruoka- ja asuntokorvauksen maksaminen toteutetaan käytännössä seuraavan esimerkin mukaan:



LIITE 6 VUOROKAUTISEN JA VIIKOITTAISEN YLITYÖN LASKENTAESIMERKKI PIENTONNISTOALUKSILLA

Alus merellä tai tulo- ja/tai lähtövuorokausi		
Maanantai	10	
Tiistai	14	4 ylityötuntia
Keskiviikko	10	
Torstai	13	3 ylityötuntia
Perjantai	12	2 ylityötuntia
Lauantai	10	
Sunnuntai	10	
	79 – 9 = 70 t	
	70 t – 65 t = 5 ylityötuntia	

Koska sunnuntaina on tehty 2 tuntia yli 8 tunnin, lauantaina 2 tuntia yli 8 tunnin ja perjantaina 4 tuntia yli 8 tunnin josta 1 tunti on viikkoylityötä, niin kaksi tuntia yli 65 menevistä tunneista on pyhäylityötunteja ja kolme tuntia yli 65 menevistä tunneista on arkiylityötunteja.

Esimerkkiviikolta tulee siten korvattavaksi 12 arkiylityötuntia ja 2 pyhäylityötuntia.

Vaihtopäivien laskentaesimerkki

Mikäli vaihtopäivänä tehdään työtä, syntyy vapaata alla olevien kaavojen mukaisesti:

Tulo-, lähtö- ja merivuorokautena

$$\frac{\text{(Työtunnit)}}{10} \times 0{,}8 = \text{Vapaata, (1:1 vuorottelu)}$$

$$\frac{\text{(Työtunnit)}}{10} \times 0{,}45 = \text{Vapaata, (2:1 vuorottelu)}$$

Satamavuorokautena

$$\frac{\text{(Työtunnit)}}{8} \times 0{,}8 = \text{Vapaata, (1:1 vuorottelu)}$$

$$\frac{\text{(Työtunnit)}}{8} \times 0{,}45 = \text{Vapaata, (2:1 vuorottelu)}$$

Kun vaihtopäivänä ei tehdä työtä lasketaan tämä vapaa-ajaksi ja yksi (1) aikaisemmin ansaittu vapaapäivä vähennetään.

LIITE 7 PUUTTUVAN MIEHEN PALKKA

MERIMIESLAIN 23 §:n (1.7.1978 lähtien MmL (423/1978) 17 §) TULKINNASTA OVAT JÄRJESTÖT SOPINEET SEURAAVAA:

6.3.1969 PIDETTY KOKOUS

1 §. Todettiin, että kokous oli järjestetty Merimies-Unionin toivomuksesta, koska aika ajoin oli esiintynyt merimieslain 23 §:n tulkintavaikeuksia.

2 §. Puheenjohtaja totesi, että 23 §:n soveltamisen edellytyksiä ovat

a) että laivaväen vähenemisen johdosta varustajalle on syntynyt palkansäästöä sekä
b) että tämän johdosta jäljelle jäävien työ on lisääntynyt.

Syntynyttä palkansäästöä ei myöskään jaeta, mikäli lisääntynyt työ korvataan ylityökorvauksella.

Unionin edustajat esittivät kantanaan, että merimiehen ei tarvitse todistaa työn lisääntyneen, että palkansäästöä aina syntyy, jos alus on alimiehitetty, että rajanveto normaalin ja lisääntyneen ylityön välillä on vaikeata vetää sekä että miehistön ollessa vajavaista annetaan tavallista vähemmän vapaa-aikaa aluksessa oleville.

Työnantajataholta todettiin, että laivaväen syystä tai toisesta vähetessä jätetään usein jokin työ tekemättä, joten laivaväen väheneminen ei suinkaan aina merkitse lisätyötä. Samoin eräät alukset on ylimiehitetty, jolloin ”extra” laivaväki suorittaa huoltotyötä.

3 §. Lyhyen tauon jälkeen esitti puheenjohtaja hyväksyttäväksi seuraavan tulkintaohjeen:

a) keittiöhenkilökunnan (byssagängi) de facto vähentyessä katsastustodistuksessa mainitusta lukumäärästä, katsottaisiin tämä riittäväksi selvitykseksi työn lisääntymisestä ja säästynyt palkka olisi tällöin jaettava.
b) kone- ja kansimiehistön vähentyessä olisi tapaus tapaukselta selvitettävä, onko jäljellä olevien työtaakka lisääntynyt ennen säästetyn palkan jakamista. Ohjenuorana näissä tapauksissa voitaisiin pitää sitä tosiasiaa, että §-laivoissa ja pienemmissä aluksissa, joissa ei ole päivämiehiä, on todennäköistä, että kun yksimies on poissa niin jäljelle jäävien työ lisään-

tyy, kun taas suuremmissa aluksissa, joissa on päivämiehiä, tämä tapahtuu harvemmin,

c) samoin katsottaisiin työn automaattisesti lisääntyneen, mikäli alus lähtiessään matkalle Suomesta on alimiehitetty ja säästynyt palkka olisi näissä tapauksissa jaettava jäljelle jääneiden kesken.

KEVÄÄN 1974 TES-NEUVOTTELUJEN YHTEYDESSÄ TÄSMENNETTIIN EDELLÄ MAINITTU 6.3.1969 PIDETTY PÖYTÄKIRJA SEURAAVASTI:

Jos miehistön lukumäärä matkan alkaessa on pienempi kuin mitä aluksen osalta varustamon ja Unionin kesken on sovittu, katsotaan miehistön vähentyneen merimieslain 23 §:ssä mainitulla tavalla.

Koska miehistöllä em. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ei normaalisti synny oikeutta ylityökorvaukseen, on miehistöön kuuluvan merimiehen tällöin katsottava olevan oikeutettu merimieslain 23 §:n mukaiseen jaettuun palkkaan.

Säästynyt palkka on jaettava siinä suhteessa kuin kunkin työmäärä aluksella on lisääntynyt.

Tätä sääntöä ei sovelleta ulkomaanliikenteen aluksissa, milloin ne siirtyvät Suomen satamien välillä.

SYKSYN 1997 TES-NEUVOTTELUJEN YHTEYDESSÄ TÄSMENNETTIIN KEVÄÄLLÄ 1974 TES-NEUVOTTELUJEN YHTEYDESSÄ 6.3.1969 TEHTYYN PÖYTÄKIRJAAN LISÄTTYÄ MERKINTÄÄ SEURAAVASTI:

Tätä sääntöä ei sovelleta ulkomaanliikenteen aluksissa, milloin ne siirtyvät Suomen satamien välillä eikä Suomen satamien välillä siirtyvissä lastialuksissa, kun niiden miehistöjen jäsenille annetaan ylimääräistä vapaata.

LIITE 8 SOPIMUS TYÖSUOJELUSTA TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA

Nykyaikainen työlainsäädäntö jakautuu lähinnä työsuhdetta, työntekijäin suojelua sekä työntekijäin sosiaaliturvaa sääteleviin lakeihin sekä niiden nojalla annettuihin määräyksiin. Lisäksi työlainsäädäntöön luetaan kuuluvaksi säädökset, jotka koskevat lakien noudattamisen valvontaa.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) asetetaan työnantajalle velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolo-suhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää tarkoin noudattamaan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen ja terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Näiden työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien pohjalta on työturvallisuuslaissa vielä säädetty, että osapuolten on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan turvallisuutta aluksella. Tämän yhteistoiminnan sisällöstä on tarkemmin säädetty työsuojelun valvonnasta annetussa laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa.

Parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi on välttämätöntä, että työelämän osapuolet edelleen ottavat yhteisesti kantaakseen vastuun työsuojelutyöstä, jonka tehokas suorittaminen vastaa sekä työnantajan että työntekijäin

etuja. Määrätietoinen työsuojeluhenkilöstön koulutus antaa edellytyksen työpaikkatason työsuojelutyön kehittämiselle.

Tämän vuoksi ja todeten työsuojelutyön moraalisen ja yhteiskunnallisen ja taloudellisen merkityksen allekirjoittaneet liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaaminen ja vaaran lähteiden poistaminen työpaikoilta edellyttää läheistä yhteistyötä työnantajain, työntekijäin ja toimihenkilöiden välillä. Liitot pitävät tarpeellisena työsuojelua koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi täsmentää jäljempänä mainituin kohdin työsuojelun valvonnasta annetun lain 8 §:n 2 momentin perusteella muutamia merenkulkuun liittyviä työpaikkaa ja työntekijöitä sekä toimihenkilöitä, että työsuojelutoimikuntaa koskevia määräyksiä.

Laivatyöturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002) ja työsuojelun valvontalaissa (44/2006) sekä yksityiskohtaisemmin valtioneuvoston päätöksissä työympäristöstä aluksissa (289/2017) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/1981) niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

1 § SOVELTAMISALA

Tämä sopimus koskee Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden aluksia, joihin sovelletaan ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia sekä matkustaja-aluksia koskevia työehtosopimuksia.

2 § YHTEISTOIMINTAELIMET

Työsuojeluyhteistyötä varten aluksessa on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja/tai toimihenkilöitä (yhteistoiminnassa) edustava työsuojeluvaltuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua.

Varustamon ja aluksen välisen yhteistoiminnan edistämiseksi on varustamossa nimetty työsuojeluyhdyshenkilö.

Työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon varustamon tai aluksen työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu on aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään viisi (5) työntekijää toimihenkilöasemassa olevat työntekijät mukaan luettuna, perustettava työsuojelutoimikunta tämän sopimuksen 12–14 §§:ien mukaisesti.

Alukseen voidaan, sen mukaan mitä valvontalain 38 §:ssä on säädetty, perustaa muulloinkin työsuojelutoimikunta. Mikäli alukseen on valvontalain 38 §:n

mukaan perustettu työsuojelutoimikunta, koskee sopimus myös tältä osin näitä aluksia.

3 § YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT/TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN TEHTÄVÄT

Työsuojelutoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta

1) laatia työsuojelutoiminnassa noudatettavaksi vuosittain toimintasuunnitelma;
2) laatia toimintaa varten aluksen työsuojelutoiminnan yleistä järjestelyä koskevat tarpeelliset suunnitelmat;
3) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
4) myötävaikuttaa muun kuin edellisessä kohdassa tarkoitetun tutkimuksen suorittamiseen ja toimeenpanemiseen, milloin tällainen tutkimus on tarpeen työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmanvaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
5) seurata tapaturma- ja terveystilannetta työpaikalla sekä ryhtyä toimenpiteisiin tutkimuksen toimeenpanemiseksi tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien syiden selvittämiseksi;
6) seurata työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikalla ja tehdä sitä koskevia esityksiä työnantajalle;
7) käsitellä päihteiden käyttöön liittyvää tiedottamis- ja valistusaineiston jakamista sekä päihteiden väärinkäyttäjien hoitoon ohjaamista siten kuin siitä on alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskevassa hoitoonohjaussopimuksessa määrätty;
8) käsitellä työsuojeluun vaikuttavia työpaikan muutos- ja uudistus- sekä tapaturmien ja terveysvaarojen ehkäisysuunnitelmia kustannusarvioineen, antaa näistä lausuntoja työnantajalle sekä seurata suunnitelmien toteuttamista;
9) pyrkiä kehittämään työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviä menettelytapoja ja tehdä niitä koskevia esityksiä työnantajalle;
10) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin ja seurata niiden kehitystä sekä tarvittaessa ja milloin se on mahdollista muun muassa tarkastuksia suorittamalla kiinnittää erityistä huomiota vaarallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin sekä tehdä esityksiä niiden korjaamiseksi;
11) selvittää vuosittain toimialueensa työsuojelua koskevan yhteistyökoulutuksen tarve ja laatia suunnitelmia yrityksen koulutussuunnitelman ja talousarvion valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuettaan varten hyväksytyn koulutussuunnitelman ja talousarvion puitteis-

sa ottaen huomioon mitä osapuolten kesken on työsuojelun yhteiskoulutuksen järjestämisestä koulutussopimuksessa erikseen sovittu.

4 § VARUSTAMON TYÖSUOJELUYHDYSHENKILÖ

Alusten ja varustamon välisen työsuojeluyhteistyön edistämiseksi tulee jokaiseen varustamoon nimetä työsuojelusta vastaava henkilö, jonka nimi on saatettava alusten, merenkulun työmarkkinajärjestöjen ja työsuojeluviranomaisten tietoon.

Varustamon työsuojeluyhdyshenkilön tulee olla perehtynyt alusten työsuojelukysymyksiin.

Yhdyshenkilön tehtävänä on

1) ylläpitää varustamon ja alusten työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan työsuojeluyhteistoimintaelimen välistä kirjeenvaihtoa ja muuta tarpeellista työsuojelun yhteistoimintaa;
2) välittää alusten työsuojeluyhteistoimintaelinten käyttöön tapaturmiin ja työterveydenhuoltoon liittyviä tietoja;
3) huolehtia työsuojeluun liittyvien lakien, asetusten ja määräysten tiedoksi saattamisesta alusten työsuojeluyhteistoimintaelimille;
4) huolehtia siitä, että työnantaja ja tämän edustajat saavat tarpeelliset tiedot työsuojelua koskevista säännöksistä, määräyksistä ja ohjeista;
5) huolehtia varustamokohtaisen työsuojelukoulutustarpeen tiedottamisesta merenkulkualan turvallisuustyön työalatoimikunnalle sekä pitää luetteloa koulutusta saaneista työsuojeluhenkilöistä;
6) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä työsuojeluviranomaisiin.

5 § TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖN TEHTÄVÄT

Työsuojelupäälliköksi nimettävän tulee olla työsuojeluun perehtynyt henkilö.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tulee vastatessaan työnantajan ja laivaväen välisestä työsuojelua koskevasta yhteistoiminnasta työpaikalla:

1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä huolehtia niiden saattamisesta laivaväen tiedoksi;
2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;

3) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä sekä ryhtyä toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi;
4) ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin valvontalaissa säädetyn työnantajan ja työntekijän välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi;
5) pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, työsuojeluvaltuutettuun ja muihin työpaikalla työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin;
6) suorittaa ne muut tehtävät, jotka työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat;
7) tehdä esityksiä työnantajalle toimenpiteistä tutkimuksen järjestämiseksi työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
8) kiinnittää työnantajan huomiota siihen, että säädetyt työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastukset toimitetaan;
9) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä tarpeellisen ensiaputoiminnan ja sitä koskevan koulutuksen järjestämiseksi työpaikalle;
10) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä työpaikan työsuojeluun liittyvän työtönopastuksen, koulutuksen ja tiedotustoiminnan järjestämiseksi;
11) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä varustamon työsuojeluyhdyshenkilöön ja työterveyshenkilöstöön;
12) toimittaa aluksen työsuojelutoimikunnan päätökset viivytyksettä varustamoon.

6 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TEHTÄVÄT

Työsuojeluvaltuutetun tulee edustaessaan työpaikan laivaväkeä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin;

1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin;
2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
3) osallistua tarvittaessa ja milloin se tutkimuksen luonteen huomioon ottaen on mahdollista muuhun kuin edellisessä kohdassa tarkoitettuun tutkimukseen, joka on toimeenpantu työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturman vaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
4) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin tarkkailemalla niitä säännöllisesti eri työskentelypaikoissa ja seuraa-

malla niiden kehitystä työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista ensiksi asianomaiselle työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle ja työterveyshenkilöstölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille;
5) toimia työsuojelua koskevan työnantajan ja laivaväen välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi työpaikalla;
6) pitää yhteyttä työpaikan työsuojeluhenkilökuntaan, työsuojelupäällikköön, työterveyshenkilöstöön ja muihin työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin sekä työsuojeluviranomaisiin sekä
7) suorittaa ne muut tehtävät, jotka valvontalain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat.

7 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA JA OIKEUDET

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä suorittamista varten saada nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäljennöksiä.

Työsuojeluvaltuutettu ei saa työsuojeluvaltuutetun tehtävän vuoksi laiminlyödä työsuhteestaan johtuvia velvollisuuksia. Työnantaja ei saa ilman pätevää syytä kieltäytyä vapauttamasta työsuojeluvaltuutettua tämän säännöllisestä työstä sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä luottamustehtävän aikana, edellyttääkö työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työsuojeluvaltuutetun toimikauden aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta. Varavaltuutettu rinnastetaan valtuutettuun asemansa ja oikeuksiensa osalta silloin, kun valtuu-

tettu on estynyt hoitamasta tehtäviään vuosiloman tai vuorottelujärjestelmän vuoksi.

8 § VAPAUTUSTEN MYÖNTÄMINEN TYÖSTÄ

Työnjohdon tulee antaa työsuojeluvaltuutetulle sekä työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle ja jäsenelle vapautusta työstä silloin, kun se on välttämätöntä heille kuuluvan tehtävän asianmukaista suorittamista varten. Vapautusta työstä saaneen henkilön tulee hoitaa tehtävänsä siten, että siitä koituu mahdollisimman vähän haittaa hänen varsinaiselle työnteolleen.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä syntyy epäselvyyttä, on hän kuitenkin oikeutettu saamaan vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan työehtosopimusalalla: viisi (5) tuntia neljän (4) perättäisen viikon aikana ja milloin laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, kahdeksan (8) tuntia neljän (4) perättäisen viikon aikana.

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla: puoli päivää neljän (4) perättäisen viikon aikana ja milloin laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, yhden (1) päivän neljän (4) perättäisen viikon aikana.

