

UTRIKESFARTENS PASSAGERARFARTYGSAVTAL 30.5.2016 – 28.2.2019

1 INLEDNING

1. Detta kollektivavtal gäller däck- och maskinmanskapets samt ekonomipersonalens löne- och arbetsvillkor på traditionella passagerarfartyg i utrikesfart. Avtalet gäller dock inte s.k. ro-pax- fartyg eller därmed jämförbara fartyg om inte annorlunda avtalats.

2. De villkor som framkommer i kollektivavtalet tillämpas även på fartyg som besiktigats för utrikesfart då fartyget gör resor mellan hamnar i Finland.

3. Arbetstagaren skall utföra sina ålägganden med omsorg och såsom lag och god sjömanssed förutsätter. I tjänsten ombord skall nykterhet, god ordning och disciplin iakttas samt betendet vara hövligt. Fartyget och dess inventarier skall skötas med omsorg. Vid användandet av fartygets konsumtionsvaror och proviant skall sparsamhet iakttas.

2 ALLMÄNNA AVTAL

1. Förutom det som bestäms i detta avtal, tillämpas på de fartyg som berörs av detta avtal de ikraftvarande allmänna avtal som ingåtts mellan parterna, vilka är tryckta i ett skilt häfte.

3 DEFTINITIONER

1. I detta kollektivavtal avses med:

passagerarfartyg, fartyg som enligt gällande bestämmelser skall besiktigas såsom passagerarfartyg;

garantilön, lön som innehåller ersättning för arbete utfört under ordinarie arbetstid och ersättning för överenskommen mängd overtidsarbete samt ålderstillägg och som arbetstagaren är berättigad att få för varje lönebetalningsperiod oberoende om den överenskomna overtidsmängden utförs eller inte;

månadsinkomst lön, som innehåller garantilönen och de övriga tillägg samt ersättningar som betalas enligt detta avtal;

dagslön, lön som fås genom att dividera garantilönen med 30;

arbetsturlista, arbetsskiftsförteckning i enlighet med sjöarbetstidslagen, av vilken framgår när arbets- och de lediga perioderna börjar och slutar;

arbetstimschema, en förteckning ur vilken de dagliga arbets- och vilotidernas start- och sluttider som ingår i garantilönen framgår;

skiftarbetare, arbetstagare vars arbete är indelat i vakter;

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

ekonomiarbetare, arbetstagare som anställts för besättningens eller passagerarnas förplägnad eller för andra sysslor, som sammanhänger med sådant arbete, eller för expeditionsarbete eller andra liknande uppgifter, som inte är däcks- eller maskintjänstgöring;

dygn, tiden mellan klockan 00 och klockan 24;

vecka, tiden från måndag klockan 00 till söndag klockan 24; samt

helgdag, söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt självständighetsdagen och första maj.

4 ALLMÄNT

4.1 Anställning

1. Vid anställning av arbetstagare till finska passagerarfartyg i utrikesfart skall rederierna i första hand utnyttja den arbetskraftsservice som statsmakten erbjuder. En arbetstagare kan dock anställas förbi den statliga arbetsförmedlingen, då arbetsgivaren redan har kännedom om en ny arbetstagare eller då det inte är möjligt att utnyttja sig av arbetsförmedlingen eller då annat vägande skäl till detta förfarande föreligger.

2. Varje person som tillhör fartygets däcks- och maskinmanskaps och ekonomipersonal skall ha intyg utfärdat enligt lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010), över att denne är lämplig för sjötjänst samt har de behörighetsintyg som krävs enligt lagen om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg (1687/2009) samt andra intyg som krävs enligt annan lagstiftning och myndigheters bestämmelser.

3. Om med arbetstagare överenskommit om anställning och med denne ändå inte ingås arbetsavtal till följd av orsak, som beror av arbetsgivaren, är denne berättigad till skadestånd såsom vid avtalsbrott.

4.2 Bemanningsavtal

1. Rederiet skall överenskomma med Finlands Sjömans-Union om fartygspersonalens numerär och behörighet för de som anställs ombord på fartygen. Innan ett bemanningsavtal uppgörs skall rederiet förhandla med huvudförtroendemannen om bemanningen. Bemanningsavtalet mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union skall finnas till påseende på fartygets anslagstavla.

2. De fartygsvisa bemanningsavtalen ingås enligt följande principer:

- 1) för däcks- och maskinmanskaps del är utgångspunkten den minimibemanning som framgår av Trafiksäkerhetsverkets bemanningscertifikat. Vid överenskommelse om bemanningsnumerären skall dock observeras att skiftarbetande arbetstagare garanteras tillräcklig vila;
- 2) för ekonomipersonalens del avtalas avdelningsvis (hotell-, restaurang- och köksavdelningen osv.) om bemanningsnumerären, varvid hänsyn tas till passagerarmängderna, servicenivån samt säkerhetsbestämmelserna;
- 3) en flexibel användning av ekonomipersonalen inom och mellan avdelningar möjliggörs; samt
- 4) bemanningen skall flexibelt kunna anpassas vid förändrade verksamhetsförutsättningar.

3. Ett ingående eller en ändring av ett bemanningsavtal får inte leda till att någon arbetstagar uppsägs eller att arbetsförhållandet upphör. Eventuella förändringar i bemanningsnumreren förverkligas genom naturlig avgång.

4.3 Utomstående arbetskraft

1. Utomstående arbetskraft kan anlitas först, sedan man utrett, huruvida det är möjligt att använda den egna besättningen för att utföra arbetet och hur användandet av utomstående arbetskraft kommer att påverka den egna personalens sysselsättning och arbetsuppgifter.

4.4 Arbetsavtal för viss tid

1. Arbetsavtal för viss tid kan ingås i enlighet med de syften som framgår ur bestämmelserna i sjöarbetsavtalslagens 1 kapitel 4 §, om orsaken härtill är arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet, som förutsätter avtal för viss tid, eller om arbetsgivaren har annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid. Avsikten med denna punkt är att förhindra ett kringgående av de till arbetstagarens uppsägningskydd hörande rättigheter och de till arbetstagaren av fortsatt anställning tillkommande rättigheter.