9 § TYÖAJAN ULKOPUOLISET TEHTÄVÄT

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista, etukäteen työnantajan tai työnantajan edustajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä.

10 § ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN JA PALKKIOT TYÖAJAN ULKOPUOLELLA SUORITETUISTA TEHTÄVISTÄ

Varsinaisena työaikana työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen tehtävien hoitamiseen käytetty aika rinnastetaan varsinaiseen työaikaan.

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Työajan ulkopuolella suoritetusta työsuojelua koskevasta välttämättömästä tehtävästä sekä työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta maksetaan valtion komiteoissa voimassa olevan kokouspalkkion suuruinen palkkio.

11 § VARAVALTUUTETTU

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tehtäviensä hoitamisesta toimii hänen tilallaan ensimmäinen varavaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun on esteestään ilmoitettava ensisijaisesti esimiehelleen ja tarvittaessa työpaikan työsuojelupäällikölle.

12 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOONPANO

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4 laivaväen ollessa alle 50 ja 8 laivaväen lukumäärän ollessa 50 tai sen yli.

Työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa, neljännes toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Jos kuitenkin tämän sopimuksen tarkoittamien toimihenkilöiden ryhmä muodostaa työpaikalla enemmistön, edustaa puolet jäsenistä näitä toimihenkilöitä ja neljännes työntekijöitä.

Työnantajan edustajat työsuojelutoimikuntaan määrää työnantaja. Yhden heistä on oltava työsuojelupäällikkö.

Toimihenkilöiden edustajat työsuojelutoimikuntaan valitsevat aluksilla työskentelevät toimihenkilöt keskuudestaan.

Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana ovat toimikunnan keskuudestaan näihin tehtäviin valitsemat henkilöt. Toimikunta valitsee itselleen tarvittaessa sihteerin, jonka ei tarvitse olla toimikunnan jäsen.

Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä kuitenkin oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus mutta ei äänivaltaa. Toimihenkilöksi katsotaan aluksen päällikkö ja konepäällikkö sekä perämiehet, konemestarit, radiosähköttäjät, talousosaston esimiehet purserit ja linjaluotsit.

13 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOUKSET

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

Puheenjohtajan tai hänen ollessaan estyneenä varapuheenjohtajan tehtävänä on kutsua toimikunta kokoukseen. Lisäksi toimikunta on kutsuttava kokoon, jos työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu tahi neljännes työsuojelutoimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

14 § TOIMIELINTEN VAALIT

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaali suoritetaan näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1.päivän ja joulukuun 31.päivän välisenä aikana, ellei työsuojelun valvonnasta annetusta laista tai työministeriön määräyksestä muuta johdu.

Vaalit on toimitettava siten, että kaikilla aluksen työntekijöillä ja toimihenkilöillä on mahdollisuus ottaa niihin osaa. Työsuojeluvaltuutetun vaalista on lisäksi noudatettava, mitä siitä on laissa erikseen säädetty.

Työsuojeluvaltuutetuksi ja työsuojelutoimikunnan jäseniksi suositellaan valittavaksi työpaikan työsuojelukysymyksiin hyvin perehtyneitä henkilöitä. Henkilö, joka on valittu työsuojeluvaltuutetuksi, voidaan myös valita työsuojelutoimikunnan jäseneksi.

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta, ellei aluskohtaisesti muuta sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Aluksessa suoritettavien ensimmäisten vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelupäällikkö ja milloin aluksessa on valittu luottamusmiehiä, yhteistoiminnassa heidän kanssaan.

15 § TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tila voi olla yhteinen esim. luottamusmiehen kanssa.

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojeluvaltuutettujen että työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten matkapuhelimia, atk-laitteita niihin liittyvine ohjelmineen ja internet-yhteyttä (sähköpostia).

16 § YRITYSKOHTAISET JÄRJESTELYT

Tämän sopimuksen organisaatiota koskevista määräyksistä voidaan järjestöjen välisellä sopimuksella poiketa ottaen huomioon työsuojelun valvonnasta annetun lain pakottavat määräykset ja edellyttäen, että aluksen toiminnasta tai liikenteestä tai muista vastaavista syistä johtuen on tarkoituksenmukaista järjestää yhteistoiminta muulla tavoin.

LIITE 9 TYÖSUOJELUSOPIMUKSEN TARKOITTAMAN TYÖALATOIMIKUNNAN MALLI

1 § MERENKULKUALAN TYÖALATOIMIKUNTA

Työmarkkinain keskusjärjestöjen välisen sopimuksen mukaisena merenkulkualan turvallisuustyön työalatoimikuntana toimii sopimusosapuolten erikseen asettama työalatoimikunta.

2 § TYÖALATOIMIKUNNAN JÄSENET JA TOIMIKAUSI

Työalatoimikuntaan kuuluu yhteensä viisi jäsentä, joista kaksi edustaa työnantajajärjestöjä ja kolme työntekijäjärjestöjä. Työalatoimikunnan jäsenet sekä heidän varajäsenet nimetään sopijaosapuolten toimesta kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Työalatoimikuntaan kutsutaan Työturvallisuuskeskuksesta pysyvä asiantuntija.

3 § PUHEENJOHTAJAN JA SIHTEERIN VALINTA

Työalatoimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan ja Työturvallisuuskeskus nimeää sihteerin. Puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan toimikausi on sama kuin toimikunnan ja puheenjohtajan valinnassa noudatetaan käytäntöä, jonka mukaan puheenjohtajuus vaihtuu toimikausittain vuorotellen työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen kesken.

4 § KOKOONTUMINEN

Työalatoimikunta kokoontuu tarvittaessa puheenjohtajan kutsusta. Puheenjohtaja on velvollinen kutsumaan kokouksen koolle yhdenkin jäsenen sitä kirjallisesti pyytäessä.

5 § PÄÄTÖSVALTAISUUS

Työalatoimikunta on päätösvaltainen, kun työnantaja- ja palkansaajajärjestöpuoli ovat edustettuina. Toimikunnan kokouksissa päätökset tehdään yksimielisesti.

6 § TYÖALATOIMIKUNNAN TEHTÄVÄNÄ ON

1) toiminnan suunnittelu, budjetointi ja raportointi (hankkeet, koulutus) sekä hyväksyttyjen suunnitelmien toteuttaminen;
2) seurata ja arvioida vuosittain oman toimialansa työhyvinvointipalvelujen tarpeita ja toteutumista. Tämän pohjalta työalatoimikunta laatii toimialakohtaisen suunnitelman, jonka toimeenpanosta osapuolet huolehtivat. Työalatoimikunta tekee myös ehdotuksia tarvittavista jatkotoimista;
3) seurata ja edistää alansa työsuojelutyön kehitystä;
4) suunnitella ja toteuttaa alansa työsuojeluun liittyvää koulutusta, tiedotusta ja neuvontaa;
5) tuottaa ajankohtaisia työturvallisuus- ja työelämän kehittämisaineistoja;
6) toteuttaa yhteistyötä työpaikkojen, viranomaisten, tutkimuslaitosten, korkeakoulujen, yliopistojen, koulutuslaitosten yms. tahojen kanssa;
7) seurata ja tiedottaa työelämässä ja lainsäädännössä tapahtuvista muutoksista;
8) seurata alan kansainvälistä kehitystä sekä ylläpitää yhteyksiä alan pohjoismaisiin ym. kansainvälisiin organisaatioihin;
9) perustaa tarvittaessa erillisiä työryhmiä, joihin voidaan kutsua asiantuntijoita; sekä
10) toteuttaa muut keskuksen toimialaan kuuluvat hallituksen ja alan sopimusosapuolten määräämät tehtävät.

7 § KUSTANNUKSET

Osapuolet vastaavat omien jäsentensä kokouskustannuksista. Muut työalatoimikunnan toiminnasta aiheutuvat kulut jaetaan osapuolten kesken työalatoimikunnassa olevien edustajien lukumäärän suhteessa.

LIITE 10 MERENKULKUALAN TERVEYDENHUOLTOSOPIMUS

Suomen Varustamot ry toiselta puolen ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry toiselta puolen tekevät täten seuraavan työnantajaliittojen jäsenvarustamoiden aluksissa palvelevien työntekijöiden työterveydenhuoltoa koskevan sopimuksen.

1 § ORGANISAATIOMALLIT

Tässä sopimuksessa mainittujen ja sen pohjalta kehitettävien työterveydenhuollollisten toimenpiteiden käytännön toteuttaminen ja järjestäminen kuuluu varustamoille.

Tässä tarkoitetut työterveydenhuoltoon kuuluvat palvelut varustamot voivat järjestää merimiesterveyskeskusten sekä muiden kunnallisten terveyskeskusten avulla tai muun työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetun laitoksen tai henkilön avulla tai varustamoiden toimesta järjestettyä omaa työterveydenhuoltopalvelua hyväksikäyttäen taikka mainittuja palveluja tarkoituksenmukaisesti yhdistelemällä.

Varustamot voivat myös käyttää hyväksi muita tarjolla olevia esim. Työterveyslaitoksen, merimieslääkäreiden ja muiden yksityisten myös ulkomaiden sairaaloiden ja lääkärien tarjoamia terveyden- ja sairaanhoidon palveluja.

2 § VARUSTAMON TYÖTERVEYDENHUOLTOHENKILÖKUNTA

Riippuen siitä, minkä 1 §:ssä mainitun vaihtoehdon mukaisesti varustamo päättää järjestää työterveydenhuolto-organisaationsa, on varustamon otettava palvelukseensa se määrä ja sen tasoista terveydenhuoltohenkilökuntaa, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen työterveydenhuollollisten toimenpiteiden toteuttaminen voidaan taata.

3 § TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖSUOJELU

Työtilat sekä asunto-, ruokailu- ja vapaa-ajanviettotilat tulee suunnitella siten, ettei työntekijä niiden ominaisuuksien johdosta joudu tapaturman tai sairastumisen vaaraan.

Milloin työsuojelun kannalta tyydyttävää työympäristöä ei voida saavuttaa rakenteellisin tai teknillisin keinoin tai muilla vastaavilla mahdollisimman vähän

työn suorittajasta tai muusta henkilöstä riippuvilla torjuntatoimenpiteillä tai tällaisia toimenpiteitä ei kohtuudella voida vaatia, on työntekijöille varattava tarkoituksenmukaiset suojeluvälineet.

4 § TYÖTERVEYDENHUOLLON TOIMINTAPIIRI

Työterveydenhuollon toimintapiiriin kuuluu laivapalveluksessa olevan henkilökunnan työkunnon ja -terveyden ylläpitäminen ja edistäminen huolehtimalla tässä sopimuksessa tarkoitetulla tavalla henkilökunnan

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta.

5 § TERVEYDENTILAN TARKKAILU

Terveydenhuoltohenkilökunnan käynnit aluksissa luovat pohjan työterveyshuollon suunnittelulle, toteutukselle ja kehittämiselle.

Sairauksien ennalta ehkäisemiseksi, niiden varhaiseksi toteamiseksi ja tarvittavaan hoitoon saattamiseksi suoritetaan varustamon käyttämän työterveysyksikön toimesta laivapalveluksessa olevan henkilökunnan terveydentilan tarkkailua erikseen laaditun toimintasuunnitelman mukaisesti noudattaen työterveyshuoltolain määräyksiä.

6 § TYÖHÖNTULOTARKASTUS JA SEURANTATARKASTUKSET

Työntekijäin työhöntulotarkastuksesta ja seurantatarkastuksesta on säädetty laissa laivaväen lääkärintarkastuksesta (1171/2010).

Varustamo suorittaa edellä mainitussa laissa tarkoitetusta lääkärintodistuksesta sekä siihen liittyvistä erikoistodistuksista, maksettavat palkkiot, tutkimuslaitoksen ja lääkärin antamia kuitteja vastaan.

Työntekijän on otettava yhteys työnantajaan tai hänen edustajaansa ennen kuin hän käy edellä tarkoitetuissa lääkärintarkastuksissa tai tutkimuksissa.

7 § TUTKIMUKSET

Tehokkainta ehkäisevää työtä on terveydellisten - mm. ergonomisten - seikkojen huomioonottaminen kaikessa suunnittelussa.

Aluksiin, työvälineisiin ja työntekoon liittyvien fyysisten ja psyykkisten kitkatekijöiden (ergonomiset epäkohdat), sekä työstä, työympäristöstä tai muutoin työolosuhteista johtuvien hygieenisten vaaratekijöiden (työhygieeniset epäkohdat) toteamiseksi järjestetään varustamoiden kustannuksella tutkimuksia ja ryhdytään niiden perusteella kohtuullisiksi katsottaviin tarpeellisiin toimenpiteisiin näin todettujen haittojen poistamiseksi. Tällaisia tutkimuksia tulee erityisesti suorittaa aluksilla, jotka kuljettavat vaarallisia kemikalioita irtolasteina.

8 § SAIRAUDENHOITO JA ENSIAPU

Sairastapauksissa työntekijän on ensisijaisesti käännyttävä työnantajan osoittaman lääkärin puoleen. Jos on syytä olettaa, että työntekijä on sairas tai vahingoittunut, työnantaja voi määrätä hänet lääkärintarkastukseen.

Työnantajan on huolehdittava sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta, johon kuuluu lääkärin määräämä hoito siihen liittyvine matkoineen, lääkkeet ja kohtuullisen tasoinen ylläpito.

9 § TYÖKYVYN YLLÄPITO JA KUNTOUTUS

Työpaikkaterveydenhuollon tehtävänä kuntoutuskysymyksissä on neuvoa ja ohjata työntekijöitä liikuntaan, liikunnan ylläpitoon ja kehittämiseen työpaikalla sekä ohjata kuntoutusta tarvitsevat työntekijät asiantuntijaelinten hoidettaviksi.

10 § ALKOHOLIN JA PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTTÖ

Alkoholin ja huumeaineiden väärinkäytön poistamiseksi noudatetaan sopimusosapuolten välillä sovittua alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskevaa hoitoonohjaussopimusta.

Työntekijä, joka aluksessa väärinkäyttää alkoholia tai muita päihdyttäviä aineita, tulee pyrkiä ohjaamaan sopivaan hoitolaitokseen.

Mikäli työnteko työnantajan ja työntekijän sopiman hoidon vuoksi on keskeytynyt, noudatetaan tämän terveydenhuoltosopimuksen 13 §:n määräyksiä.

Huumeiden osalta työmarkkinaosapuolet toteavat, että huumeiden käyttö ja hallussapito aluksella on kielletty. Lisäksi osapuolet viittaavat huumausainelakiin, jossa todetaan: "Joka laittomasti valmistaa tai yrittää valmistaa huumausainetta taikka viljelee oopiumunikkoa, kokapensasta tai hamppua käytettäväksi huumausaineena tai sen raaka-aineena, tuo tai yrittää tuoda maahan taikka vie tai yrittää viedä maasta taikka kuljettaa tai kuljetuttaa huumausainetta, myy, välittää, toiselle luovuttaa tai muulla tavoin levittää huumausainetta tai pitää

hallussaan taikka yrittää hankkia huumausainetta taikka käyttää sitä, on tuomittava huumausainerikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi". Huumausaineeksi katsotaan huumausaineasetuksessa tarkoitetut aineet.

11 § TERVEYSVALISTUS JA -KASVATUS

Sopijapuolet pitävät tärkeänä, että terveydenhuollosta aluksessa vastuussa oleville järjestetään koulutusta ja neuvontaa terveydenhoitokysymyksissä sekä toimitetaan terveyskasvatusta koskevaa materiaalia myös työsuojeluhenkilöstön käyttöön.

Erityisesti on tällöin kiinnitettävä huomiota niiden alusten henkilökuntaan, jotka kuljettavat terveydelle vaarallisia kemikalioita tai muita vaarallisia lasteja.

12 § RASKAUS-, ERITYISRASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ HOITOVAPAA

Otsikossa mainituista vapaista on voimassa mitä merityösopimuslaissa on säädetty.

Raskausrahaan oikeutettu työntekijä, joka on ollut välittömästi ennen sairausvakuutuslain mukaiselle raskausvapaalle jäämistään 6 kuukautta yhtäjaksoisesti varustamon palveluksessa, on oikeutettu raskaus- ja vanhempainvapaalle jäädessään luontaisetukorvaukseen kuitenkin enintään 42 päivältä.

13 § TYÖSUHDE JA SAIRAUS

Työntekijä, joka työsuhteen päättyessä tietää olevansa sairas, on velvollinen ilmoittamaan tästä päällikölle tai varustamolle ja hänen tulee vaadittaessa viivytyksettä kääntyä lääkärin puoleen.

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua takaisin varustamoon meripalvelukseen työntekijä, joka on [päätöskatselmoitu] sairauden tai tapaturman takia varsinaisesta työsuhteesta säännöllisesti Suomeen liikennöivästä aluksesta.

Palkka määräytyy sen aluksen mukaan, johon hän ryhtyy toimeen.

Työntekijä, joka palaa toimeensa sairaslomaltaan, on oikeutettu saamaan varustamolta kodin ja aluksen välisestä matkasta juna-, linja-, auto-, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan tositteen mukaan.

Muussa kuin matkustaja-aluksessa työskentelevän työntekijän palatessa sairaslomaltaan alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksikustannukset työhönpaluupaikkakunnan linja- auto- tai rautatieaseman taikka lentoyhtiön kaupunkiterminaalin (tai lentoaseman, jos matka sieltä on lyhyempi) ja sataman välillä tositteen mukaan, kun

- yleistä liikenneyhteyttä em. välillä ei ole, tai
- työntekijää on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä.