2. Anvisningar om denna punkts tillämpning finns som bilaga till kollektivavtalet. (bilaga 3)

3. Anvisningar för beräkning av visstidsanställdas arbets- och lediga dagar samt tillämpningsdirektiv för beräkning av semesterersättning finns som bilagor till kollektivavtalet. (bilagorna 15.1 och 15.2).

4.5 Deltidsarbete

1. Deltidsarbete vid deltidspension och delinvalidpension i enlighet med sjömanspensionslagen samt partiell vårdledighet och partiell föräldraledighet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen förverkligas enligt bilaga 5.2.

4.6 Praktikanter

1. Användningen av praktikanter får inte leda till att ordinarie arbetskraft ersätts.

4.7 Bostadsritningar

1. Rederiet skall åt Finlands Sjömans-Union, huvudförtroendemannen, specialarbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddsfullmäktige uppvisa bostadsritningar över nybyggen och andra nya fartyg samt ritningar över sådana ändringar och reparationer i bostadsutrymmen som kommer att genomföras, vilka väsentligen påverkar besättningens boende.

2. Bostadsutrymmena skall arrangeras och planeras så, att alla arbetstagare i ordinarie arbetsförhållande och deras vikarier har möjlighet till ensamboende, ifall inte annorlunda överenskomits i det avtal som avses i punkt 4.2.

4.8 Särskilda bestämmelser gällande ordningsvakt

1. Ordningsvakt fungerar vid utförandet av sitt arbete såsom person som biträder befälhavaren i enlighet med sjöarbetsavtalslagens 13 kapitel 18 §.

2. Ordningsvakten skall i mån av möjlighet och åtminstone på nya fartyg beredas möjlighet till enskild inkvartering.

5 ARBETSTID OCH AVLÖSNING

5.1 Arbetstidsbestämmelsernas förhållande till sjöarbetstidslagen

1. Arbetstiden anordnas enligt gällande sjöarbetstidslag, ifall inget annat bestäms i detta avtal.

5.2 Arbetstid som ingår i garantilönen

1. Den arbetstid som ingår i garantilönen är 9,5 eller 10 eller 10,5 timmar i kalenderdygnet och den kan placeras så, att den under arbetsperioden i medeltal utjämnas till 9,5 eller 10 eller 10,5 timmar i dygnet, men dock så, att den minst är åtta (8) timmar och maximalt 12 timmar i dygnet.

2. Den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden kan i undantagsfall, t.ex. i säsongstrafik, på korttrutter eller av särskilt skäl som begränsar trafiken, anordnas så att den utgör åtta (8) timmar i kalenderdygnet.

3. Arbetstiden, under arbetsperiod som ingår i garantilönen, erhålls genom att den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden multipliceras med antalet arbetsdagar som ingår i arbetsperioden.

4. Arbetstiden, under arbetsperiod som ingår i garantilönen, skall ges i sin helhet under arbetsperioden och den eller del av den kan inte överföras till följande arbetsperiod.

5.3 Uppdelandet av arbetstiden som ingår i garantilönen

1. Den i garantilönen ingående arbetstiden skall arrangeras så, att onödigt uppdelande av arbetstiden i flera än tre (3) delar undviks. För dagarbetares och ordningsmäns samt för de vaktgåendes del iaktas de särskilda bestämmelserna och förordningarna som gäller dem.

5.4 Arbete som utförs på bytesdagarna

1. Det arbete som antecknats i arbetsturlistan och som utförts den dag som arbetsperioden börjat och den dag som det avslutats, kan räknas som en (1) arbetsdag, när det arbete som anordnats för den dag som arbetsperioden börjat och den dag som det avslutats inte faktiskt minskar på antalet dagar som ingår i de lediga perioderna och när den arbetstid som ingår i garantilönen, för dagar då arbetet börjar eller slutar, sammanlagt minst är åtta (8) timmar och maximalt 12 timmar.

2. Annat arbete som gjorts i dylika fall, än sådant som antecknats i arbetstimschemat och som ingår i garantilönen, ersätts som övertid.

5.5 Vilotider och – pauser

1. Arbetstagaren skall under varje 24 timmars period ges en vilotid på minst tio (10) timmar (dygnsvila) och för varje sju (7) dagars period sammanlagt minst 77 timmar vilotid.

2. Den dygnsvisa vilotiden kan indelas i högst två (2) delar, så att den ena av vilotiderna minst är sex (6) timmar sammanhängande. Mellan två på varandra följande vilotider får mellanrummet inte vara längre än 14 timmar.

3. Om vilotidernas antecknande i sakenliga förteckningar har stadgats i sjöarbetstidslagen.

4. Vid räddnings- och brandsläcknings- samt andra övningar med säkerhetsutrustning skall eftersträvas att dessa placeras utanför den i garantilönen ingående arbetstiden och att de genomförs så att de stör arbetstagarens vilotider möjligast lite och så att de inte föranleder trötthet.

5. Om arbetstagarens vilotid störs av arbetskallelser eller av räddnings- och brandsläcknings- samt andra övningar hållna med säkerhetsutrustning, skall till hen ges tillräckligt med ersätande vilotid.

6. Pauser som är kortare än 30 minuter räknas inte in i den ovan avsedda vilotiden.

7. Om arbetstagaren utför ett sådant arbete som är kontinuerligt belastande eller kräver kontinuerligt stillastående, skall i samband med arbetet anordnas möjlighet att vid behov ta sådana pauser, som möjliggör kortvarigt avlägsnande från arbetsstället. Om arbete görs under en sådan tid på dygnet, då arbetstagarens inte har möjlighet att utnyttja sig av de i punkt 5.6 nämnda måltids- och kaffepauserna, skall han senast efter varje två (2) timmars period ges en 10 minuters vilopaus, som räknas som arbetstid, och efter varje fyra (4) timmars arbetsperiod, en halv timmes kafferast, som inte räknas som arbetstid. Detta gäller inte nöd- och säkerhetstjänstgöring.

5.6 Kost och måltidspauser

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

2. För fartyget skall ett ändamålsenligt och så störningsfritt måltidsschema som möjligt uppgöras, som skall finnas till påseende på en synlig plats i måltidsutrymmena. Vid behov bör måltider anordnas i skift (en halv timmes skift). Om det av något skäl, t.ex. hamnens specialförhållanden, är nödvändigt att avvika från det sedvanliga måltidsschemat skall om detta snarast möjligt meddelas till kökspersonalen och till dem, som närmast har hand om de olika personalgruppernas arbetsledning.