Taksikustannukset korvataan ainoastaan esitettyä kuittia vastaan tai poikkeustapauksessa muun luotettavan selvityksen mukaan.

Työsuhde voidaan, elleivät asianhaarat anna aihetta muuhun arviointiin, purkaa merityösopimuslain 9 luvun 1 §:n tarkoittamalla tavalla päättyväksi heti silloin, kun työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhönsä tai on muutoin selvää, ettei hän enää ole eikä tule olemaan aluskelpoinen.

Mikäli työntekijä kuitenkin tulee alustyökelpoiseksi yhdeksän (9) kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä ja on työtön työnhakija, työnantajan on tarjottava hänelle aiemmin työsopimuksen mukaista avointa toimea.

14 § SALASSAPITOVELVOLLISUUS

Henkilökunnan lääkärin ja työntekijän on annettava työnantajalle ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä harkittaessa palvelukseen ottoon, työhön sijoittamiseen, työntekijän terveyteen tai palvelussuhteen jatkumiseen liittyviä seikkoja. Näitä tietoja saa kuitenkin antaa vain saman varustamon tai varustamoyhtymän sisällä.

Henkilöt, jotka tämän sopimuksen ja asemansa perusteella ovat saaneet tietää työntekijää tai hänen perhettään koskevan yksityisen salaisuuden, eivät saa ilmaista sitä luvatta, jollei laista muuta johdu.

LIITE 10.1 PÄIHTEETÖN TYÖPAIKKA

Päihteettömyyspolitiikan tavoitteena on turvata päihteetön ja turvallinen työpaikka sekä työyhteisö ja kannustaa työntekijöitä vähentämään päihteiden käyttöä. Päihteettömyyspolitiikan tavoitteena on vähentää etenkin päihteiden ongelmakäyttöä ja edistää työntekijöiden terveyttä ja ylläpitää työkykyä. Osapuolet korostavat päihdehaittojen ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen henkilökohtaisen puheeksi oton sekä hoitoonohjauksen merkitystä. Ennaltaehkäisevä puuttuminen on osa työsuojelua eikä ennaltaehkäisevä puuttuminen ole kurinpidollinen toimi. Työnantajalla on oltava päihdeohjelma, joka on käsitelty laissa säädetyllä tavalla työntekijöiden kanssa.

Työskenteleminen aluksella alkoholin ja huumeiden vaikutuksen alaisena kasvattaa huomattavasti onnettomuus- ja tapaturmariskiä, vaarantaa aluksen toimintaa ja vahingoittaa työyhteisöä. Tämän vuoksi ulkomaanliikenteen aluksilla noudatetaan alkoholin suhteen työtehtävissä työajalla nollatoleranssia ja huumeiden osalta ehdotonta nollatoleranssia aina työjakson aikana.

Jokaiseen työnantajan tietoon tulleeseen tapaukseen, jossa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena joko saapuessaan alukselle tai oleskellessaan aluksella, tullaan kiinnittämään huomiota. Aluksen päällikkö tai hänen määräämänään aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen tulee tarvittaessa suorittamaan jäljempänä tarkoitettua päihdetestausta sen selvittämiseksi, onko päihteettömyysperiaatteita rikottu.

Suomen lipun alla olevilla aluksilla voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan työntekijöiden on suoritettava tehtävänsä kunnollisesti lain ja hyvän merimiestavan mukaisesti. Lisäksi laivapalveluksessa on noudatettava raittiutta, hyvää järjestystä ja kuria sekä käyttäydyttävä kohteliaasti. Alusta ja sen kuntoa on hoidettava huolellisuudella.

Tarkemmat päihteettömyyspolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

1 YLEISTÄ

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

Päihteettömyyspolitiikan toteuttaminen aluksilla on jokaisen laivaväkeen kuuluvan etu. Lähtökohtana on, että aluksella työskentelevät, mukaan lukien

alihankkijat ja lisätyövoima, kuuluvat päihteettömyyspolitiikan piiriin, ja että kaikkiin heihin noudatetaan samoja toimintaperiaatteita.

Esihenkilöt ja työnjohto seuraavat päihteettömyyspolitiikan toteutumista. Tapaukset, joissa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt aluksella huumausaineiden vaikutuksen alaisena, voivat johtaa työsuhteen päättämiseen. Tapaukset, joissa työntekijä on aluksella siinä määrin päihtyneenä, että hän aiheuttaa vaaraa tai ei pysty suoriutumaan turvallisuuteen liittyvistä tehtävistään, voivat johtaa jäljempänä selostettuihin toimenpiteisiin. Jokaisella, joka havaitsee tai epäilee laivaväkeen kuuluvan henkilön työskentelevän päihtyneenä, on velvollisuus ilmoittaa tilanteesta aluksen päällikölle tai esihenkilölle.

Mikäli on syytä epäillä jonkun laivaväkeen kuuluvan olevan työajalla päihtynyt, esihenkilöiden ja työnjohtajien on ilmoitettava tästä omille esihenkilöilleen tai aluksen päällikölle. Mikäli on syytä epäillä aluksen päällikön olevan työssä päihtynyt, asiasta on ilmoitettava viipymättä yliperämiehelle tai ylimmälle vastuulliselle perämiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen perämiehen on ilmoitettava asiasta viipymättä konepäällikölle ja varustamolle.

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työskentelemästä sellaisen kollegan kanssa, joka on päihtynyt.

Työnantaja vastaa huumetestien ja alkoholitestien hankintakuluista ja matkakuluista, joista annetaan työnantajalle selvitys.

Hoitomaksuista on sovittu hoitoonohjaussopimuksen kohdassa 8.9.

2 ALKOHOLI

Aluksella työskentelevä ei saa työaikana esiintyä alkoholin vaikutuksen alaisena eikä hänen veren alkoholipitoisuutensa (BAC) saa koskaan työssä ollessaan ylittää 0,00 ‰. Jos työntekijän veren alkoholipitoisuus ylittää 0,00 ‰:a, hän ei saa osallistua työskentelyyn aluksella, lukuun ottamatta pelastautumista.

Työntekijän on muutoinkin esiinnyttävä aluksella ollessaan siten, että hän ei vaaranna omaa, matkustajien ja muun henkilökunnan, saati aluksen ja sen lastin turvallisuutta ja siten, että hän selviytyy moitteettomasti tehtävistään pelastusorganisaatiossa.

Työntekijän on myös matkalla alukselle ja alukselta esiinnyttävä siten, että hän ei aiheuta vahinkoa työnantajalle.

Aluksen päällikkö valvoo aluksella hankitun sekä säilytetyn alkoholin määrää.

3 HUUMAUSAINEET

Huumausaineilla tarkoitetaan kaikkia niitä aineita, joiden käyttö on Suomessa katsottu täyttävän huumausaineiden käyttörikoksen tunnusmerkistön. Tämän lisäksi huumausaineilla tarkoitetaan väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä ja muita päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita (esim. teknisiä liuottimia).

Huumausaineiden tuominen alukselle ja niiden hallussapito, käyttäminen, myyminen tai välittäminen aluksella on ehdottomasti kiellettyä. Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta voi seurata työsuhteen välitön purkaminen.

4 LÄÄKKEET

Lääkärin tai aluksen lääkintähenkilöstön määräämien lääkkeiden reseptin mukainen käyttäminen on sallittua. Ne, joille on lääkärin toimesta määrätty keskushermostoon vaikuttava lääkitys, suositellaan esittämään lääkityksestä selvitys aluksen sairaanhoitajalle tai, jos tällaista ei ole, terveydenhuollosta vastaavalle päällystön jäsenelle.

5 TILOJEN TARKASTAMINEN

Mikäli on aihetta olettaa, että työntekijä on tuonut alukselle tai säilyttää hytissään huumausaineita, tai sellaisia määriä alkoholia, että se voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai lastille taikka muutoin aiheuttaa epäjärjestystä aluksella, aluksen päälliköllä on oikeus tarkistuttaa työntekijän käytettävissä olevat tilat. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Asuintilojen tarkastuksen voi tehdä vain aluksen päällikkö tai viranomainen.

Tarkastus on toimitettava työntekijän valitsemien (esim. luottamusmies) todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa vaaraa tai haittaa aiheuttava aine. Aine on luovutettava viranomaisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

6 PÄIHDETESTAUS YLEISTÄ

Päihdetestaukseen, puhallustestausta lukuun ottamatta, kuuluvien näytteidenoton suorittaa lääketieteellisen koulutuksen saanut henkilö, jonka varustamo on tehtävään nimennyt.

Kyseisen henkilön ja varusteiden, näytteenottomenetelmien sekä näytteiden kuljetuksen, analysoinnin, arvioinnin, tulosten raportoinnin ja salassapidon tulee noudattaa kaikkina asianomaisina ajankohtina vastaaviin testauksiin tavanmukaisesti alalla noudatettavia vaatimuksia ja suosituksia.

Alkoholi- ja huumetarkastuksien suorittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Testit ovat joko satunnaistestejä, jotka on toimitettava siten, että ne ovat yleisiä eivätkä kohdistu erityisesti kehenkään yksittäiseen työntekijään tai testejä, joita suoritetaan perustellusta epäilystä. Perusteltu epäily voi syntyä esim. seuraavien tunnusmerkkien perusteella:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset;
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot;
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työjaksojen vaihdot;
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa;
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset;
- sairauslomatodistukset eri lääkäreiltä;
- esihenkilöiden välttely;
- toistuvat tapaturmat;
- rattijuopumus.

Mikäli olosuhteet sallivat, alkoholi- ja huumetestaukset suoritetaan mahdollisimman pian jokaisen turvallisuutta tai ympäristöä vaarantaneen onnettomuuden jälkeen. Tällöin on testattava kaikki työtehtävissä olleet tai muuten onnettomuuden syntyyn mahdollisesti vaikuttaneet.

7 ALKOHOLITESTAUS

Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista. Työntekijän, joka työskentelee työtehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta, on työaikana osallistuttava puhallustestaukseen, puhallustestauksesta kieltäytyminen on työsuhteen velvoitteiden ja päihteettömyyspolitiikan vastaista toimintaa, josta voidaan antaa kirjallinen varoitus.

Työntekijä, joka kieltäytyy työaikana osallistumasta pistokoeluontoiseen puhallustestaukseen, voidaan poistaa työtehtävästä päällikön määräyksellä. Työntekijällä on oikeus pyytää vapaaehtoista puhallustestiä milloin tahansa. Satunnaispuhallutukset suoritetaan vain työaikana.

Aluksella on puhallustestin suorittamista varten kaksi kalibroitua alkometriä. Puhallustestauksessa käytettävät laitteet on kalibroitava ja tarkistettava ja huollettava säännöllisin väliajoin maahantuojan tai valmistajan ohjeiden mukaisesti ja ne on pidettävä kunnossa. Laitteiden tulee olla tarkkoja. Alkometrin näyttämä tarkastetaan laitevalmistajan ohjeen mukaan aina ennen puhallustestauksen aloittamista. Puhallustestauksen suorittaa aluksen päällikkö tai hänen määräämänään aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, muu pätevä ja koulutuksen saanut miehistön jäsen. Tarkastuksesta ja suoritetuista puhallustestauksista, vapaaehtoisia testauksia lukuun ottamatta, tehdään merkintä laivapäiväkirjaan.

Puhallustestaus on suoritettava sellaisessa tilassa, jossa ei ole muita henkilöitä kuin ne henkilöt, joiden on oltava paikalla (puhallustestin suorittaja, testattava, luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja). Työntekijällä on oikeus kieltää todistajan läsnäolo.

Puhallustestauksista tehdään varustamon päihdeohjelmassa sovitulla tavalla puhallutuspöytäkirja. Puhalluspöytäkirjaa tulee säilyttää niin, ettei pöytäkirja ole muiden kuin niiden henkilöiden saatavilla, joilla on oikeus käsitellä puhallustuloksia. Positiivisesta tuloksesta, tehdään aina erillinen pöytäkirjamerkintä, jonka positiivisen tuloksen puhaltanut työntekijä allekirjoittaa. Puhallutuksen suorittaja ilmoittaa positiivisesta puhallustuloksesta varustamon konttorille nimetylle henkilölle ja ilmoittaa samalla positiivisen puhallustuloksen suorittaneen työntekijän henkilöllisyyden. Puhallustuloksia, joissa on tunnistamistietoja, ei merkitä laivapäiväkirjaan tai muualle mistä tulokset olisivat ulkopuolisten nähtävillä.

Mikäli ensimmäinen puhallustulos ylittää 0,00 ‰ suoritetaan tarkastuspuhallus toisella kalibroidulla alkometrillä.

Mittavirheen suuruus voi olla enintään 0,10 ‰.

Mikäli molemmat puhallustulokset ovat identtiset, voidaan mittausvirheen mahdollisuus sulkea pois.

Tarkastuspuhallutukseen, joka suoritetaan 0,00 ‰ ylittävän puhallustuloksen perusteella, pyydetään paikalle luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja / tukihenkilö. Puhallutuksista tehdään merkintä puhallutuspöytäkirjaan

ja työntekijä kuittaa allekirjoituksellaan puhallutustuloksen. Työntekijä ei saa nähdä puhalluspöytäkirjaan merkattuja muiden henkilöiden puhallustuloksia. Mikäli tarkistuspuhalluskin ylittää 0,00 ‰, työntekijä poistetaan töistä ja testi uusitaan 30 minuutin kuluttua työntekijän työkunnon tarkistamiseksi (uusintapuhallus).

Uusintapuhalluksen tarkoituksena on selvittää, onko työntekijä työkuntoinen ja voiko hän palata työtehtäviinsä.

Mikäli on syytä epäillä (perusteltu epäily) työntekijän olevan aluksella alkoholin vaikutuksen alaisena, hänet testataan puhallustestillä. Jos työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään joka kerta tapauskohtaisesti ottaen huomioon työntekijän päihtymistä osoittavat muut seikat. Kun työntekijällä on laissa säädetty velvollisuus osallistua puhallustestaukseen, on puhallutuksesta kieltäytyminen työsuhteen velvoitteiden ja tämän politiikan vastaista toimintaa, josta voi seurata kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen. Työntekijä, joka kieltäytyy osallistumasta puhallustestaukseen, voidaan poistaa työtehtävästä päällikön määräyksellä.

8 HUUMETESTAUS

Virtsakoetestillä voidaan selvittää huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista. Testin suorittaa aina merimieslääkäri tai muu hyväksytty terveydenhuollon edustaja. Työnantajan tulee varmistua siitä, että testin ottajalla on voimassa oleva pätevyys ja testimenetelmä on sellainen, joka on määritelty hyväksyttäväksi kansallisessa lainsäädännössä.

Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen solmimista.

Perustellusta epäilystä voidaan tarvittaessa suorittaa yksittäiseen henkilöön kohdistuva huumetesti. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pistokoeluontoisia huumausainetestejä, kuten laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) on säädetty tai työntekijän kanssa erikseen sovittu. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta. Huumetestin tuloksen toimittamatta jättäminen on työvelvoitteiden rikkomista ja voi johtaa kurinpidollisiin toimiin.

7 RIKKOMUSTEN SEURAUKSET

Päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa työsuhteen jatkumisen arviointi ja työsuhde voidaan päättää ilman varoitusta, mikäli merityösopimuslaissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Työaikana päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa aina aluksen päällikön tai työnantajan antama kirjallinen varoitus, joka on voimassa 12 kuukautta. Varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoonhakeutumiskehoituksen lisäksi on aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskevan hoitoonohjausta koskevan sopimuksen mukaisiin toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon.

Hoitoonohjaukseen voidaan turvautua ensimmäisen päihtyneenä olemisen johdosta annettavan varoituksen yhteydessä.
Koeajalla olevan työntekijän työsuhde voidaan päättää varoituksetta, mikäli hän syyllistyy tämän päihdepolitiikan rikkomisesta.
Mikäli hoitoon hakeutunut työntekijä rikkoo hoitoa varten laadittua hoitosuunnitelmaa tai hoito-ohjetta tai mikäli työntekijä esiintyy varoituksen voimassa ollessa uudestaan päihtyneenä työssään, työnantaja voi päättää hänen työsopimuksensa.

MUUTA

Osapuolet sopivat, että päihdekäytäntöjen poikkeavista määräyksistä tai menettelytavoista sekä mahdollisesta kompensaatiosta voidaan sopia työehto-osapuolten välisellä erillissopimuksella varustamo- tai aluskohtaisesti, huomioiden varustamokohtaiset tarpeet.

Henkilökuntaan kuuluva saa ostaa ja säilyttää aluksella alkoholipitoisia aineita, mutta niiden käyttäminen tämän politiikan vastaisesti on kiellettyä.

Tämä politiikka päihteettömästä työpaikasta korvaa kaikki SMU:n ja SV:n välillä aiemmin sovitut päihdepolitiikat ja niiden tulkinta- ja soveltamisohjeet ja erillispöytäkirjat, joilla on sovitut päihteisiin liittyvistä säännöistä, toimintatavoista, oikeuksista tai velvollisuuksista.

LIITE 10.2 ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITOONOHJAUSSOPIMUS

Tämän hoitoonohjaussopimuksen tarkoituksena on pyrkiä päihteettömään työpaikkaan sekä parantaa ja selkeyttää työpaikalla tapahtuvaa päihdeongelmien käsittelyä ja hoitoa. Työpaikkoja kannustetaan yhteisesti luomaan ja vahvistamaan omia päihteiden käytön ehkäisyyn ja käyttöön liittyviä toimintatapoja. Erityisesti korostetaan ennaltaehkäisevää toimintaa, eli puuttumista päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Sopimuksen tarkoituksena on kiinnittää huomiota päihteiden käytön haitallisuuteen työelämässä sekä tuoda esiin asioita ja ratkaisumalleja, jotka voisivat olla apuna työpaikkakohtaisia toimintatapoja luotaessa.

1 ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

Ennalta ehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työturvallisuustyötä. Tässä keskeistä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä ongelmakäyttöön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tiedottaminen ja koulutus koskevat alkoholin käytön haittoja, käytön ja ongelmien tunnistamista, käyttöön puuttumista sekä hoitoonohjausmahdollisuuksia.

2 TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- antamaan tietoa päihteiden väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä;
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti;
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä;
- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista;
- edistämään välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista; sekä
- edistämään päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon.

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

3 TYÖYHTEISÖ

Työyhteisön on sitouduttava päihteettömään työkulttuuriin. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä päihteettömyyden edistämiseksi työpaikoilla. Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei pidä sallia työpaikoilla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

4 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihteettömyyden edistämiseen.

5 TILANTEEN TUNNISTAMINEN

Päihteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Väärinkäyttö voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset;
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot;
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työjaksojen vaihdot;
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa;
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset;
- sairauslomatodistukset eri lääkäreiltä;
- esimiesten välttely;
- toistuvat tapaturmat;
- rattijuopumus; sekä

Päihteiden väärinkäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

6 TILANTEESEEN PUUTTUMINEN

Päihteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja merkki ongelmasta,

johon tulee puuttua. Ongelmaan puututtaessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta.

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

Työntekijän kanssa käydyn keskustelun perusteella tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan mahdollinen hoidon tarve. Työterveyshuollon on oltava mukana suunnitelman tekemisessä, hoidon tarpeen arvioinnissa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

6.1 Esimiehen vastuu

Mikäli työntekijän käyttäytymisessä tai työsuorituksissa havaitaan viitteitä päihdeongelmasta, esimiehen on keskusteltava työntekijän kanssa työpaikan toimintatavoista ja vaatimuksista sekä mahdollisista seuraamuksista.

Epäillessään työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työnantajan on arvioitava tilanne tapauskohtaisesti. Erilaisissa testauksissa tulee kuitenkin noudattaa voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Huumausaineiden testaamisesta on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä, lisäksi työntekijän kanssa voidaan sopia huumetestauksesta työsuhteen aikana.

Jos on epäselvää, onko työsuorituksien ongelmien taustalla päihdeongelma vai sairaus, asianomainen työntekijä voidaan ohjata omaan työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.

6.2 Työtovereiden tuki

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun ammattihenkilöön. Mikäli työpaikalla on nimetty päihdeyhdyshenkilö, työtoveri voi myös pyytää häntä keskustelemaan asianomaisen työntekijän kanssa. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

6.3 Työterveyshuollon tehtävät

Työterveyshuoltohenkilöstön tehtävänä on arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmallinen käyttö kaikissa potilaskontakteissa, puuttua tarvittaessa asiaan aktiivisesti ja antaa tietoa ja tukea.

Mikäli työterveyshuolto toteaa päihdeongelman, työterveyshuollon tehtävänä on kertoa päihdeongelmaiselle hoitomahdollisuuksista ja ohjata hänet asianmukaiseen hoitoon. Tilanteissa, joissa on aihetta epäillä päihtyneenä olemista työpaikalla ja joissa päihtyneenä olemisesta aiheutuu vaaraa, työterveyshuollon on otettava yhteyttä työpaikkaan ja tiedustella työntekijän työssä selviytymistä ja tarvittaessa ehdottaa toimenpiteitä työntekijän hoitoon ohjaamiseksi.

Työterveyshuollon tehtävänä on esimiehen pyynnöstä tehdä työkykyarvio ja arvioida hoidon tarve sekä osallistua hoitoonohjauksen, hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

7 Yhteistoiminta ja henkilöstön edustajat

Työpaikalla noudatettavat päihdeasioiden käsittelyä, hoitoonohjausta ja työterveyshuollon roolia päihdeasioissa koskevat periaatteet käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain tarkoittamassa yhteistoiminnassa. Yhteistyössä keskeisiä ovat myös työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet.

Yksittäistä tapausta käsitellessään työnantajalla on päihdeongelmaisen suostumuksella oikeus ilmoittaa asiasta henkilöstön edustajalle. Työntekijän pyynnöstä henkilöstön edustajalla on oikeus olla läsnä, kun asiaa käsitellään työnantajan kanssa.

8 Hoitoonohjausjärjestelmä

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Työyhteisön jäsenten, työtovereiden ja esimiesten tulee kannustaa päihdeongelmaista hakeutumaan hoitoon. Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

Hoitoon hakeutumista ja hoitoon ohjausta varten työpaikalla on oltava tieto käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Jos työpaikalla on päihdeyhdyshenkilö, hän voi huolehtia myös hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelyistä.

Hoidon tavoitteena on päihdeongelmasta toipuminen ja terveyden ja työkyvyn säilyttäminen.

8.1 HOITOON OHJATTAVA

Hoitoon ohjattavalla tarkoitetaan henkilöä, jolle on kehittynyt tai selvästi on kehittymässä alkoholin tai muiden päihteiden ongelmakäytöstä johtuva sosiaalinen, terveydellinen tai työntekoa ja turvallisuutta häiritsevä haitta.

8.2 HOITOON OHJAUS

Hoitoon hakeutuminen ja hoitoon ohjaus tapahtuvat seuraavasti:

- vapaaehtoisesti omasta tai perheen aloitteesta;
- työtovereiden, esimiehen tai yhteyshenkilön;
- työterveyshenkilöstön aloitteesta; taikka
- työnantajan aloitteesta, kun on jouduttu toteuttamaan päihteiden ongelmakäytöstä johtuva kurinpitotoimenpide (kirjallinen varoitus).

Esimiehet ja työtoverit ovat keskeisessä asemassa päihdeongelman havaitsemisessa työpaikalla. Esimiehen on annettava päihdeongelmaiselle kehotus hoitoon hakeutumisesta ongelman havaittuaan. Työtoverit voivat myös toiminnallaan edesauttaa päihdeongelmaisen hoitoon hakeutumista.

Päihdeongelmainen voi halutessaan ottaa päihdeyhteyshenkilön, luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan mukaan hoitoon ohjaamista koskevaan keskusteluun.

Hoitoon ohjauksen toteuttamisesta huolehtivien on pyrittävä siihen, että päihdeongelmainen ohjataan hoitoon ennen päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidollisia toimia.

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

- alusten ilmoitustauluilla ja terveysasemilla on oltava tiedot käytettävistä olevista hoitopaikoista ja hoitomuodoista (päihdehuollon palveluopas);
- aluksella ja/tai varustamossa on oltava yhteyshenkilö, jonka puoleen voi kääntyä hoitoon hakeuduttaessa;
- työnantaja, yhteyshenkilöt ja työterveyshenkilöstö toimivat yhteistyössä hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisessa. Työnantajan on ilmoitettava sen aloitteesta tapahtuvasta hoitoon ohjauksesta yhteyshenkilölle, mikäli hoitoon ohjattava antaa tähän luvan;

- hoitoonohjauksen yhteydessä tehdään hoitosopimus, jossa sovitaan hoidossa käynnistä, kustannusten korvaamisesta, varustamon tukitoimista ja hoidon seurannasta. Hoitosopimuksen allekirjoittavat työnantaja ja hoitoon ohjattava itse; sekä
- hoitopaikan kanssa tehdään hoitosuunnitelma, jossa sovitaan tarkemmin muun muassa hoitomuodosta.

8.3 YHTEYSHENKILÖ

Päihdeongelmainen voi ensisijaisesti kääntyä aluksen ja/tai varustamon yhteyshenkilön puoleen. Yhteyshenkilöksi on valittava tehtävään mahdollisimman hyvin sopiva henkilö, joka nauttii työntekijöiden luottamusta. Yhteyshenkilönä voi myös toimia työterveyshenkilöstön edustaja. Yhteyshenkilö nimetään työsuojelutoimikunnassa.

Yhteyshenkilö huolehtii hoitoonohjauksen liittyvistä käytännön toimista. Yhteyshenkilö hoitaa myös ongelmaisen puolesta tarpeellisia yhteyksiä hoitopaikkaan, työnantajaan, tämän edustajaan ja työterveyshenkilöstöön.

Yhteyshenkilöt on ilmoitettava työpaikan ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

8.4 HOIDON TOTEUTTAMINEN

Hoitosopimuksessa mainitun hoitojakson aikana on vältettävä kurinpitotoimien käyttöä lukuun ottamatta tapauksia, jolloin henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen työpaikalla. Ennen kuin työpaikalla ryhdytään työsuhteen purkuun hoidon aikana, esimiehen on kuultava työterveyshenkilöstöä ja yhteyshenkilöä.

Milloin hoitoon ohjattu kieltäytyy menemästä hoitoon tai laiminlyö hoidossa käymisen tai mikäli hoito todetaan tuloksettomaksi, työnantajalla on oikeus menetellä merityösopimuslain ja voimassa olevan menettelytapaohjeen mukaan.

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

8.5 TUKITOIMET

Mikäli hoidossa oleva sitä esittää, hänet on siirrettävä mahdollisuuksien mukaan tehtävästä tai työryhmästä toiseen hoidon ajaksi edellyttäen, että tämän voidaan katsoa tukevan hoitoa. Tarvittaessa voidaan toteuttaa myös muita tukitoimia.

8.6 Hoidon seuraaminen

Hoitoon ohjauksen käytännön toteuttamisesta huolehtivien osapuolten on toimittava yhteistyössä hoitopaikan kanssa. Hoitosopimuksessa on myös sovittava, miten yhteydenpito hoitopaikkaan toteutetaan. Hoitosopimus on toimitettava tiedoksi hoitopaikkaan.

Kun hoitoon ohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta ja/tai kun hoito tapahtuu työaikana ja aina, kun työnantaja osallistuu hoidon kustannuksiin, työnantajan edustajalla on oikeus saada tieto hoidossa käynneistä ja/tai hoidon keskeytymisestä.

Työterveyshenkilöstö ja yhteyshenkilö seuraavat hoidossa käyntiä hoitopaikasta annettujen tietojen ja ongelmaisen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

8.7 Luottamuksellisuus

Päihdeongelmaisen hoitoon ohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoon ohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa antaa ilman asianomaisen lupaa asiaa koskevia tietoja sivullisille.

8.8 Hoidon tuloksellisuus

Hoitoa on pidettävä tuloksellisena, jos hoitoonohjauksen perusteena olleet sosiaaliset, terveydelliset tai työntekoa häiritsevät haitat ovat vähentyneet. Tuloksia ovat mm. vähentyneet poissaolot ja työssäkäynnin vakiintuminen.

8.9 Kustannukset

Vapaaehtoisesti laitoshoitoon hakeutuneelle maksetaan hoidon ajalta sairausajan palkkaa, jos hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

Hoitomaksuista on ensisijaisesti vastuussa asianomainen itse. Hoitosopimuksella voidaan sopia kustannuksista tarkemmin.

8.10 TIEDOTTAMINEN

Tämä hoitoonohjaussopimus, tiedot yhteyshenkilöistä ja hoitopaikoista pidetään nähtävänä ilmoitustauluilla. Vastaavat tiedot ovat myös työterveyshenkilöstöllä, yhteyshenkilöillä ja työsuojeluhenkilöillä. Työsuojelutoimikunnassa on käsiteltävä hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedotus- ja yhteistyökysymykset (kuten tiedotus, kampanjat, yhteyshenkilöiden koulutus ja työturvallisuus).

LIITE 11 ULKOMAANLIIKENTEEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

JOHDANTO

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin. Näiden suhteiden edellyttämän luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Näiden päämäärien toteuttamiseksi allekirjoittaneet liitot ovat solmineet luottamusmiesjärjestelmää ja luottamusmiesten toimintaa koskevan seuraavan sopimuksen.

1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan Suomen Varustamot ry:n, Rederierna i Finland rf:n jäsenyrityksissä osana Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n ja Suomen Varustamot ry:n välillä solmittuja työehtosopimuksia, ellei osapuolten välillä ole toisin sovittu.

2 LUOTTAMUSMIESKÄSITE

Luottamusmiehellä tarkoitetaan Suomen Merimies-Unionin jäsenten valitsemaa varustamon tai yhteisen johdon alaisten varustamoiden (varustamoyhtymä) pääluottamusmiestä ja aluskohtaista laivaluottamusmiestä sekä laivan työosaston luottamusmiestä (osastoluottamusmies) ja heidän varahenkilöitään.

3 VAALIKELPOISUUS

Luottamusmiehen on oltava varustamon tai varustamoyhtymän työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

4 LUOTTAMUSMIEHEN VALITSEMINEN

Laivaluottamusmies

Alukselle voidaan valita laivaluottamusmies ja hänelle varahenkilö.

Laivaluottamusmiehen varamies valitaan osastoluottamusmiesten keskuudestaan, mikäli tällaisia on valittu.

Osastoluottamusmies[1)]

Työosastolle, jolla työskentelee vähintään yhdeksän (9) Suomen Merimies-Unionin jäsentä, voidaan valita osastoluottamusmies. Työosastolla tarkoitetaan ensisijaisesti kansi-, kone- ja talouspuolta. Suuremmissa matkustaja-aluksissa talouspuolelle voidaan kuitenkin valita useampia kuin yksi osastoluottamusmies esimerkiksi noudattaen jakoa, jonka mukaan talousosasto on jaettu eri kokonaisuuksiin.

Työosaston työntekijöiden ja varustamon välillä voidaan sopia, että työosastolle valitaan osastoluottamusmies, vaikka työosastolla työskentelee vähemmän kuin yhdeksän (9) Suomen Merimies-Unionin jäsentä. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. kysymyksessä olevan työosaston työntekijöiden lukumäärään ja luottamusmiehen mahdollisuuksiin tavata osaston työntekijät myös vuorotyö huomioon ottaen. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan siirtää ratkaistavaksi tämän sopimuksen osapuolten välisiin neuvotteluihin.

Pääluottamusmies

Pääluottamusmies voidaan valita, jos varustamon tai varustamoyhtymän alusten lukumäärä on viisi (5) tai aluksissa on työssä yhteensä vähintään 100 työntekijää.

Vaalien toimittaminen

Varustamon on annettava mahdollisuus vaalien toimittamiseen ja kaikille aluksessa/työosastolla työskenteleville Suomen Merimies-Unionin jäsenille mahdollisuus osallistua vaaleihin. Vaalien järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

[1)] Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että suuremmissa matkustaja-aluksissa lähtökohtana on seuraavan osastojaon käyttäminen:1) kansiosasto, 2) koneosasto, 3) keittiöosasto, 4) ravintolaosasto, 5) hotelliosasto ja 6) myymäläosasto. Lisäksi osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että varustamossa voidaan sopia esimerkiksi varustamon ja pääluottamusmiehen kesken myös useampien osastoluottamusmiesten valitsemisesta, esimerkiksi siten, että ravintolaosastolle valitaan osastoluottamusmies baareja, ala carte –ravintoloita ja buffe –ravintoloita varten.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry antaa tarkemmat ohjeet vaalien järjestämisestä ja toimittamisesta.

5 ILMOITUKSET

Vaaleista on laadittava oheisen mallin mukainen pöytäkirja, josta ilmenee valituksi tulleet. Pöytäkirjasta on toimitettava oheisen mallin mukainen ote työnantajalle tai työnantajan edustajalle ja Suomen Merimies-Unionille.

6 LUOTTAMUSMIEHILLE ANNETTAVAT TIEDOT [2)]

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työsuhteisiin liittyvistä asioista, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Työntekijöiden terveydentilaan ja ansiotasoon liittyvät tiedot on käsiteltävä luottamuksellisesti.

Pääluottamusmiehellä ja laivaluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten tiedot aluksilla toimivista aliurakoitsijoista ja aluksilla työskentelevästä ulkopuolisesta työvoimasta.

Pääluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle on annettava Merimies-Unionin ja varustamon väliset sopimukset.

[2)] SMU/SV ptk 25.8.2017.

1) Merityösopimuslain mukainen oikeus saada tiedot työsopimuksesta

Merityösopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta edustamiensa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 §:ssä säädetyistä asioista.

Osapuolet toteavat, että työnantajien käyttämien työsopimuslomakkeiden, kenttiin tai muutoin työsopimukseen merkitään myös sellaisia tietoja, joita ei ole säädetty merityösopimuslain 1 luvun 3 §:ssä. Näitä ovat esimerkiksi passin numero, kotiosoite tai lähin omainen. Tällaiset tiedot voidaan antaa luottamusmiehelle, jos ao. työntekijä antaa siihen suostumuksensa.

Lisäksi todetaan, että luottamusmiehellä on lakien ja työehtosopimuksen mukaan salassapitovelvollisuus niistä tiedoista, jotka hän saa käyttöönsä luottamustehtävää hoitaessaan.