3. Innan fartygets befälhavare bekräftar måltidsschemat skall om ärendet diskuteras med personalrepresentanter i enlighet med lagen om samarbete inom företag.

4. Mat- och kaffepauserna skall om möjligt anordnas inom följande tidsgränser ifall inte speciella orsaker hindrar detta:

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

5. Matpausen kan förkortas till minst en halv timme och tidpunkten för dess börjar kan flyttas högst en timme.

5.7 Avlösningssystem

1. Med avlösningssystemet avses ett sådant system, där arbets- och de lediga perioderna upprepas så regelbundet som möjligt.

2. Med det s.k. 1:1-avlösningssystemet avses ett arrangemang, där arbets- och de lediga perioderna upprepas såsom lika långa och med 2:1-avlösningssystemet, ett arrangemang där arbetsperioden är dubbelt så lång som den lediga perioden.
3. Vilket, av de nedan uppräknade avlösningssystemen (A, B, C och D) som används ombord på fartyget då det är på en viss rutt, överenskoms mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union. Samtidigt skall även överenskommas om hur de längre sammanhängande lediga perioderna som ingår i avlösningssystem B och C, beaktas vid avlösningen och om hurdana förändringar detta leder till i arbets- och de lediga periodernas längd.
4. Arbets- och de lediga perioderna borde förverkligas så, att de i genomsnitt är högst två (2) veckor långa perioder (2 veckor arbete och 2 veckor ledigt), ifall inte annat överenskoms mellan berörda arbetstagare. Arbetsgivarens representant skall dock bekräfta ett dylikt arrangemang.
5. Bokföringen av avlösningssystemet hålls på samma sätt som stadgas i sjöarbetstidslagen angående hållande av arbetstidsjournal. Avlösningssystemet skall uppsättas på lämpligt ställe där det är väl synligt.
6. För att jämna ut arbets- och de lediga perioderna ombord på fartyget tas vid behov tilläggskraft. Detta kan komma i fråga t.ex. vid semester-, kurs- eller sjukdomsfall.
7. Arbetstagare har rätt att hålla de lediga dagar som införtjänats i enlighet med avlösningssystemet, vilka uppstått under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder och som inte använts till förverkligandet av avlösningssystemet, såsom ledighet. Ledigheten skall ges vid den av arbetstagaren föreslagna tidpunkten förutsatt att detta avseende avlösningssystemet och övrigt arbete är ändamålsenligt.

5.8 Arbetsturlista

1. Den arbetsturlista som gäller avlösningssystemet skall uppgöras för sex (6) månader i taget. Om närmare detaljer gällande avlösningssystemets förverkligande samt om längre eller kortare än sex (6) månader lång arbetsturlista överenskoms särskilt mellan arbetsgivaren och förtroendeman som representerar besättningen. Om inte enighet kan uppnås i dessa förhandlingar hänskjuts ärendet för avgörande mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union.
2. Arbetsgivaren och den förtroendeman som representerar besättningen kan även överenskomma om en tillfällig ändring av arbetsturlistan förutsatt att det finns vägande skäl till detta. Ändringen kan gälla högst en två (2) veckor lång period per kalenderår. Ifall inte överenskommelse om ändringen kan nås hänskjuts ärendet för avgörande mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union.
3. Arbetstagare kan inte mot sitt samtycke förpliktas att stanna kvar ombord under en period som i arbetsturlistan antecknats som ledig period.

5.9 Olika avlösningssystem

5.9.1 System A (1:1):

1. Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 10,5 timmar.
2. Arbetsdagarnas antal per år: 165
3. Semester: under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 35 dagar.

4. De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två på varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone två sammanhängande ledigheter, av vilka den ena är 18 dagar och den andra 17 dagar.

5.9.2 System B (1:1):

1. Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 10 timmar.

2. Arbetsdagarnas antal per år: 173,5

3. Semester: under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 35 dagar, varav 17 dagar kan användas till avlösning.

4. De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone en (1) sammanhängande ledighet som är 18 dagar.

5.9.3 System C (1:1):

1. Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 9,5 timmar.

2. Arbetsdagarnas antal per år: 182,5

3. Semester: under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 35 dagar som kan användas till avlösning.

5.9.4 System D (2:1):

1. Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 8 timmar.

2. Arbetsdagarnas antal per år: 220

3. Semester: 35 dagar.

4. De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två på (2) varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone två (2) sammanhängande ledigheter, av vilka den ena 18 dagar och den andra 17 dagar.

5.10 Längre ledig period som ges under semesterperioden

1. En (1) av de ovan nämnda lediga perioderna eller semestrarna som ingår i avlösningssystemen skall ges under perioden 2.5- 30.9, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om annat.

5.11 Förverkligandet av avlösningssystem i säsongtrafik

1. På fartyg i säsongtrafik kan avlösningssystemet förverkligas genom avtal mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union så att en del av de lediga perioderna flyttas och ges i form av ledighet under förlängt arbetsförhållande utanför seglationsperioden omedelbart efter dess slut.

5.12 Arbetstimschemat och ändringar i det

1. Arbetstimschemat skall uppgöras i god tid på förhand, dock så att arbetstagaren får den senast då arbetsperioden börjar då han återvänder till arbetet från en ledig period. Den i garantilönen ingående arbetstiden under arbetsperioden skall antecknas i arbetstimschemat i sin helhet.

2. Arbetstimschemat kan ändras under dygn som ingår i arbetsperioden så att arbetstidens startpunkt tidigareläggs eller senareläggs med en (1) timme eller så att man mellan de dygnsvisa arbetstiderna i arbetstimschemat placerar maximalt en (1) timme. Ändringen kan genomföras endast en gång per dygn och om den skall meddelas i god tid på förhand. Ifall ändringen gäller det första arbetspasset under arbetsdag som ingår i arbetsperioden, skall om ändringen meddelas senast dagen innan arbetstagaren avslutar arbetet.

5.13 Särbestämmelserna gällande arbetstiden för dagarbetare och ordningsvakt

1. Den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden för dagmän skall placeras, med undantag för de avbrott som förorsakas av måltids- och kaffepauserna och fartygets förtöjnings- samt lösgörningsarbete, sammanhängande mellan klockan 07.00 och 22.00.