2) Muu tiedonsaantioikeus (yhteistoimintalain tai työehtosopimuksen mukaan)

Osapuolet toteavat yhteisenä kantanaan, että työnantajalla on lain ja työehtosopimuksen niin edellyttäessä oma-aloitteisesti ja muussa tapauksessa aina pyynnöstä annettava viivyttelemättä luottamusmiehelle hänen edustamiaan työntekijöitä koskevat tiedot, jotka ovat tarpeen sujuvan yhteistoiminnan ylläpitämiseksi, neuvotteluiden tehokkaaksi läpivienniksi tai epäselvän tai erimielisen asian joutuisaksi ja kattavaksi käsittelyksi.

Yhteistoimintalain mukaan henkilöstöryhmän edustajana toimii työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja taikka mikäli mainittuja ei ole valittu henkilöstöryhmän edustajaksi, yksittäinen henkilöstöryhmän työntekijä.

7 LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia Suomen Merimies-Unionin ja sen jäsenistön edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Pääluottamusmiehen tehtävänä on myös neuvotella aluksen miehityksestä ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen tarkoittamalla tavalla sekä välittää tietoja työnantajan ja Suomen Merimies-Unionin sekä työntekijän välillä.

Alukseen otettavalle uudelle työntekijälle selvitetään ja hänen työsopimukseensa merkitään, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan. Työntekijälle selvitetään myös Suomen Merimies-Unionin ja varustamon välistä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää ja hänet opastetaan viipymättä ja niin pian kuin mahdollista oman osastoluottamusmiehen tai aluksen luottamusmiehen taikka pääluottamusmiehen luo.

8 LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE

Luottamusmies, on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Työnantajan ja pääluottamusmiehen sekä varapääluottamusmiehen on selvitettävä pääluottamusmiestehtävän ja varapääluottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö pääluottamusmiehen tai varapääluottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille. Sama koskee erityistyösuojeluvaltuutettua, mikäli varustamoon on sellainen valittu.

9 LUOTTAMUSMIEHEN SIIRTÄMINEN

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei saa tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden vakinaista tointaan huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä hänen työsopimussuhdettansa

saa päättää luottamusmiestehtävän takia. Määräaikaisesti toista työtä tekevä luottamusmies voidaan siirtää takaisin omaan työhönsä määräajan päätyttyä.

Pääluottamusmies ja varapääluottamusmies sekä erityistyösuojeluvaltuutettu, mikäli varustamoon on sellainen valittu, on sijoitettava tehtävän päättymisen jälkeen ensisijaisesti samaan alukseen tai samalle liikennealueelle, josta hänet on valittu, aikaisempaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, aikaisempaa työtä vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön taikka, jos tämäkään ei ole mahdollista, hänen ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

10 LUOTTAMUSMIEHEN IRTISANOMISSUOJA

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, toimenpidettä ei saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei varustamon toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, että luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, tästä säännöstä voidaan poiketa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa irtisanoa hänestä johtuvasta syystä ilman luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistön suostumusta.

Luottamusmiestä ei saa asettaa työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa huonompaan asemaan kuin muut työntekijät.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavan rikkomisen tai laiminlyönnin johdosta, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei ole mahdollista, ellei rikkominen tai laiminlyönti ole ollut toistuvaa ja ellei luottamusmiestä ole tästä aikaisemmin toistuvasti varoitettu.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen luottamusmiehen toimikauden alkua tai vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta, kun vaalitulos on todettu.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään myös kuusi (6) kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Mikäli työnantaja aikoo päättää luottamusmiehen työsopimuksen, tästä on ilmoitettava tämän sopimuksen osapuolille, joiden on välittömästi selvitettävä keskinäisissä neuvotteluissaan päättämisen peruste.

Jos luottamusmiehen työsopimus on päätetty tämän sopimuksen tai lain vastaisesti, työnantajan on suoritettava hänelle hyvikkeenä vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Hyvike on määrättävä merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti.

Mikäli luottamusmies on ollut sairauden tai vamman vuoksi pois työstä, varustamon on sijoitettava hänet sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua ensisijaisesti samaan alukseen tai samalle liikennealueelle aikaisempaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, aikaisempaa työtä vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön tai, jos tämäkään ei ole mahdollista, hänen ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

Kausiliikenteeseen käytettävän aluksen toiminnan katsotaan keskeytyneen kokonaan, milloin alus saapuu viimeiseltä vuoroltaan talvehtimissatamaan. Luottamusmiehellä on oikeus palata alukseen, mikäli se asetetaan talvehtimiskauden jälkeen jälleen liikenteeseen.

Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittuja määräyksiä sairaana tai vammautuneena olleen luottamusmiehen tai kausiliikenteessä olleen aluksen luottamusmiehen paluuoikeudesta, on velvollinen suorittamaan luottamusmiehelle merenkulkualan irtisanomissuojasopimuksen mukaisen korvauksen.

Luottamusmiehenä toimivalle työntekijälle on annettava ennakkoilmoitus hänen työsopimussuhteensa päättymisestä kolme (3) viikkoa ennen varsinaisen päättymisilmoituksen antamista, jos työsuhde on jatkunut vähemmän kuin vuoden, ja neljä (4) viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut enemmän kuin vuoden. Luottamusmiehelle annettavaan ennakkoilmoitukseen on merkittävä irtisanomisen syy. Pääluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle annettavasta ennakkoilmoituksesta toimitetaan tieto myös asianomaisen työpaikan työntekijöille sekä tämän sopimuksen osapuolille. Ennakkoilmoituksesta työosaston luottamusmiehelle annetaan tieto laivaluottamusmiehelle. Ennakkoilmoitusta ei kuitenkaan tarvitse antaa, jos työnantaja on lain mukaan oikeutettu purkamaan työsopimuksen.

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan myös varapääluottamusmieheen sekä erityistyösuojeluvaltuutettuun, mikäli sellainen varustamossa on.

11 VAPAUTUKSEN ANTAMINEN JA ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN

Vapautuksen antaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään.

Kiireellisten asioiden hoitamista varten luottamusmiehelle on annettava vapautusta työstään työn kannalta sopivana aikana.

Mikäli pääluottamusmies tai laivaluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, hänen on hoidettava luottamustehtävät sinä aikana.

Luottamusmiehelle annetaan tehtäviensä hoitamista varten säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla:

Osastoluottamusmies:		0,5 päivää/kk
Laivaluottamusmies:		
1–59	työntekijää	0,25 päivää/viikko
60–139	työntekijää	0,5 päivää/viikko
140–199	työntekijää	1,0 päivää/viikko
yli 200	työntekijää	1,5 päivää/viikko
Pääluottamusmies:		
1–199	työntekijää	1,5 päivää/viikko
200–499	työntekijää	2 päivää/viikko
500–799	työntekijää	2,5 päivää/viikko
yli 800	työntekijää	3 päivää/viikko

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevalla työehtosopimus alalla:

Laivaluottamusmies:		
9–59	työntekijää	2 tuntia/viikko
60–139	työntekijää	5 tuntia/viikko
140–199	työntekijää	8 tuntia/viikko
yli 200	työntekijää	12 tuntia/viikko

Pääluottamusmies:

1–199	työntekijää	14 tuntia/viikko
200–499	työntekijää	17 tuntia/viikko
500–799	työntekijää	20 tuntia/viikko
yli 800	työntekijää	24 tuntia/viikko

Mikäli luottamusmies ei voi käyttää vapautusta työn kiireellisyyden tai muutoin työtehtävien hoitamisen johdosta työaikana ja milloin hän joutuu hoitamaan luottamusmiestehtäväänsä tämän vuoksi vapaa-aikanaan, tämän sopimuksen mukainen vapautus korvataan hänelle muuna ylimääräisenä vapaana varustamon ja Suomen Merimies-Unionin erikseen sopimalla tavalla.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla pääluottamusmiehen palkkaryhmä on riippumatta pääluottamusmiehen ammatista vähintään taloushenkilökunnan palkkaryhmän palkkaluokka 3. Palvelurahana maksetaan varustamossa maksettavan palvelurahan keskiarvon mukaan siten, että palvelurahan perusteena on korkeampi palveluraha (4%), joka maksetaan myös siltä ajalta, kun pääluottamusmies käyttää pääluottamusmiesvapautustaan.

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan työehtosopimusalalla pääluottamusmiehelle maksetaan vähintään korjausmies YT-palkkaryhmän mukaista palkkaa lisineen.

Pääluottamusmies ja varapääluottamusmies on oikeutettu saamaan jokaiselta luottamusmiestehtävien hoitopäivältä korvaukseen, joka vastaa matkustaja-aluksissa kaksi (2) ylityötunnilta ja rahtialuksissa kaksi (2) arkiylityötunnilta maksettavaa korvausta.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, hänelle maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovitaan muusta lisäkorvauksesta.

Edellä olevia määräyksiä sovelletaan myös erityistyösuojeluvaltuutettuun, mikäli varustamoon on sellainen valittu.

12 LUOTTAMUSMIEHEN KOULUTUS

Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

13 LUOTTAMUSMIEHEN TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET

Luottamusmiehelle on järjestettävä paikka, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Jos työpaikan koko sitä edellyttää, työnantajan on järjestettävä luottamusmiehelle myös tarkoituksenmukainen toimitila, jossa hän voi järjestää luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät neuvottelut.

Pääluottamusmiehellä ja laivaluottamusmiehellä on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten matkapuhelimia, sähköpostia, Internet-yhteyttä sekä it-laitteita niihin liittyvine ohjelmineen.

Luottamusmiehen toiminta kuuluu työnantajan tietosuojajärjestelmien, tietosuojakäytäntöjen ja tietosuojavastuun piiriin. Työnantajan on tiedotettava ja annettava luottamusmiehelle opastusta työnantajan tietosuojaa koskevista ohjeista ja toimintatavoista.

Luottamusmiehelle on järjestettävä tiedottamistoimintaa varten miehistötiloista asianmukainen paikka ilmoitusten ja tiedotteiden esille asettamista varten.

14 NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä työntekijän on käännyttävä ensisijaisesti hänen lähimmän esimiehensä puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitetyksi esimiehen kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi työosastonsa luottamusmiehen ja esimiehen tai työnantajan edustajan välisiin neuvotteluihin. Ellei asiaa saada näin selvitetyksi, se voidaan siirtää ratkaistavaksi laivaluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisiin neuvotteluihin. Jos asiaa ei saada ratkaistua näissäkään neuvotteluissa, se voidaan siirtää pääluottamusmiehen selvitettäväksi.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada edellä olevan mukaisesti paikallisesti ratkaistuksi, se voidaan saattaa selvitettäväksi työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

LIITE 11.1 LUOTTAMUSMIESSOPIMUKSEN LIITE

Suomen Merimies-Unioni SMU
[Varustamo]

Päiväys

[VARUSTAMON] MIEHISTÖN PÄÄLUOTTAMUSMIES

1. PÄÄ- JA VARAPÄÄLUOTTAMUSMIES

Varustamon pääluottamusmieheksi on valittu … kaudelle … ja varapääluottamusmieheksi …

2. ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN

Pääluottamusmies on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen soveltamisalalla korjausmies YT:lle kuuluvan täyden palkan, ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen soveltamisalalla vähintään palkkaryhmän kolme (3) mukaisen täyden palkan sekä ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimuksen soveltamisalalla vähintään pursimies YT:lle kuuluvan täyden palkan.

Pääluottamus-/varapääluottamusmies on oikeutettu hoitaessaan pääluottamusmiehen tehtäviä jokaiselta luottamusmiestehtävien hoitopäivältä korvaukseen, joka vastaa ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa sekä ulkomaanliikenteen pientonnistoa koskevan työehtosopimuksen soveltamisalalla kahden (2) arkiylityötunnin palkkaa ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen soveltamisalalla kahden (2) ylityötunnin palkkaa.

Pääluottamus-/varapääluottamusmiehelle maksetaan jokaiselta luottamusmiestehtävän hoitopäivältä sama ravintokorvaus kuin työntekijälle, jolle ei ole varattu ravintoa ja/tai asuntoa aluksessa.

3. LUOTTAMUSMIESVAPAUTUS

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiesvapaata luottamusmiessopimuksen mukaisesti:

Ulkomaanliikenteen kauppa-alussopimuksen sopimus alalla pääluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten vapautusta

- 14 tuntia ja takuupalkkajärjestelmässä 1,75 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä on 0–199,
- 17 tuntia ja takuupalkkajärjestelmässä 2,125 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä 200–499,
- 20 tuntia ja takuupalkkajärjestelmässä 2,5 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä 500–799 sekä
- 24 tuntia ja takuupalkkajärjestelmässä 3 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä yli 800.

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen sopimus alalla pääluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten vapautusta

- 1,5 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä on 0–199,
- 2 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä on 200–499,
- 2,5 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä on 500–799 sekä
- 3 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä yli 800.

Luottamusmiesvapaa sijoitetaan siten, että huomioidaan luottamusmiehen työpaikan vuorottelujärjestelmä ja siten, että vapaan sijoittelusta ei aiheudu ylimääräisiä lentovaihto- tai muita vastaavia kustannuksia.

Pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista varten tarkoitettua vapaata käytetään arkipäivisin (ma-pe). Muihin päiviin käytetään vuorotteluun sisältyviä vapaapäiviä.

Pääluottamusmies pitää työaikapäiväkirjaa ja toimittaa sen varustamon palkkalaskentaan kerran kuussa.

4. VUOSILOMA

Pääluottamusmiehellä on merimiesten vuosilomalain mukaisesti oikeus pitää kaksi kertaa vuodessa vähintään X päivää [3)] kestävä yhdenjaksoinen vuosiloma, jonka sijoittamisesta on sovittava aina erikseen pääluottamusmiehen ja varustamon välillä.

[3)] Loman pituus riippuu sopimusalasta.

5. TOIMITILAT

Työnantaja on velvollinen järjestämään pääluottamusmiehelle lukittavan toimitilan, jossa voidaan säilyttää luottamustehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet.

Jos niin on erikseen sovittu, pääluottamusmies voi hoitaa luottamustehtävää kotoaan käsin.

6. TOIMISTOVÄLINEET

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle matkapuhelimen, tarvittavat ATK-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmistot sekä internet-yhteydet ja hoitaa niistä koituvat kustannukset.

Luottamusmiehen toiminta kuuluu työnantajan tietosuojajärjestelmien, tietosuojakäytäntöjen ja tietosuojavastuun piiriin. Työnantajan on tiedotettava ja annettava luottamusmiehelle opastusta työnantajan tietosuojaa koskevista ohjeista ja toimintatavoista.

7. MATKAKORVAUKSET

Työnantaja maksaa pääluottamusmiehelle luottamustehtävän johdosta aiheutuneet matkakustannukset tai oman auton käytöstä aiheutuvat kilometrikorvaukset laskua vastaan voimassa olevien verohallituksen ohjeiden mukaisesti.

Varustamo Pääluottamusmies

LIITE 12 STK/SAK: KOULUTUSTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMUS SOVELTAMISOHJEINEEN SEKÄ MERIALAN SOVELLUTUKSINEEN

JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja lähes kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa suunnitelmallista koulutustoimintaa. Keskusjärjestöt kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti kaikkeen tällaiseen koulutukseen. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastusten suuntaan. Tällä aikuiskoulutuksella tulee olemaan jatkuvasti kasvava merkityksensä yhteiskunnassa.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi keskusjärjestöt pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla keskusjärjestöt toteavat, että osapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä ja kehittämistä.

1 § KOULUTUSTYÖRYHMÄ

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme (3) edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa.

2 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUDELLEENKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Kun työntekijä osallistuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain mukaiseen koulutukseen, työnantajan velvollisuuteen maksaa koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja velvollisuuteen korvata koulutuksen aiheuttama ansionmenetys noudatetaan, mitä tässä sopimuksessa on ammatillisesta koulutuksesta määrätty. Mikäli koulutus tapahtuu työajan ulko-

puolella, siitä aiheutuvien kustannusten ja ansionmenetysten korvaamiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin työajalla tapahtuvaan koulutukseen.

Soveltamisohje
Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen edistämistä yritystasolla koskevat järjestelyt toteutetaan siten, että yritykset antavat henkilöstölleen sopimuskauden aikana uusien työmenetelmien käyttöönottoa ja ammattitaidon kohottamista tukevaa ammatillista koulutusta. Koulutuksen kokonaismäärä on vähintään tuntimäärä, joka on 16 kertaa yrityksen keskimääräinen, vähintään vuoden yritykseen työsuhteessa olleiden määrä vuonna 1986. Yritys valitsee koulutettavat henkilöt. Toteuttava suunnitelma käsitellään yrityksessä käytössä olevassa yhteistoimintamenettelyssä. Lisäksi noudatetaan koulutussopimuksen 2 §:n määräyksiä ja seuraavia periaatteita:

- yritys voi toteuttaa koulutuksen sisäisenä koulutuksena tai julkisia tai yksityisiä oppilaitoksia hyväksikäyttäen tai muulla sopivalla tavalla.
- työaikana tapahtuvasta koulutuksesta maksetaan ansionmenetyskorvaus.

Koulutustilaisuuteen lähettäminen

Työnantajan velvollisuus suorittaa korvausta suoranaisista kustannuksista ja ansionmenetyksistä koskee työnantajan antamaa koulutusta sekä sellaisia koulutustilaisuuksia, joihin työnantaja on lähettänyt palveluksessaan olevan henkilön. Korvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää siis, että jo ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on selvästi työnantajan taholta todettu kyseessä olevan sopimuskohdassa tarkoitettu koulutus, johon työntekijä osallistuu nimenomaan työnantajan määräyksestä. Merkitystä ei ole sillä, onko kyseessä muualla järjestetylle kurssille lähettäminen tai työnantajan muulla tavalla antama koulutus.