2. Dagarbetare kan inte förpliktas att utan sitt samtycke delta i skiftarbete.

3. Den i garantilönen ingående arbetstiden för ordningsvakter kan förläggas i högst två (2) perioder i dygnet.

6 LÖNEVILLKOR

6.1 Lönebetalning

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

2. Under fortgående arbetsförhållande betalas lön åt arbetstagaren en gång per månad, även för de månader då arbetstagaren varit helt eller delvis på ledighet med lön i land. När arbetsavtalet upphör skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas omedelbart, dock senast efter sex (6) vardagar efter arbetsavtalets upphörande. I sådana undantagsfall, där lönen inte är entydig, till exempel då all information som krävs för att fastställa lönen ännu inte står till förfogande vid arbetsavtalets upphörande, skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast tio (10) vardagar efter arbetsförhållandets upphörande.

3. Då arbetsförhållandet börjar eller upphör mitt i en kalendermånad, räknas lönen för sådan månad genom att dela garantilönen med 30 och multiplicera resultatet med antalet arbetsförhållandedagar för denna månad.

4. Då arbetsförhållandet upphör ersätts de enligt avlösningssystemet införtjänade lediga dagarna, som inte hållits, åt arbetstagaren sålunda att en (1) ledig dag berättigar till en ersättning som motsvarar en (1) dagslön.

5. I övrigt iakttas vad som är stadgat om lönebetalningen i sjöarbetsavtalslagens 2 kapitel samt i lagen om sjömäns semester 15 § 1 moment.

6. Arbetsgivaren skall vid betalandet av lönen eller då korrigeringar görs i lönen ge en specifi- cering åt arbetstagaren där lönens storlek och grunderna för dess bestämmande framkom- mer.

7. I sjöarbetsavtalslagen eller annan motsvarande lag avses med full lön den tidigare i punkt tre definierade månadsinkomsten.

6.2 Garantilöner

1. Garantilönerna framgår ur bilaga 1.

2. Vid uppgörande av arbetsavtal skall kollektivavtalets befattningsbenämningar användas.

3. Om det under avtalsperioden anses nödvändigt att lägga till befattningsbenämningar som inte nämnts i avtalet, skall de undertecknade parterna först avtala om löne- och övriga villkor som ansluter sig till befattningen.

4. Ifall det med arbetstagare genom arbetsavtal har överenskommits eller överenskoms om högre lön eller bättre villkor än vad som bestäms i detta kollektivavtal, är dessa förmåner i kraft trots detta kollektivavtals bestämmelser, om inte av arbetsavtalets bestämmelser annat följer eller om inte arbetsavtalets parter annorlunda överenskommer.

6.3 Ålderstillägg

1. Arbetstagaren är berättigad till ålderstillägg efter 3, 5, 8, 11 och 14 års arbetsförhållande oberoende av rederi. Ett ålderstillägg motsvarar alltid 3 % av garantilönen.

2. Parterna har i underteckningsprotokollet den 13.2.2001 gällande ikraftträdandet av passa- gerarfartygsavtalet överenskommit om följande tillämpningsdirektiv gällande användningen av det nya ålderstilläggssystemet:

Ålderstilläggssystemet i enlighet med det nya avtalet tas i bruk så, att de ålderstillägg som förtjänats under det gamla systemets tid behålls när det nya systemet träder i kraft. Ifall arbetstagaren under det gamla systemets tid införtjänat mer än 15 % ålderstillägg, införtjänas inget mera under det nya systemet. Ifall arbetstagaren däremot har införtjä- nat mindre än 15 % ålderstillägg, införtjänas under det nya systemet nya ålderstillägg sålunda, att då de till ålderstillägg berättigande åren uppnås, är arbetstagaren berätti- gad till ålderstillägg i enlighet med det nya ålderstilläggssystemet, dock högst det ål- derstillägg, som det enligt det nya avtalet är möjligt att få för åren i fråga.

Till exempel får en arbetstagare som har 30 % ålderstillägg, även då det nya avtalet trä- der i kraft 30 % ålderstillägg. Arbetstagare som har 15 % ålderstillägg, får behålla dessa tillägg när det nya avtalet träder i kraft, men han införtjänar inte några nya ålderstillägg. Arbetstagare som har ett 10 % ålderstillägg, får efter 11 år ett 12 % stort ålderstillägg.

Arbetstagare som enligt det gamla avtalet har 20, 25 eller 30 % ålderstillägg, får, då han byter rederi under det nya avtalets tid, 20 % ålderstillägg i det nya rederiets tjänst.

3. För beräkning av tid som berättigar till ålderstillägg, skall rederier, som står under ge- mensam ledning anses som ett rederi.

4. Då en arbetstagare inleder sitt arbetsförhållande, skall han uppvisa sakenliga intyg över ovan nämnda arbetsförhållanden, för att dessa tider skall beaktas.

5. Tid som berättigar till ålderstillägg skall inhämtas i fart utanför området för inre fart (=kust- eller avlägsnare fart). Till de ålderstillägg som är oberoende av rederi tillgodoräknas även tid tjänstgjord på utländska fartyg.

6. Såsom till ålderstillägg berättigande tid räknas även den tid, då arbetstagaren haft semester eller vederlagsledigt samt även den tid, då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

- 1) på grund av arbetsplatsens andra arbetstagares semestrar;
- 2) på grund av reservövning eller extra tjänstgöring, om han återgått till arbetet så snart dylikt hinder upphört;
- 3) på grund av avbrott som avses i semesterlagen för sjömän 3 § 2 moments 3 punkt;
- 4) på grund av läkarundersökning, som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som har föreskrivits av arbetsgivaren eller beror på sjukdom eller olycksfall;
- 5) på grund av sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraleighet om vilken stadgas i sjöarbetsavtalslagen;
- 6) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av avgivande av sådant vittnesmål, som vederbörande enligt lag inte har rätt att vägra att fullgöra eller som han hade kunnat vägra avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl;
- 7) på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridande av sjukdom;
- 8) på grund av resa som förutsätts av arbetet, om sådana resdagar inte annars skulle räknas som arbetstagarens arbetsdagar;
- 9) av annat skäl, då arbetsgivaren enligt lag har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för en sådan dag;
- 10) på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

7. För arbetstagare på passagerarfartyg i säsongtrafik tillgodoräknas den tid, som han under på varandra följande seglationssäsonger varit i arbetsförhållande på passagerarfartyg i säsongtrafik. Här anses vid beräkning av ålderstillägg 11 månader motsvara ett år.

8. Om arbetstagarens arbetsförhållande avbryts av orsaker som inte är beroende av honom, vilka är rederiets konkurs, upphörande samt företagsöverlåtelse och sjöarbetsavtalslagens 12 kapitel 4 § nämnda orsaker, har han i sitt följande arbetsförhållande rätt att tillgodoräkna sig de ålderstillägg, som han hade vid det föregående arbetsförhållandets upphörande.

6.4 Övertid och ersättning för övertid

1. Övertidersättning utbetalas för arbete, som utförs utöver den i arbetstimschemat antecknade dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen eller utöver den arbetstid som ingår i den arbetsperiod som omfattas av garantilönen.

2. Övertidersättningen per timme uträknas ur garantilönetabellen i bilaga 1 genom att använda divisorn 100.

3. Övertid ersätts som pengar eller på arbetstagarens framställan som ledig tid, sålunda att tre (3) övertidstimmar motsvarar en (1) ledig dag. De lediga dagarna som ges som ersättning för övertiden åtgår oberoende av om den lediga tiden infaller på en lördag, söndag eller på en annan helgdag. När ledigheten ges skall hänsyn tas till arbetsgivarens och arbetstagarens

behov och så, att det ges vid en ändamålsenlig tidpunkt för avlösningssystemets förverkligande. Om ledigheten ges under lågsäsong och ifall arbetssituationen så tillåter, behöver ingen vikarie tas in för den lediga arbetstagaren.

6.5 Ersättning för arbete gjort under vissa helger

1. För annat arbete under juldagen, långfredagen, 1 maj och midsommardagen än sådant som ersätts som övertid, betalas 1,5 gånger dagslönen.

6.6 Beredskapsersättning

1. Om arbetstagare på sin fritid beordras kvarstanna ombord för beredskapstjänst på grund av sjöarbetsavtalslagens 4 kapitel 6 § eller annan viktig orsak i anknytning härtill, betalas åt honom för varje påbörjad timme $1/260$ av garantilönen.

2. För arbete utfört under beredskapstid betalas övertidsersättning i stället för beredskapsersättning. Meddelande om beredskapstjänst bör om möjligt ges åt arbetstagaren i god tid före den ordinarie arbetstidens slut.

3. Om arbetstagaren under sin fritid beordras komma ombord på fartyget för utförande av någon arbetsuppgift, betalas för detta två (2) övertidstimmar i ersättning i sådant fall, då han inte i stöd av bestämmelsen i första stycket ovan är berättigad till beredskapsersättning.

4. Ifall arbetstagare är förpliktad att bära med sig personsökare eller annat tekniskt hjälpmedel, med vilken denne kan nås och kallas till sitt arbete utanför den i garantilönen ingående arbetstiden, skall arbetstagaren för tiden för bärandet av hjälpmedlet betalas en ersättning i enlighet med lönebilagan för varje dygn som personsökaren eller det tekniska hjälpmedlet burits.

6.7 Lasthanteringsersättning

1. Ifall medlem i fartygets besättning i undantagsfall deltar i lasthantering, fastsättning och/eller losstagning ombord på fartyget, betalas utöver den sedvanliga lönen en ersättning, vars storlek är $1/164$ av månadslönen, för varje timme använd till lasthantering 1. Åt vinschman betalas lasthanteringsersättning, då han använder vinschen i samband med lastning och lossning.

6.8 Serveringsersättning

1. Då med rederiets/befälhavarens samtycke tillfälligt serveras mat i personalens mässar åt andra än till personalen hörande personer, betalas åt ekonomibiträde ersättning enligt bilaga 1 per tillfällig matgäst och dag oavsett antalet måltider. Ersättning utgår inte för lotsar, tull- och bevakningspersonal och inte heller för ombordanställdas familjemedlemmar.

6.9 Betjäningsarvode

1. Betjäningsarvodospotten storlek är, ifall inte annat överenskommits, 4 % av den servering och försäljning på fartyget med undantag för i butik försäld alkohol på flaska.

¹⁾ Tillämpningsdirektiv: Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, att lasthanteringsersättning som avses ersättning betalas för hela timmar. (30.5.2016)

2. Betjäningsarvodespotten delas på sätt som överenskomms särskilt mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union. Ifall man inte kan enas om fördelningen, hänskjuts ärendet för avgörande mellan detta kollektivavtals parter.
3. Betjäningsarvode betalas endast åt medlemmar av Finlands Sjömans-Union.
4. Betjäningsarvodets minimibelopp framgår ur bilaga 1.
5. För de dagars del, då fartyget är ur drift på grund av dockning eller annan motsvarande orsak och ombord på det inte finns någon försäljning, förändras betjäningsarvodets minimibelopp i förhållande till hur fartyget är ur trafik och i trafik. Sålunda, om fartyget är 10 dagar ur trafik i månaden och i trafik 20 dagar i månaden, utgör betjäningsarvodets minimibelopp 2/3 av det i passagerarfartygsavtalets lönebilaga 6.9 avsedda vid varje tidpunkt ikraftvarande minimibeloppet för betjäningsarvodet.
6. Det betjäningsarvode som betalas under sjukdomstid minskar inte på betjäningsarvodespotten.

6.10 Naturaförmånsersättning

1. Naturaförmånsersättningens belopp under arbets- och den lediga perioden samt under semester- och sjukdomstid framgår ur bilaga 1.

6.11 Ersättning åt arbetstagare, som inte reserverats kost och/eller logi på fartyget

1. Ifall kost och logi inte anordnats ombord, skall arbetsgivaren anordna motsvarande för- måner i land eller betala mot dessa förmåner svarande skälig ersättning. Såsom skälig ersättning för kost anses de belopp som framkommer ur bilaga 1.
2. Sakliga utgifter för logi betalas enligt räkning.