Suoranaiset kustannukset

Sopimuskohdassa tarkoitettuina suoranaisina kustannuksina työnantaja korvaa ensinnäkin matkakustannukset, ellei kysymys ole paikkakunnan tavanomaisiin elinkustannuksiin luettavista paikallisliikenteen linja-auto-maksuista tai vastaavista. Muina tässä kohdassa tarkoitettuina kustannuksina todettakoon kurssimaksut ja kustannukset sellaisesta opetusmateriaalista, joka edellytetään kurssiohjelmassa hankittavaksi. Jos tällainen opetusmateriaali ei kulu loppuun ao. henkilön kurssilla, on hänen saadessaan korvauksen hankinta-

kustannuksista ja työnantajan niin halutessa luovutettava materiaali myös työnantajan käytettäväksi.

Elinkustannusten korvauksena työnantaja suorittaa internaattikurssien ajalta täysihoitomaksun kurssipäivältä. Muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen päivärahamääräykset muodostavat soveliaan korvausperusteen. Työnantaja suorittaa siis näiltä kurssipäiviltä ruokarahan, puoli- ja täysipäivärahan tai majoituksesta maksettavan mahdollisen muun korvauksen, koulutustilaisuuden vaatiman ajan mukaisesti.

Ansionmenetys

Henkilön osallistuessa työpaikkakunnalla järjestettävälle kurssille hänelle korvataan säännöllisen työajan menetys hänen keskituntiansionsa mukaan. Työpaikkakunnan ulkopuolella järjestettävien koulutustilaisuudeksi ajalta maksetaan, jollei työehtosopimuksessa muuta ole sovittu, säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Samoin korvataan menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavat matkatunnit. Muilta matkatunneilta työnantaja ei ole velvollinen korvausta suorittamaan. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssi- eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Työajan ulkopuolella tapahtuva koulutus

Työajan ulkopuolella koulutukseen käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Ansionmenetyksen korvaus suoritetaan vain niiltä työtunneilta, joiden osalta koulutukseen osallistuva henkilö menettäisi palkkansa.

Työnantajan lähettäessä henkilön hänen ammattiinsa liittyvään, työajan ulkopuolella tapahtuvaan koulutustilaisuuteen, korvataan siitä aiheutuvat suoranaiset kustannukset, kuten esim. tavanomaista korkeammat kustannukset kotimatkasta yms. Nämä kustannukset on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan toteamaan etukäteen ja sopimaan niiden korvaamisesta.

Merialan sovellutus

Työntekijällä on oltava työsuhteen alkaessa ammattinimikkeen mukaisen tehtävän vastaanottamisen edellyttämä ammattipätevyyskirja ja lisäpätevyystodistus. Työsuhteen aikana työntekijä on oikeutettu saamaan työnantajalta korvauksen STCW-yleissopimuksen mukaisten alus- ja tehtäväkohtaisten lisäpätevyystodistusten hankinta-, uusimis- ja vaihtokustannuksista mukaan lukien kurssimaksut ja kurssimateriaalien hankinta, matkakulut, ylläpito ja pätevyystodistusten lunastaminen. Työnantaja on myös velvollinen korvaamaan työnte-

kijälle matkustusasiakirjojen, kuten merimiespassin ja viisumin hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Soveltamisohje

Jos lisäpätevyystodistus ei ole tarpeen ammattinimikkeen mukaisen tehtävän, johon työntekijä on otettu, hoitamiseksi eikä työnantaja edellytä lisäpätevyyttä, työnantaja ei ole velvollinen maksamaan lisäpätevyystodistuksen hankinta-, uusimis- ja vaihtokustannuksia. Näin ollen työnantaja ei ole velvollinen korvaamaan esimerkiksi työntekijällä olevan mob-vene tai fast rescue–pätevyyskirjan hankinta-, uusimis- ja vaihtokustannuksia, jos työntekijän ammattinimikkeen mukaisen tehtävän hoitaminen ei edellytä pätevyyskirjaa tai sitä ei vaadita aluksella.

Ansionmenetyksestä annettua ohjetta on tulkittava siten, että kurssilainen on kurssiajalta oikeutettu saamaan takuu- tai peruspalkkansa mahdollisine kokemuslisineen sekä työjaksolta suoritettavat palvelurahat ja tarjoilupalkkiot.

Osapuolet toteavat, että olisi pyrittävä siihen, että kursseille tulijat kytkevät kurssiajan joko vuosi- tai vastikeloman alkuun tai loppuun, koska vain näin voidaan välttyä kurssitoimintaan kuulumattomista odotusajoista.

3 § YHTEINEN KOULUTUS

Keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät

1) keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti,
2) yhteistoimintasopimusten edellyttämät keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai
3) työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Koulutukseen osallistuvalle yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten edellyttämälle työntekijäin edustajalle suoritetaan korvaus kuten 2 §:ssä on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Soveltamisohje

Sellaisia yhteistoimintasopimuksia, joiden perusteella voidaan katsoa syntyvän erityisiä koulutustarpeita, ovat mm. rationalisointisopimus, työsuojelusopimus, tiedotussopimus, luottamusmiessopimus ja sopimus työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä.

Sopimuksessa luetellaan ne tahot, jotka sopimuksen tarkoittamassa mielessä tulevat kysymykseen em. sopimuksiin pohjautuvan yhteiskoulutuksen järjestäjinä.

Koulutussopimuksen tarkoittamia keskusjärjestöjen ja niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimiä ovat mm. keskusjärjestöjen välinen Rationalisointineuvottelukunta (RANK) ja Koulutustyöryhmä, Työsuojelun keskustoimikunta ja vastaavat liittokohtaiset yhteistoimintaelimet kuten liittojen väliset rationalisointitoimikunnan ja työsuojelun työalatoimikunnat.

Mahdollisina yhteistyösopimuksiin liittyvinä tämän sopimuskohdan tarkoittamina koulutusalueina mainittakoon mm. työsuhdeasioiden, yritystalouden, työsuojelun ja rationalisointiasioiden koulutus. Tällöin on kuitenkin edellytettävä, että ao. yhteinen koulutus on sellaista, että se aiheeltaan liittyy asianomaisten yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden yhteistoimintatehtäviin.

Yhteiseen koulutukseen osallistuvalle työehtosopimuksen mukaisen yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten muuten edellyttämälle työntekijöiden edustajalle suoritetaan korvaus ansionmenetyksestä ja suoranaisista kustannuksista kuten edellä ammatillisen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutuksen ollessa kyseessä. Koulutukseen osallistuminen edellyttää asiasta sopimista osapuolten kesken asian luonteesta riippuen joko asianomaisessa paikallisessa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

4 § AY-KOULUTUS

4.1 TYÖSUHTEEN SÄILYMINEN JA ILMOITUSAJAT

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja sen jäsenliittojen kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on, milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, annettava vähintään kahta viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään 6 viikkoa ennen.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

4.2 KORVAUKSET

SAK:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun yhteistyökoulutuksen osalta, jonka koulutusryhmä on hyväksynyt ja jonka SAK järjestää omissa opistoissaan tai jäsenliittojensa kurssikeskuksissa, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta ja edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa opistoissa ja kurssikeskuksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Luottamusmiehelle ja ammattiosaston puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan SAK:n kolmen kuukauden kurssille ansionmenetys yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä edellyttäen, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

Lisäksi maksetaan tässä 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.

Soveltamisohje

a) Vapaan antaminen

Sopimuskohdassa edellytetään, että työnantaja antaa työsuhteen katkeamatta työntekijöille ja toimihenkilöille tilaisuuden osallistua ammatillisten keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille kuukauden ja sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toi-

minnalle. Tuntuva haitta on arvioitavissa vain yksittäistapauksittain kunkin henkilön ja kurssiajankohdan osalta erikseen. Jos vapaan saaminen evätään, on työnantajan myös ilmoitettava epäämisen syy. Mahdollisten kitkatekijöiden poistamiseksi olisi aikomus osallistumisesta tässä tarkoitetulle kurssille saatettava mahdollisimman varhain työnantajan tietoon. Ellei henkilön osallistuminen kurssille käy päinsä pyydettynä aikana, olisi yhteisesti pyrittävä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi esteitä.

Tällaiselle kurssille osallistuminen ei saa aiheuttaa työsuhteen perusteella henkilölle tulevien vapaa-ajan tai ryhmähenkivakuutukset, eikä vuosiloma- tai eläketurvaetujen vähenemistä. Kurssiaika katsotaan siis näitä etuuksia laskettaessa työssäolon veroiseksi ajaksi. Näiden etujen säilymisen ja vapaan antamisen lisäksi ei työnantajalla tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen kurssien osalta ole muita velvoitteita kuin mitä jäljempänä todetaan luottamusmiesten, ammattiosaston puheenjohtajan, työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun, työsuojelutoimikunnan jäsenten tai työsuojeluasiamiehen oikeudesta saada korvausta ansionmenetyksestä ja ruokakustannuksista heidän tietyin edellytyksin osallistuessaan SAK:n järjestämille kursseille.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on siitä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti ja mikä on näiden korvausten laajuus. 4 §:n 1. kohdassa sovittujen menettelytapojen noudattaminen on edellytyksenä sopimuksessa määriteltyjen etuuksien saamiselle.

b) Luottamusmiehet

Koulutussopimuksessa on sovittu, että luottamusmies saa korvauksen ansionmenestyksestä SAK:n järjestämille luottamusmieskursseille osallistuessaan edellyttäen

- että kurssi aihepiiriltään liittyy asianomaisen luottamusmiehen tehtäviin. Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on todettu, että varsinaisten luottamusmieskurssien lisäksi luottamusmiestehtävien edellyttämää koulutusta voidaan katsoa olevan myös rationalisointi- ja palkkausteknisen koulutuksen, mikäli luottamusmies joutuu tehtävässään tekemisiin näiden asioiden kanssa.
- että ao. henkilö on jo kursseille ilmoittautuessaan valittu luottamusmieheksi.
- ettei ao. henkilö ole saanut aikaisemmin korvausta samalle kurssille osallistumisesta.

- että koulutusyhteistyöryhmä on hyväksynyt asianomaisen kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka kurssipäiviltä maksetaan ansionmenetys. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyhteistyöryhmän tekemistä kurssien hyväksymispäätöksistä ilmoittaen kunkin kurssin nimen, pitopaikan ja ajan.

Poikkeuksena kurssin pääsääntöisestä yhden kuukauden enimmäispituudesta on kolmen kuukauden luottamusmieskurssi, jolle luottamusmies saa osallistua edellä luetelluin edellytyksin, mikäli hän työskentelee yrityksessä, missä on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää.

Merialan sovellutus

Osapuolten välillä on sovittu, että SAK:n kolmen kuukauden kurssille voi osallistua yksi luottamusmies jokaisesta sellaisesta varustamosta, jonka aluksissa on toimessa yhteensä vähintään 100 Suomen Merimies-Unionin jäsentä.

Kolmen kuukauden kurssien osanottajille korvataan ansionmenetys kuitenkin vain yhden kuukauden osalta ja vuosiloma-, eläke- tai muut niihin verrattavat edut karttuvat samoin vain yhden kuukauden osalta. Tämä määräys ei siirrä lomaoikeuden syntymistä eikä loman ajankohdan määräämistä.

Lisäedellytyksenä korvausten maksamiselle kolmen kuukauden kurssille osallistuville on se, että he kurssin päätyttyä palaavat entiseen työpaikkaansa.

Tässä tarkoitettuna luottamusmiehenä on luottamusmiessopimuksen mukaisesti pidettävä ammattiosaston pääluottamusmiestä, varapääluottamusmiestä ja osaston luottamusmiestä.

Sopimuksen mukaan korvataan ansionmenetys siten kuin edellä 2 §:n soveltamisohjeessa on sanottu, sekä kurssiaikaisia ruokailukustannuksia jäljempänä todetulla tavalla.

Edellytys, ettei ao. henkilö ole saanut aikaisemmin korvausta samalle kurssille osallistumisesta, ei koske Merimies-Unionin vuosittain erisisältöisinä järjestämiä luottamusmiesten erikoiskursseja.

c) Ammattiosaston puheenjohtajat

Samoin edellytyksin kuin mitä edellä on todettu luottamusmiehistä, voi ammattiosaston puheenjohtaja osallistua edellä tarkoitettuihin luottamusmiestoimintaan liittyviin koulutustilaisuuksiin, mikäli hän työskentelee yrityksessä, missä on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää tai mikäli hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

d) Työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluvaravaltuutetut, työsuojelutoimikuntien jäsenet ja työsuojeluasiamiehet

Koulutussopimuksen mukaisesti saavat edellä luetellut työsuojeluluottamustehtävissä olevat korvauksen ansionmenetyksestä osallistuessaan SAK:n järjestämään työsuojelukoulutukseen edellyttäen,

- että kurssi aiheeltaan ja sisällöltään liittyy heidän työsuojelu-/luottamustehtäviensä hoitoon;
- että asianomainen henkilö on kurssille ilmoittautuessaan valittu ao. luottamustehtävään;
- ettei ao. henkilö aikaisemmin saanut korvausta samalle kurssille osallistumisesta;
- että koulutustyöryhmä on hyväksynyt ao. kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka osanottajille korvataan ansionmenetys kurssiajalta. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyhteistyöryhmän hyväksymispäätöksistä, samalla tavalla kuin luottamusmieskursseistakin.

Sopimuksen mukaisesti korvataan ansionmenetys kuten 2 §:n soveltamisohjeessa on sanottu sekä kurssiaikaiset ruokailukustannukset jäljempänä selostetulla tavalla.

Työntekijöiden työsuojelun valvonnasta annetun lain mukaan valitsema työsuojeluvaltuutettu voi samoin keskusjärjestöjen välisessä koulutussopimuksessa määritellyin edellytyksin ja ehdoin kuin luottamusmiessopimuksessa tarkoitettu luottamusmies osallistua SAK:n opistoissa järjestämille korkeintaan 5 päivää kestäville työntutkimuksen peruskursseille. Lisäehtona on se, että valtuutettu valtuutetun tehtävissään joutuu käyttämään yrityksessä työtutkimuksin kerättyä aineistoa.

Ruokailukustannusten korvaus ay-koulutukseen osallistuville

Sopimuksen mukaan maksetaan niille luottamusmiehille, ammattiosaston puheenjohtajille, työsuojeluvaltuutetuille, -varavaltuutetuille, työsuojelutoimikunnan jäsenille ja työsuojeluasiamiehille, jotka sopimuksen mukaan saavat korvaukset ay-kurssille osallistumisen aiheuttamasta ansionmenetyksestä, kultakin kurssipäivältä keskusjärjestöjen erikseen sopima ateriakorvaus. Tätä ateriakorvausta ei kuitenkaan makseta useammalta päivältä kuin mitä asianomaiselle henkilölle sopimuksen mukaan suoritetaan korvaus menetetystä työansiosta. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että viikon kurssin ollessa kyseessä ateriakustannusten korvaus maksetaan viideltä päivältä, kahden viikon kursseilla 10 päivältä, kuukauden tai sitä pitemmiltä kursseilta 20 päivän ajalta.

Ateriakorvaus on tarkoitettu korvaukseksi niistä ylimääräisistä ruokailukustannuksista, joita aiheutuu koulutukseen osallistumisesta kotipaikkakunnan ulkopuolella.

Ateriakorvauksen maksaminen tapahtuu tarkoituksenmukaisimmin niiden sääntöjen ja rutiinien mukaisesti, joita yrityksessä noudatetaan muita vastaavia matkoista aiheutuvia päivärahakorvauksia maksettaessa. Ateriakustannusten korvauksesta suositellaan suoritettavaksi suoraan työntekijälle pääsääntöisesti ennen kurssille lähtöä käteisenä ennakko, joka myöhemmin tilitystä tehtäessä on työnantajan niin halutessa tositettava kurssikeskuksesta saatavalla tositteella, mistä käy myös ilmi, mihin koulutukseen asianomainen henkilö on osallistunut.

5 § AY-KOULUTUSTOIMINNAN LAAJUUS

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 4 §:n 2 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin siinä laajuudessa kuin keskusjärjestöjen välillä on erikseen sovittu.

6 § SOSIAALISET EDUT

Osallistuminen 4 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

LIITE 12.1 E-KOULUTUSSOPIMUS

(ulkomaanliikenteen matkustaja-aluksia ja kauppa-aluksia koskeva sopimus)

1 MÄÄRITELMÄT

E-koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta ja valmennusta, jota toteutetaan tieto- ja viestintätekniikan avulla verkossa ja johon voi osallistua tai suorittaa ajankohdasta ja osallistujan sijainnista/paikasta riippumatta.

E-koulutuksen avulla työnantaja voi tarjota ja antaa työntekijöille suunnitelmien mukaista koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä uusiin ja nopeasti muuttuvien osaamis- ja tiedonjakotarpeiden edellyttämää koulutusta joustavasti ja tehokkaasti.

E-koulutus voidaan suorittaa, mikäli koulutuksen rakenne ja sisältö sen sallii, osissa tai kerralla riippuen työaikajärjestelyistä ja työnantajan määrittelemästä ajankohdasta, mihin mennessä e-koulutus on suoritettava. Työnantaja määrittelee ja ilmoittaa työntekijälle aina etukäteen, onko e-koulutus luonteeltaan pakollinen vai työnantajan suosittelema.