6.12 Sjuklön, moderskapsledighet och faderskapsledighet

1. Arbetstagare, som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete, är berättigad under tiden hindret varar, att få sjuklön för högst 60 dagar. Om arbetst- garen vid arbetsförhållandets upphörande är oförmögen till sitt arbete på grund av sjukdom, skada eller olycka, har han rätt att få ersättning som motsvarar sjuklönen, ifall han skulle ha varit berättigad till sjuklön om arbetsförhållandet skulle ha fortsatt.
2. Arbetstgaren är berättigad till full lön, när arbetstgaren enligt sjöarbetsavtalslagen är be- rättigad till sjuklön, om inte annorlunda nedan överenskommits.
3. Åt arbetstgare som är berättigad till moderskapspenning, betalas lön för 78 vardagar från början av moderskapspenningensperioden (moderskapsledighet).
4. Åt arbetstgare som är på faderskapsledighet betalas mellanskillnaden för 12 dagar mel- lan lönen och faderskapsersättningen enligt sjukförsäkringslagen.
5. Under tiden för arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller skada betalas betjäningsarvo- det 0,5-gånge och den betalas först efter den sjunde (7) sjukdagen, om inte arbetsoför- mågan klart kan påvisas ha berott på omständigheter som föranletts av arbetet, varvid betjä- ningsarvodet betalas från dagen då arbetsoförmågan började, Naturaförmånsersättningen betalas under sjuktid för högst 42 dagar, fastän arbetstgaren återvänt hem under denna tid.

6.13 Ersättning för smutsigt arbete

1. Arbetstagaren är berättigad till ersättning, enligt bilaga 1, för smutsigt arbete, varje gång han måste städa eller i sitt arbete hantera uppkastningar, exkrement eller andra motsvarande sekret eller blod i mängder som avviker från det normala. Det arbete som görs för att rengöra, öppna och reparera avfallsvattentankar och nedkast samt rörledningar och då man måste behandla ovan nämnda sekret eller blod, betalas dock ersättning för varje påbörjad timme i enlighet med bilaga 1.

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

6.14 Ersättning för handledning av praktikant

1. Ifall det på fartyget arbetar en praktikant, skall medlem ur besättningen utses som ansvarig för dennes direkta handledning, som utöver den normala lönen skall betalas en ersättning i enlighet med lönebilagan för varje dygn använd till handledningen.

6.15 Krigsrisk tillägg

1. Ifall fartyget passerar genom krigsriskområde eller område som jämställts med krigsriskliknande förhållanden, följs vad som överenskommits i krigsriskavtalet. (bilaga 14)

7 Semester

7.1 Semesterbestämmelsernas förhållande till semesterlagen för sjömän

1. Semester bestäms enligt vid varje tidpunkt gällande lag om sjömäns semester, om inte annat bestäms i detta avtal.

2. Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av semestern börjar eller under semestern, ska semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har även på egen begäran rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att arbetstagaren är arbetsoförmögen medan vården pågår. Framflyttning av semester berör även sådana semesterdagar som grundar sig på kollektivavtalet.

3. Om totala antalet semesterdagar vid uträknande av semesterns längd inte utgör ett heltal, ska den överstigande delen av en dag ges som full semesterdag. Om arbetstagaren vid slutet av anställningsförhållandet betalas semester-ersättning som motsvarar semesterlön och om antalet semesterdagar inte utgör ett heltal, ska den överstigande delen av en dag räknas som full semesterdag.

7.2 Semesterlön och semesterpenning under semestertid

1. Semesterlön uträknas enligt den lön som arbetstagaren får för sitt ordinarie arbete vid tidpunkten för semesterns början. Har arbetstagaren under semesterkvalifikationsperioden tillfälligt utfört arbete, under minst en (1) månads tid, för vilket utgår högre lön, höjs garantilönen som ligger till grund för semesterlönen eller semesterersättningen i samma förhållande.

2. Semesterlönen fås genom att garantilönen eller, om åt arbetstagaren betalats de tillägg och förhöjningar som förutsätts i detta avtal, den förhöjda garantilönen, divideras med 30 och

det på så vis erhållna resultatet multipliceras med antalet semesterdagar samt slutligen med koefficienten 1,18.

3. Arbetstagare som är berättigad till semester, har rätt att som semesterpenning erhålla 50 % av sin semesterlön. Vid beräkandet av semesterpenning beaktas inte naturaförmånerna. Semesterpenningen betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagaren erhåller sin semesterlön. Om semestern är uppdelad betalas vid påbörjandet av varje del av semestern motsvarande del av semesterpenningen.

4. Arbetstagare, som på fartyg i säsongstrafik varit i arbetsförhållande hela seglotionssäsongen, är då arbetsförhållandet upphör berättigad till semesterpenning.

7.3 Kost och logiersättning som ingår i semesterersättning vid korta arbetsförhållanden

1. I arbetsförhållanden som är kortare än 14 dygn utgår kost och logiersättningen som ingår i semesterersättningen på följande sätt:

1-3 dygns arbetsförhållande	0,5 x kost och logiersättningen
4-6 dygns arbetsförhållande	1 x kost och logiersättningen
7-9 dygns arbetsförhållande	1,5 x kost och logiersättningen
10-13 dygns arbetsförhållande	2 x kost och logiersättningen

8 RESEERSÄTTNINGAR

8.1 Allmänt om reseersättningar

1. Då arbetsförhållandet inleds ersätter arbetsgivaren resekostnaderna från hemmet i Finland till fartyget.

2. Arbetstagare som anställts som vikarie, erhåller reseersättning av arbetsgivaren för de resor i Finland och utlandet, som föranleds av arbetsförhållandets början och slut, enligt hemfartyg-hem - principen. Hemresan skall ske utan obefogat dröjsmål.

8.2 Reseersättning i samband med skötsel av arbetsuppgifter

1. Då arbetstagare på grund av sin anställning sänds till eller från fartyget, skall arbetsgivaren betala resekostnaderna och se till, att arbetstagaren under resa som varar över sex (6) timmar, erhåller skälig kost. Sakliga resekostnader ersätts enligt räkning.

2. Om arbetstagaren är tvungen att nattetid resa med fartyg eller tåg, är han berättigad till ersättning för II klass sovplats eller om II klass inte finns, sovplats i turist- eller motsvarande klass, om sovplats kan erhållas och den faktiskt utnyttjats.

3. Då föreståndare för ekonomiavdelningen reser för rederiets räkning, är han berättigad att resa i I klass eller därmed jämförbar klass på tåg eller fartyg och i turist- eller ekonomiklass i flygplan. Vid resa utomlands är han berättigad att resa i den klass som med beaktande av rådande förhållanden motsvarar ovan nämnda klass. Sakliga resekostnader ersätts enligt räkning.