Pakollisella e-koulutuksella tarkoitetaan sellaista työnantajan työnjohto-oikeutensa perusteella osoittamaa koulutusta, josta työntekijä ei voi kieltäytyä rikkomatta työsopimukseen perustuvia velvollisuuksiaan.

Työnantajan suosittelemalla e-koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, joka tukee työntekijän ammatillista kehitystä, mutta joka ei ole ammattinimikkeen kannalta välttämätöntä. E-koulutuksen osallistumisen ajankohdan työntekijä voi itse vapaasti valita ajasta ja paikasta riippumatta.

E-koulutuksen kesto, jonka mukaan korvaus määritellään, määräytyy e-koulutuksen laatijan etukäteen määrittelemän keston mukaan, ellei toisin sovita.

2 PAKOLLISEN E-KOULUTUKSEN AJANKOHTA JA MENETETYN VAPAA-AJAN KORVAAMINEN

Työnantaja pyrkii järjestämään työntekijän työtehtävät ja työajan niin, että pakollinen e-koulutus voidaan suorittaa sen kestosta riippumatta takuupalkkaan sisältyvänä työaikana.

Esimies suunnittelee ja hyväksyy etukäteen työajan käytön eli, miten ja milloin ja mihin määräpäivään mennessä pakollinen e-koulutus suoritetaan.

Pakollinen E-koulutus työjaksolla

Pakollinen e-koulutus suoritetaan ensisijaisesti takuupalkkaan sisältyvänä työaikana. Tällöin työntekijä vapautetaan tavanomaisista työtehtävistään pakollisen e-koulutuksen keston ajaksi.

Mikäli pakollista e-koulutusta ei voida suorittaa takuupalkkaan sisältyvänä työaikana aluksella, se suoritetaan työajan ulkopuolella ylityönä aluksella. Pakolliset e-koulutukset pyritään suorittamaan työjakson hiljaisena aikana.

Pakollinen E-koulutus vapaajaksolla

Mikäli pakollista e-koulutusta ei voida suorittaa työjakson aikana takuupalkkaan sisältyvänä työaikana tai sen ulkopuolella ylityönä aluksella, e-koulutuksen suorittamisesta vapaajakson aikana voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

Mikäli työntekijä ja työnantaja sopivat pakollisesta e-koulutusta vapaajakson aikana, voi koulutusta olla enintään 20 tuntia kalenterivuoden aikana. Korvaus tällaisesta e-koulutuksesta on 1/200 työntekijän henkilökohtaisesta takuupalkasta jokaiselta e-koulutustunnilta. Vapaajaksolla tapahtuvasta e-koulutuksen ajankohdasta tulee sopia aina riittävän ajoissa ennen koulutusta.

Mikäli e-koulutusta on kalenterivuoden aikana enemmän kuin 20 tuntia, ylittävät koulutustunnit korvataan ylityönä.

Vapaajakson aikana suoritettava pakollinen e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun.

3 KORVAUS TYÖNANTAJAN SUOSITTELEMASTA E-KOULUTUKSESTA

Työntekijälle, joka osallistuu työnantajan suosittelemaan e-koulutukseen, jota suoritetaan takuupalkkaan sisältyvän työajan ulkopuolella tai vapaajakson aikana, maksetaan erillinen korvaus jokaiselta e-koulutustunnilta ja jonka suuruus on 1/200 takuupalkasta. Korvaus määräytyy e-koulutuksen laatijan etukäteen määrittelemän keston mukaan, ellei toisin sovita. Korvaus maksetaan e-koulutuksen päätyttyä kurssitodistusta vastaan.

Siitä, että työntekijä kieltäytyy suorittamasta työnantajan suosittelemaa e-koulutusta, ei seuraa sanktioita.

Vapaajaksolla tapahtuva työnantajan suosittelema e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun eikä menetettyä vapaa-aikaa erikseen korvata.

4 MUUT MÄÄRÄYKSET

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on käytössään sellaiset laitteet ja muut tekniset edellytykset, joiden avulla pakollisen e-koulutuksen suorittaminen työpaikalla tai muualla vapaajakson aikana on mahdollista.

Työnantaja maksaa tai korvaa, kaikissa edellä mainituissa tapauksissa, työntekijälle kaikki e-koulutuksesta aiheutuneet osallistumis- ja materiaalikustannukset. Kustannuksilla ei tarkoiteta esimerkiksi laitehankintoja (kuten tietokone, tabletti, puhelin tms.) tai liittymäkustannuksia.

LIITE 13 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

YHTEISTOIMINTA- JA IRTISANOMISMENETTELY

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttelemättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

TYÖLLISTYMISOHJELMA JA SEN TOTEUTTAMINEN IRTISANOMISAIKANA

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta; sekä
3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelemättä ja pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

LIITE 14 SODANVAARASOPIMUS

Allekirjoittaneet ovat sopineet sodanvaarasta ja sodanvaaran (mm. merirosvous) kaltaisista tilanteista seuraavaa:

Sodanvaara-alueeksi tai sodanvaaran kaltaiseksi alueeksi hyväksytään Lloyd´s Joint War Committeen (JWC, katso erillinen lista, joka päivitetään tapauskohtaisesti) julistamia alueita.

Sodanvaara-alueella liikennöivällä aluksella maksetaan 100 %:lla korotettua taulukko- tai takuupalkkaa. Sodanvaara-alueella tehty ylityö maksetaan 100 %:lla korotetusta taulukko- tai takuupalkasta.

Korotettua palkkaa aletaan maksaa sen vuorokauden alusta, jonka kuluessa alus saapuu edellä mainitulle alueelle ja sen vuorokauden loppuun, jonka kuluessa alus on poistunut alueelta, kuitenkin vähintään kahdelta vuorokaudelta.

Laskettaessa vuosiloma-ajan palkkaa, aika jolta on maksettu korotettua taulukko- tai takuupalkkaa on otettava huomioon (pro rata-periaatteen mukaisesti).

Työtapaturma-, ryhmähenki- ja henkilökohtaisen omaisuuden vakuutukset ovat voimassa ko. alueilla (ellei sodanvaarasta ole muuta sovittu) kuitenkin siten, että sodanvaara alueella, jos tapaturma tai kuolema johtuu sotatoimista tai niihin rinnastettavista toimista:

- ryhmähenkivakuutuksen mukainen korvaus kuolemantapauksen johdosta on kaksinkertainen;
- lakisääteisen tapaturmavakuutuskorvauksen lisäksi 100 %:sta pysyvästä työkyvyttömyydestä maksettava kertakorvaus on 210 000 euroa. Tätä vähäisemmästä työkyvyttömyydestä maksetaan kertakorvaus, jonka suuruus on pro rata suhteessa täyteen kertakorvaukseen. Kertakorvauksen määrään tehdään vuosittain vastaavat korotukset kuin muihin tapaturmavakuutuslainsäädännön mukaisiin korvauksiin;
- henkilökohtaisen omaisuuden menetys korvataan merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 16 §:n mukaisesti.

Mikäli työntekijä ei halua seurata alusta sodanvaara tai sodanvaaran kaltaiselle alueelle, hänen on ilmoitettava asiasta heti, kun tieto aluksen siirtymisestä tällaiselle alueelle tulee tietoon. Muutoin seurataan voimassaolevaa sodanvaaraa koskevaa lainsäädäntöä.

Tämä sodanvaarasopimus on voimassa kuten osapuolten välillä olevat muut ulkomaanliikenteen työehtosopimukset.

HELSINGISSÄ 27. kesäkuuta 2012

SUOMEN VARUSTAMOT ry
SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry
SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry
SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

LIITE 15.1 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖ- JA VAPAAPÄIVIEN LASKENTA

TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 4.4 SOVELTAMINEN

Allekirjoittaneet ovat sopineet ulkomaanliikenteen matkustaja-alushenkilö-kuntaa koskevaan työehtosopimukseen maaliskuussa 2003 lisätyn kohdan 4.4 (määräaikaisten työntekijöiden työ- ja vapaapäivien laskenta) soveltamisesta ja tulkinnasta seuraavaa:

a) Sovellutusohje määräaikaisen työntekijän työ- ja vapaapäivien laskennasta:

Sellaisen työntekijän (extra-työntekijä), jonka työ- ja vapaajaksoja ei ole merkitty työjaksosuunnitelmaan ja jonka työsopimussuhde kestää vähemmän kuin 14 päivää ja jota ei ole otettu kenenkään sijaiseksi, yhteenlaskettu enimmäistyöaika tulo- ja lähtöpäivinä on 12 tuntia. Tällaisella työntekijällä on kuitenkin oikeus tehdä työtä tulo- ja lähtöpäivinä yhteensä vähintään kahdeksan (8) tuntia. Extra-työntekijälle maksetaan palkka sen päivän alusta, jolloin hän saapuu työhön, ja sen päivän loppuun, jolloin työsuhde päättyy [4]. Extra-työntekijän tulo- ja lähtöpäivinä tekemä työ oikeuttaa 1:1 – vuorottelujärjestelmän mukaisesti yhteen vapaapäivään, mikäli tulo- ja lähtöpäivät ovat laskettu yhteen.

Esim:

```
   Pe          La          Su
        2      10          8                  = 3 päivän palkka + 2 vapaapäivän palkka
|---------i---|------------|---------i---|
       20.00                  20.00

   Pe          La          Su
        6      10      4                      = 3 päivän palkka + 2 vapaapäivän palkka
|------i------|------------|------i-------|
   12.00                  12.00

   Pe          La          Su
        8      12      10                     = 3 päivän palkka + 3 vapaapäivän palkka
|------i------|------------|------i-------|
   12.00                  12.00
```

[4] Jos työntekijä on ennen työnteon aloittamista täytynyt matkustaa sopimuksentekopaikkakunnalta päästäkseen työhönsä, on palkka kuitenkin suoritettava sen päivän alusta, jolloin hän lähti matkalle.

LIITE 15.2 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LOMAKORVAUKSEN LASKENTA

TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 4.4 SOVELTAMINEN

Allekirjoittaneet ovat sopineet ulkomaanliikenteen matkustaja-alushenkilö-kuntaa koskevaan työehtosopimukseen maaliskuussa 2003 lisätyn kohdan 4.4 (määräaikaisten työntekijöiden lomakorvauksen laskenta) soveltamisesta ja tulkinnasta seuraavaa:

Sellaisen työntekijän työsopimus, joka on merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti määräaikainen ja kestää vähemmän kuin 14 päivää, lomakorvauksen laskentakaava on seuraavanlainen:

Lomakorvaus on 11 % hänelle määräytyvästä 1,18:lla korotetusta palkasta siltä ajalta, jolta hän ei ole saanut lomakorvausta.

Tämän lisäksi maksetaan työehtosopimuksen 7.3-kohdan mukaisesti, alle 14 vuorokauden mittaisissa työsuhteissa vuosilomakorvaukseen sisältyvä ravinto- ja asuntokorvaus seuraavasti:

1–3 vrk:n työsuhde	0,5 x ravinto- ja asuntokorvaus
4–6 vrk:n työsuhde	1 x ravinto- ja asuntokorvaus
7–9 vrk:n työsuhde	1,5 x ravinto- ja asuntokorvaus
10–13 vrk:n työsuhde	2 x ravinto- ja asuntokorvaus

ESIMERKKI SOVELLUTUKSESTA:

- työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt neljä (4) päivää
- työntekijälle määräytyvä palkka on 4 x päiväpalkka + 4 x ruoka- ja asuntokorvaus, joka kerrotaan 1,18:lla. Näin saadusta tuloksesta maksetaan lomakorvausta 11 %. Lisäksi maksetaan yhden (1) kerran ravinto- ja asuntokorvaus.

Huom! Lomakorvausta laskettaessa ei huomioida mahdollista ylityökorvausta eikä palvelurahaa.

LIITE 16 TAKUUPALKKASOPIMUKSEN MALLI

Suomen Merimies-Unioni SMU Päiväys
[Varustamo]

TYÖ- JA PALKKAEHDOT .. . -NIMISELLÄ ALUKSELLA

[Varustamon nimi ja aluksen nimi] noudatetaan Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n ja Suomen Varustamot ry:n välillä solmittua voimassa olevaa kauppa-aluksia koskevaa työehtosopimusta jäljempänä sovituin lisäyksin ja poikkeuksin.

Tällä työehtosopimuksella on toteutettu meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain edellyttämä työvoimakustannussäästö.

Sopimus on voimassa x.x.xxxx lukien kuten kauppa-alussopimus, kuitenkin siten, että sopimus on voimassa ensimmäiset kuusi (6) kuukautta koeluontoisena. Mikäli aluksen liikennealue muuttuu olennaisesti, osapuolet sopivat muutoksen aiheuttamista tarkistuksista sopimukseen ennen muutosten toteutumista.

1. MIEHITYS

Kun alus on liikenteessä, siinä on oltava vähintään liitteen mukainen miehitys.

Mikäli jollekin laivaväkeen kuuluvalle järjestetään ruokailu yhteisten tilojen ulkopuolella tai mikäli jollekin heistä järjestetään yksityispalvelua, taloushenkilökuntaan lisätään yksi talousapulainen.

Kun aluksella pidetään merivahtia, sen kokoonpanoon on kuuluttava vahdinpitoasetuksen mukaisesti miehistöasemassa oleva työntekijä, komentosillan miehitykseen on kuuluttava vahdinpitoasetuksen tarkoittama miehistöasemassa oleva pätevä vahtimies.

Mikäli aluksen henkilökunta esittää miehityksen lisäämistä, asiasta on neuvoteltava luottamusmiessopimuksen tarkoittamaa neuvottelujärjestystä noudattaen. Elleivät neuvottelut johda tulokseen, asia siirretään Suomen Merimies-Unionin ja varustamon välisiin neuvotteluihin.

Jokainen laivaväkeen kuuluva huolehtii oman hyttinsä päivittäisestä puhtaanapidosta. Perusteellisempi siivous suoritetaan aina vaihdon yhteydessä tai

kerran kuukaudessa. Yhteisten sosiaalisten tilojen perusteellisempaan siivoukseen samoin kuin varustamon järjestämiä tai hyväksymiä ja laivalla järjestettäviä tilaisuuksia varten otetaan tarvittaessa lisätyövoimaa.

Kunkin työntekijän työsopimukseen merkitään hänen ammattinimikkeensä ja hänen työsopimukseensa merkitään, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan. Työntekijälle selvitetään myös Suomen Merimies-Unionin ja varustamon välistä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää ja hänet opastetaan viipymättä ja niin pian kuin mahdollista oman osastoluottamusmiehen tai aluksen luottamusmiehen taikka pääluottamusmiehen luo.

2. TYÖAIKA JA VUOROTTELU

2.1 Työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Takuupalkkaan sisältyy 8 tuntia säännöllistä työaikaa vuorokaudessa lauantait, sunnuntait, muut pyhäpäivät ja erityiset aattopäivät mukaan luettuna sekä enintään X tuntia ylityötä kalenteriviikossa (Y arkiylityötuntia ja Z pyhäylityötuntia) kuitenkin siten, että takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika on enintään 12 tuntia.

Mikäli ylityötä kertyy kalenteriviikossa enemmän kuin X tuntia (Y arkiylityötuntia ja Z pyhäylityötuntia) tai mikäli vuorokauden aikana tehdään työtä yli 12 tuntia, ylimenevät tunnit korvataan ylityönä. Ylityökorvaus tunnilta lasketaan takuupalkasta käyttäen jakajana lukua W [1)].

Vaihtopäivän säännöllinen työaika on joko neljä (4) tai kahdeksan (8) tuntia.

Tämän työehtosopimuksen määräyksillä on korvattu seuraavat lain säännökset ja kauppa-aluksia koskevan työehtosopimuksen määräykset:

1) merityöaikalaki

- 4 §(säännöllinen työaika),
- 5 §:n (työajan sijoittaminen) 1 momentin 2), 3) ja 4) -kohdat sekä 2 momentti,
- 6 §(pyhä- ja lauantaityötä koskevien rajoitusten soveltamisala),
- 7 § (vuorotyöntekijän työntekovelvollisuus pyhäpäivänä ja lauantaina),

[1)] Esimerkki: Jos takuupalkkaan on sisällytetty ... arkiylityötuntia ja ... pyhäylityötunti, jakaja (W) on

- 8 § (taloustyöntekijän työntekovelvollisuus pyhäpäivänä ja lauantaina),
- 9 §:n (ylityön teettäminen) 2 ja 3 momentti,
- 12 §:n (ylityön korvausperusteen määräytyminen) 2 momentti,
- 14 § (vastikkeena korvattava ylityökorvaus),

2) kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus

- 4.2 (vuorotyöntekijän työaika),
- 4.3 (taloustyöntekijän työaika),
- 4.4 (päivätyöntekijän työaika) ja
- 4.6:n (korvaus ylityöstä) kohdat 4.6.1.3 (ylityön muuttaminen vapaa-ajaksi), 4.6.2. (vastikkeena suoritettava ylityökorvaus), 4.6.3 (lakisääteisen ja lisävastikkeen käyttäminen) ja 4.6.4 (lakisääteisen ja lisävastikkeen korvaaminen).