4. Vid användning av egen bil ersätts resan enligt busstaxa. Taxi kan användas i skälig omfattning - t.ex. upp till eurobelopp nämnt i bilaga 1 - mellan busstation eller järnvägsstation eller flygterminal och hamnen då:

- bussförbindelse inte finns;

- arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget, under sådan tid på dygnet, under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar; eller
- om användandet av taxi på förhand överenskommits mellan fartygets befälhavare eller rederiet och arbetstagaren.

5. Taxikostnader ersätts endast mot uppvisande av kvitto eller i undantagsfall på basis av annan tillförlitlig utredning.

8.3 Reseersättning i samband med ledighet

1. Arbetstagare, som återvänder till arbete efter semester eller ledighetsperiod enligt avlösningssystemet eller sjukledighet är berättigad att av arbetsgivaren erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för returreisa mellan hemmet i Finland och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklassen åt arbetstagaren.

2. Om byte i enlighet med avlösningssystemet sker vid en sådan tidpunkt att hemresan eller arbetet inte kan påbörjas omedelbart, betalar arbetsgivaren kostnaderna förorsakade av övernattnin g åt arbetstagaren eller om det skilt överenskommits, kostnaderna för användning av taxi.

8.4 Reseersättning i samband med möten

1. Resekostnader, som föranleds av deltagande som representant i Finlands Sjömans-Unionens förbundskongress, som medlem i dess förbundsfullmäktige eller som medlem i dess förbundsstyrelse, ersätts av Finlands Sjömans-Union.

9 FRÅNVARO

9.1 Frånvaro på 50- och 60-årsdagen

1. Arbetstagare, vars arbetsförhållande i en följd pågått i minst tre (3) års tid, är berättigad till en (1) extra fridag med lön för sin 50- och 60-årsdag. Samma förmån kan beviljas arbetstagare som har minst tio (10) års sjötjänst i Finlands handelsflotta under förutsättning att arbetsförhållandet har fortgått oavbrutet under de sex (6) månader som omedelbart föregått b e m ä r k e l s e d a g e n .

9.2 Frånvaro vid egen vigselfdag, plötsligt insjuknande eller begravningsdag

1. Till följd av plötsligt sjukdomsfall inom familjen, beviljas arbetstagare en kortare tillfällig befrielse från arbete med lön, dock för högst tre (3) dagar.

2. Arbetstagare kan även beviljas motsvarande befrielse från arbetet under en nära anförvants begravningsdag samt under egen vigselfdag, dock för högst två (2) dagar.

3. Förutsättningen för beviljande av befrielse, är att detta med beaktande av arten av den berörda arbetstagares uppgifter är möjligt i varje enskilt fall.

4. Med nära anförvanter avses arbetstagarens äkta hälft och samboende, partnern i registrerat partnerskap, barn, den äkta hälftens och samboendes barn, partners barn i registrerat partnerskap, arbetstagarens föräldrar och far- och morföräldrar och den äkta hälftens och samboendes föräldrar samt i registrerat partnerskap partners föräldrar samt arbetstagarens bröder och systrar.

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

9.3 Frånvaro vid vård av svårt sjukt barn

1. Arbetstagare, vars barn lider av sådan svår sjukdom, som avses i Statsrådets beslut 130/1985 om beviljande av understöd för vård och rehabilitering av svårt sjukt barn, har rätt till frånvaro från arbetet för att delta i vården, rehabiliteringen eller handledningen för vård av det sjuka barnet i enlighet med beslutet, efter att på förhand med arbetsgivaren överenskommit om sin frånvaro.

9.4 Frånvaro vid deltagande i fackföreningsverksamhet

1. Ifall arbetstagare utses till representant vid Finlands Sjömans-Unions kongress, till medlem av dess fullmäktige eller styrelse, skall arbetsgivaren, ifall detta utan oskäligt men går för sig och ifall inte annat följer av nedanstående, för de nödvändiga mötesresorna bevilja arbetstagaren befrielse från arbetet utan lön.

2. Med vederbörande person kan från fall till fall överenskommas om att den beviljade ledigheten avdras från tidigare införtjänad fritid. Även användning av semesterdagar är möjligt.

9.5 Frånvarons förhållande till avlösningen

1. Då arbetstagare under en arbetsperiod är oförmögen att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller skada och på grund av detta måste vara frånvarande från arbetet, minskas antalet arbetsdagar med en (1) dag för varje frånvarodag. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller skada infaller under den lediga perioden, minskas antalet lediga dagar med en (1) dag för varje sjukdomsdag.

2. Vad som ovan stadgats om arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller skada, tillämpas på motsvarande sätt vid övrig frånvaro som baserar sig på lagar eller avtal, där arbetsgivaren är skyldig att betala lön åt arbetstagaren.

3. Ifall arbetstagaren för arbetsgivarens räkning måste delta som vittne i en rättegång eller i polisförhör, räknas tid använd till detta som arbetstid.

4. Ifall arbetstagare deltar i en av arbetsgivaren anvisad skolning eller kurs under sin lediga period, har han rätt att hålla sin på så sätt förlorade fritid senare. Tiden för deltagandet i skolningen eller kursen räknas som en arbetsdag. För givandet av lediga dagar som inte hållits, på grund av deltagandet i skolningen eller kursen, tillämpas även vad som stadgats i punkt 6.4 om de allmänna förutsättningarna för ledighetens givande. Detta gäller inte internationellt eller nationellt stadgad obligatorisk utbildning eller deltagande i kurs. I det fallet är dock arbetstagaren berättigad att hålla sin på så vis förlorade fritid senare.

5. Ifall arbetstagaren under de två senaste tidsperioderna som omfattas av avlösningssystemet, dock under högst det senaste året, varit frånvarande på grund av ovan uppräknade skäl, så att arbetsdagarnas antal är mindre än de lediga dagarnas enligt avlösningssystemet, har arbetsgivaren inte rätt att från arbetstagarens lön dra av den inte införtjänade ledigheten.