2.2 Vuorottelu

Aluksessa noudatetaan 1:1-vuorottelujärjestelmää. Vuorottelu toteutetaan pro rata - periaatteella siten, että yksi työjaksopäivä oikeuttaa yhteen vapaapäivään ja siten, että merimiesten vuosilomalain ja ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaiset vuosilomapäivät sisältyvät vuorottelujärjestelmään. Vuorotteluun käytettävän vuosiloman antamisessa, lomapalkan laskemisessa ja maksamisessa noudatetaan merimiesten vuosilomalain säännöksiä.

Vuorottelujärjestelmä on toteutettava siten, että työjakson pituus on Itämeren liikenteessä enintään X viikkoa. Muun liikenteen osalta osapuolet neuvottelevat ja sopivat tarvittaessa erikseen työjakson pituuden.

2.3 Poissaolon suhde vuorotteluun

Kun työntekijä on työjakson aikana kykenemätön tekemään työtä sairauden tai vamman johdosta ja on tämän vuoksi poissa työstä tai, kun työntekijä osallistuu työnantajan osoittamaan koulutukseen työ- tai vapaajakson aikana, työstä poissaolo ja koulutukseen osallistuminen rinnastetaan työssäoloaikaan, jolloin mahdollisesti pitämättä jääneet vapaa- tai lomapäivät siirretään pidettäväksi myöhemmin vastaavana vapaa-aikana tai korvataan työntekijän niin pyytäessä rahana. Tämä koskee myös muita lakiin tai sopimukseen perustuviin poissaoloja, joiden osalta työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa.

2.4 Siirtymäkausi

Kun aluksella siirrytään tämän sopimuksen mukaiseen takuupalkkaukseen, varustamon palveluksessa aikaisemmin kertyneet merityöaikalain tai ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaiset vapaapäivät pidetään ensisijaisesti vapaana. Mikäli työntekijä sitä esittää, aiemmin ansaitut vapaapäivät voidaan maksaa rahakorvauksena. Tällöin korvausperusteena käytetään palkkaa, joka työntekijälle maksettiin vapaapäivän kertymisajankohtana.

3. PALKKAUS

Työntekijän takuupalkka kalenterikuukaudessa on palkkaliitteessä olevan taulukon mukainen. Takuupalkka sisältää seuraavat lisät ja korvaukset:

- [korvaus sovitusta määrästä ylityötä;
- kokkistuertin pätevyyslisä;
- pukuraha;
- varustamolisä matkustaja-aluksissa;
- lastinkäsittelykorvaus;
- palveluraha; sekä
- petiraha.][2)]

Kauppa-alussopimuksen kohdan 23.1 mukainen palveluraha, vaikka se olisi sisällytetty takuupalkkaan, maksetaan vain Suomen Merimies-Unionin jäsenille.

Kauppa-alussopimuksen osapuolten sopimien uusien lisien ja korvausten sisällyttämisestä takuupalkkaan sovitaan erikseen, mihin asti ne maksetaan takuupalkan lisäksi.

Takuupalkkaan ei sisälly vuosiloma-ajalta maksettavaa 18 %:n korotusta eikä lomarahaa.

Takuupalkka maksetaan työ- ja vapaajaksoilta ja myös silloin, kun työnantaja on muutoin lakien ja sopimusten perusteella velvollinen maksamaan palkkaa. Vuosiloman ja vuorotteluun liittyvän vapaan aikana sekä sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan poissalon aikana työntekijälle suoritetaan korvaus ravinnosta ja asunnosta siten kuin kauppa-alussopimuksen kohdissa 24.2, 24.3 ja 24.4 on määrätty. Koulutusajalta suoritettavasta ravinto- ja asuntokorvauksesta on sovittu kauppa-alussopimuksen liitteenä olevassa koulutussopimuksessa.

[2)] Se, mitkä lisät ja korvaukset takuupalkkaan sisällytetään, päätetään varustamo-/aluskohtaisissa neuvotteluissa.

Aluksessa, jossa kuljetetaan matkustajia, taloushenkilökunnalle maksetaan sen sijaan, mitä kauppa-alussopimuksen 22.3 kohdassa on määrätty, palkkaliitteessä mainittu erillinen lisä jokaiselta päivältä, kun matkustajia on aluksessa.

Liitteenä olevaan takuupalkkataulukkoon tehdään vastaavat korotukset kuin ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaisiin palkkoihin.

Helsingissä xx. päivänä ... kuuta XXXX

[VARUSTAMO] SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

Tämä malli ei ole sitova. Lopullinen takuupalkkasopimus neuvotellaan ja sovitaan kunkin varustamon kanssa erikseen aluskohtaisesti. Osapuolet voivat sopia näissä neuvotteluissa mallista poikkeavista määräyksistä.

LIITE 17 EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA *)

Tämän liitesopimuksen tavoitteena on turvata työpaikka, jolla ei suvaita eikä esiinny häirintää, kiusaamista, syrjintää, fyysistä tai henkistä väkivaltaa eikä muuta epäasiallista kohtelua sekä kiinnittää huomiota kaikenlaisen epäasiallisen kohtelun haitallisuuteen työelämässä ja sen kielteisestä vaikutuksesta työn tuottavuuteen, työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Sopimuksen tarkoituksena on parantaa ja selkeyttää työpaikalla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua ja käyttäytymistä koskevien tapausten käsittelyä ja ratkaisemista ja kannustaa työpaikoilla yhteisesti luomaan ja toteuttamaan epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn, siihen puuttumiseen, käsittelyyn ja ratkaisuun liittyviä työpaikkakohtaisia toimintatapoja ja käytäntöjä.

Tämän sopimuksen taustalla sovelletaan työpaikalla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua koskevia työturvallisuuslain (738/2002) ja merityösopimuslain (756/2011) säännöksiä. Tämä sopimuksen tarkoittamaa epäasiallista kohtelua ei ole yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tarkoitettu työsyrjintä, johon liittyvät mainituissa laeissa määritellyt oikeusturvakeinot ja seuraamukset.

Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan tässä sopimuksessa kaikkia häirinnän, kiusaamisen, väkivallan ja muun epäasiallisen kohtelun muotoja.

1. PÄÄPERIAATTEET JA HÄIRINTÄTAPAUKSEN TUNNISTAMINEN

1.1 Epäasiallisen kohtelun kielto

Kaikki epäasiallinen kohtelu sen muodosta, luonteesta ja tavoitteesta riippumatta on työpaikalla ja työyhteisön jäsenten kesken kielletty.

Työntekijä, riippumatta hänen asemastaan työyhteisössä, ei saa harjoittaa muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua.

1.2 Työnantajan toimintavelvollisuus

Työnantajan on viipymättä puututtava, selvitettävä ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin saatuaan tiedon epäasiallista kohtelua koskevasta epäilystä.

Työnantajan on kohdeltava puolueettomasti ja tasapuolisesti epäasiallista kohtelua koskevan tapauksen osapuolia.

1.3 Määritelmät

Epäasiallisen kohtelun tunnistamisessa lähtökohdaksi on otettava se, miten epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunut kokee häneen kohdistuneen toiminnan.

Epäasialliseksi kohteluksi voidaan katsoa ainakin sellaiset vuorovaikutuksen muodot, teot tai toiminta, jota sen kohde pitää vastenmielisenä, ahdistavana, kiusallisena, uhkaavana, alistavana, nöyryyttävänä tai jonka johdosta hän kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.

Epäasiallista kohtelua harjoittava voi olla työtoveri, esimies tai muu työnantajan edustaja tai missä tahansa muussa asemassa työyhteisössä oleva tai työyhteisön ulkopuolinen henkilö, kuten asiakas tai yhteistyökumppani.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä sanoin, teoin, ilmein, elein tai muuna aistittavana toimintana ja käyttäytymisenä.

Epäasiallisen kohtelun eri muotoja ovat muun muassa kiusaaminen, seksuaalinen tai sukupuolinen häirintä ja sähköinen häirintä tai kiusaaminen.

Kiusaamisella tarkoitetaan ainakin tilannetta, jossa työntekijä joutuu toistuvasti ja pitkään painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen tai henkisen väkivallan kohteeksi. Kiusaaminen voi olla tahallista tai tapahtua tekijänsä tiedostamatta tai ymmärtämättä sitä, miten oma toiminta ja käyttäytyminen vaikuttavat toiseen tai miten toinen sen kokee.

Seksuaalista tai sukupuolista häirintää on ainakin työyhteisön jäsenen sukupuoleen tai seksuaalisuuteen kohdistuva ja sitä halventava tai alentava viestintä ja käyttäytyminen, vastenmielinen koskettelu, seksiehdotukset ja -vaatimukset sekä tunkeilevat eleet ja ilmeet.

Sähköinen häirintä tai kiusaaminen on ainakin erilaisten teknisten välineiden avulla tapahtuvaa nolaamista, nöyryyttämistä, uhkailua tai pelottelua, joka kohdistuu toiseen työyhteisön jäseneen riippumatta siitä, tapahtuuko se työ- tai vapaa-ajalla.

Epäasiallista kohtelua ei ole esimerkiksi:

- työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella tekemät asialliset päätökset ja ohjeet
- työnantajan työhön ja työpaikkaan liittyvä asiallinen, kriittinenkin palaute

- työnantajan kurinpidolliset toimenpiteet, kuten esimerkiksi varoitus, joihin on ryhdytty asiallisin perustein
- työnantajan työturvallisuuteen, työsuojeluun ja työterveyshuoltoon liittyvät asialliset päätökset ja toimenpiteet, mukaan lukien työntekijän työkykyyn liittyvät selvitykset ja muut toimenpiteet
- työyhteisön jäsenten väliset työhön liittyvät näkemyserot ja erimielisyydet
- työyhteisöä, työtä ja työtehtäviä koskevien ongelmien käsittely yhteisesti

2. Ennalta ehkäisevä toiminta

Epäasiallista kohtelua voidaan ehkäistä työpaikalla tietoisella ja tavoitteellisella työturvallisuusjohtamisella, osallistuvalla henkilöstöjohtamisella, läsnä olevalla esimiestyöllä, yhteishenkeä luovalla työilmapiirillä sekä hyvillä alaistaidoilla. Ennalta ehkäisevää toiminnan keinoja ovat esimerkiksi työyhteisön tiedottaminen ja sen jäsenten tietoisuuden lisääminen, esimiesten kouluttaminen sekä puuttuminen työilmapiirin huonontumiseen ja epäasialliseen kohteluun varhaisessa vaiheessa.

Tavoitteena on työyhteisön tietoisuuden lisääminen siitä, mikä on epäasiallista kohtelua, miten siihen tulee suhtautua ja miten toimitaan, jos joutuu epäasiallisen kohtelun kohteeksi tai havaitsee toisiin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua sekä minkälaisia menettelytapoja on olemassa tilanteiden ratkaisemiseksi.

Työntekijöiden on sitouduttava, osana hyvää merimiestapaa, työyhteisöön, jossa ei suvaita mitään epäasiallista kohtelua. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä hyvän työilmapiirin ja asiallisen kanssakäymisen edistämiseksi työpaikoilla.

Esimiesasemassa olevien työntekijöiden on puututtava työyhteisön ja yhdessä työskentelevien keskinäisiin ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esimerkiksi jo silloin, kun ilmenee jokin työn sujuvuutta häiritsevä seikka tai oireita työilmapiirin huonontumisesta.

3. Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen rooli

Epäasiallisen kohtelun osapuolilla on oikeus käyttää menettelyn kaikissa vaiheissa avustajanaan työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiestä tai muuta valitsemaansa tukihenkilöä.

4. VELVOLLISUUDET JA MENETTELY

4.1 Työntekijän velvollisuudet

Jos esimies tai työtoveri kohtelee toista epäasiallisesti, on epäasiallista kohtelua harjoittavalle ilmaistava heti ja selkeästi, että kohtelu koetaan epäasialliseksi ja ettei sitä hyväksytä. Jos tämä ei tehoa tai jos epäasiallisen kohtelun kohde ei uskalla menetellä näin, asiassa on käännyttävä työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai muun tukihenkilön puoleen ja yhdessä heidän kanssaan pyydettävä epäasiallista kohtelua harjoittavaa lopettamaan kyseinen menettely.

Kun epäasiallista kohtelua harjoittavalle on ilmoitettu selkeästi, että menettelyä ei hyväksytä, hänen voidaan katsoa olevan selvillä menettelynsä kielteisistä vaikutuksista ja luonteesta.

Asian jatkokäsittelyn vuoksi on suositeltavaa, että epäasiallisen kohtelun kohde tekee tarvittaessa tukihenkilön avustuksella kirjallisia muistiinpanoja siitä, miten epäasiallinen kohtelu ilmenee, kuinka usein se toistuu ja miten sitä harjoittava on käyttäytynyt ja toiminut.

Epäasiallisen kohtelun jatkuessa on sen kohteen pyydettävä suoraan tai tukihenkilön avulla, että työnantaja puuttuu asiaan ja ottaa sen käsittelyyn. Jos epäasiallista kohtelua harjoittava on lähiesimies, viedään asia hänen esimiehensä tietoon ja käsittelyyn. Mikäli kyseinen esimies ei ota asiaa käsittelyyn, asia on vietävä organisaatiossa ylöspäin.

Mikäli työyhteisössä on nimetty työsuojeluorganisaatioon kuuluva yhdyshenkilö epäasiallista kohtelua koskevia tapauksia varten, häneen voidaan ottaa suoraan yhteyttä esimiehen sijaan.

4.2 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työyhteisön toimivuutta ja puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa kaikkeen epäasialliseen kohteluun. Velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Toimintavelvollisuus alkaa riippumatta siitä, tuleeko tieto työntekijältä itseltään, muulta työntekijältä, työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä tai muulta tukihenkilöltä tai esimerkiksi työterveyshuollon tai työsuojeluviranomaisen kautta. Toimenpiteisiin on ryhdyttävä viimeistään silloin, kun epäasiallinen kohtelu aiheuttaa tai saattaa aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle.

Tiedon saamisen jälkeen työnantajan on selvitettävä ja tutkittava tapaus ja tapahtumien kulku objektiivisesti ja puolueettomasti. Asia on käsiteltävä oikeudenmukaisesti. Tutkinnassa on otettava huomioon kaikki tapauksen olosuhteet, asiakirjat ja muu aineisto sekä kuultava kaikkia asiasta todennäköisesti tietäviä.

Selvittämisen jälkeen on harkittava, mitä tehokkaita toimenpiteitä tilanteen ratkaiseminen edellyttää. Jos selvityksissä on ilmennyt, että työpaikalla esiintyy epäasiallista kohtelua, on työnantajalla velvollisuus kieltää tällainen toiminta ja käyttäytyminen ja ryhtyä kaikkiin muihin asian kannalta tarvittaviin toimenpiteisiin.

Työnantaja huolehtii tarvittaessa siitä, että tapauksen käsittely, tehdyt toimenpiteet ja ratkaisut kirjataan asian vakavuuden edellyttämässä laajuudessa.

Epäasiallista kohtelua tutkittaessa ja selvitettäessä on kaikkea esiin tullutta tietoa ja aineistoa käsiteltävä tarvittavalla luottamuksellisuudella.

4.3 Ilmoittaminen työsuojeluviranomaiselle

Jos työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi tai jos toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä ratkaisemaan tapausta, tapauksesta on ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle. Ilmoituksen tekee lähtökohtaisesti epäasiallista kohtelua kokenut itse. Ilmoitus on pyrittävä tekemään työsuhteen kestäessä sen varmistamiseksi, että viranomaisilla on mahdollisuus puuttua asiaan ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.

4.4 Toimintamalli häirintätapauksia varten

Työnantaja voi laatia yhteistoiminnassa työsuojeluvaltuutettujen ja luottamushenkilöiden kanssa sisäisen toimintamallin epäasiallista kohtelua, sen tunnistamista ja käsittelyä varten.

Toimintamallin tarkoituksena on antaa muun muassa yksityiskohtaiset organisaatioon, toimintatapoihin ja henkilöstöhallintoon soveltuvat toimintaohjeet, joissa esimerkiksi määritellään vastuuhenkilöt ja -alueet sekä selvitysmenettelyssä käytettävät lomakepohjat.

Mikäli sisäinen toimintamalli on laadittu, työnantajan on huolehdittava, että toimintamalli ja -ohjeet ovat nähtävänä aluksen ilmoitustaululla.

5. SEURAAMUKSET

Seuraamukset toiminnasta, jossa työyhteisön jäsen on kohdellut epäasiallisesti toista työyhteisön jäsentä, määräytyvät merityösopimuslain, työturvallisuuslain ja muun tapauskohtaisesti sovellettavan lainsäädännön mukaan.

Epäasiallisen kohtelun harjoittamisesta voi seurata varoitus, siirto toisiin työtehtäviin tai työnteon paikkaan tai työsopimuksen päättäminen lain edellytysten täyttyessä. Siirron yhteydessä on harkittava epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunutta kuullen, keneen uudelleensijoittaminen tulisi kohdistua.

*) Liitesopimuksen taustalla ovat ETF:n ja ECSA:n laatimat suuntaviivat ”Työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja kiusaamisen eliminointi” 2013, joiden mukaan kiusaamista ja häirintää koskevasta menettelyprosessista on sovittava merenkulun työmarkkinajärjestöjen kesken sekä ICS:n ja ITF:n yhdessä julkaisema ”Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying” 2016, johon viitataan myös MLC-merityöyleissopimukseen 2016 häirintää ja kiusaamista koskevan lisäyksen pöytäkirjassa.