10 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

10.1 Skyddskläder

1. Ombord på fartyget skall för arbetstagarnas bruk i tillräcklig mängd finnas ändamålsenliga skyddsdräkter och – skor samt övrig skyddsutrustning.
2. Åt arbetstagare som arbetar i lastutrymmen anskaffas på arbetsgivarens bekostnad enhetliga skyddsoveraller, vilka är försedda med reflekterande band.
3. De av arbetsgivaren anskaffade/reserverade skyddsdräkterna tvättas på arbetsgivarens bekostnad eller kläderna tvättas under arbetstid. Vid sprutmålning och rengöring av tankar som innehållit farlig last samt andra därmed jämförbara arbeten skall arbetstagarna använda av arbetsgivaren anskaffade skyddsmasker och övrig skyddsutrustning.

10.2 Ekonomipersonalens arbetskläder

1. Om arbetsgivaren kräver att ekonomiavdelningens personal använder särskilda enligt rederiets direktiv förfärdigade arbetskläder, skall arbetsgivaren anskaffa dessa kläder.
2. Arbetstagare som tillhör ekonomipersonalen har rätt att på arbetsgivarens bekostnad låta rengöra eller under arbetstiden utföra tvättning av sådana arbetskläder, vilka arbetsgivaren ställt till hans förfogande. Detta gäller även kökspersonalens egna speciella arbetsrockar, arbetsbyxor, förkläden samt kockmössor.
3. Arbetsgivaren bekostar kökspersonalens arbetsrockar, arbetsbyxor och mössor, ifall kökspersonalen också förutsätts använda sådana.

10.3 Städning

1. Diskning av kärl och matbestick samt städning och rengöring av mässrummen skall ske efter varje måltid. Rengöringsarbetet utförs under den arbetstid som ingår i garantilönen.
2. Sovhytterna skall städas och rengöras dagligen. Därutöver skall sovhytter och mässrum undergå grundlig rengöring och tvättning en gång i veckan. Dessa arbeten skall utföras under arbetstid som ingår i garantilönen.
3. Kan inte i ovan avsedda arbeten utföras under arbetstid som ingår i garantilönen skall de utföras som övertidsarbete.
4. Arbetstagaren skall för egen del sträva efter att främja renlighet och trivsel genom att bädda sin egen koj.
5. Föreståndare för ekonomiavdelningen skall övervaka städning utförd av ekonomipersonalen.

10.4 Fritidsförsäkring

1. Arbetsgivaren är skyldig att försäkra arbetstagare mot olycksfall under fritid och inom ramen för fartygets idrottsverksamhet på samma villkor som i lag är stadgat om olycksfall i arbete. Såsom fritid anses då även ledighet som ges som ersättning för övertid samt semester enligt lagen om sjömäns semester.
2. Arbetsgivaren är även skyldig att ta en tilläggsförsäkring som gäller de ombordanställdas fritid och genom vilken ersätts skada som arbetstagaren avsiktligt förorsakats av utomstående, under förutsättning att den skadade inte genom eget handlande avgörande medverkat till den händelse som förorsakat skadan.

3. Om arbetsgivaren underlåtit dessa skyldigheter svarar han dock för att arbetstagaren eller dennes rättsinnehavare kommer i åtnjutande av ovan bestämda olycksfallsersättningar.
4. Då arbetstagare drabbas av olycksfall skall han genast meddela om det till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, som på begäran måste utfärda intyg om mottagandet av meddelandet till arbetstagaren. Anmälan om olycksfallet skall omedelbart efter olycksfallet genom befälhavarens eller rederiets försorg insändas till vederbörande försäkringsanstalt.
5. Om befälhavaren eller rederiet försummar att i tid insända anmälan om olycksfallet till försäkringsanstalten, är rederiet ansvarigt för att arbetstagaren kommer i åtnjutande av lagenlig olycksfallsersättning.
6. De förmåner som enligt sjömanslagen tillkommer arbetstagaren vid sjukdomsfall tillförsäkras honom även vid olycksfall.

10.5 Hemtransport av död sjöman

1. Hemtransport av död arbetstagare i utrikesfartens trafikområde sköts och bekostas av rederiet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen.

10.6 Tilläggbestämmelser gällande musiker

1. Tilläggbestämmelser gällande musiker, solister, diskjockeys och skötare av förstärkaranläggningar (nedan musiker):
2. Av arbetstiden som ingår i garantilönen utgör tiden för uppträdandet högst 6,5 timmar. Tid för uppträdande som överskrider denna tid ersätts med förhöjd lön, som för den första timmen utgör 1/200 av garantilönen och efter detta 1/100 av garantilönen.
3. Den ordinarie arbetstiden förläggs i högst tre (3) perioder i dygnet med början klockan 00.00.
4. Om tiden mellan arbetspassen är kortare än två (2) timmar räknas pausen som arbetstid.
5. För varje arbetstimme av uppträdande hålls en 15 minuters paus, som räknas som arbetstid.
6. Avlösningens bestämmelserna tillämpas inte på musiker, vars arbetsförhållande har avtalas att gälla en månad eller kortare tid än detta.
7. Beklädnadsersättning betalas åt musiker enligt bilaga 1.
8. Om arbetslagets framträdande sänds per radio eller television, betalas åt dem för denna tid som extra ersättning ett honorar enligt kollektivavtalet för radio- och televisionsbranschen.
9. Musikerna är berättigade till minst två (2) timmars avlönad övning för varje programnummer.
10. Fraktkostnader ersätts i tillämpliga delar såsom hemresor.
11. Musik som framförs av arbetslaget får inte överföras med hjälp av ljudöverföringsanläggningar/television till någon annan del av fartyget utan arbetslagets samtycke.

12. Musikers hytt skall placeras på en så bullerfri plats som möjligt. Av denna orsak skall de fartygsvis avtalas mellan fartygslaget/arbetstagaren och rederiet om hyttens placering och detaljer, senast inom två (2) veckor från arbetsförhållandets början. Om parterna inte når ett avtal, kan vardera parten uppsäga arbetsavtalet så att det upphör efter en sju (7) dagars uppsägningstid.

10.7 I hamn kungjord strejk, lockout eller blockad

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

10.8 Principen om kontinuerliga förhandlingar

1. Om någon av detta kollektivavtals parter vill ta ett initiativ till ändring eller komplettering av avtalet, skall den andra parten ges en motiverad skriftlig framställning om detta, som denna utan dröjsmål skall besvara på samma sätt.

2. Om parterna kan överenskomma om passagerarfartygsavtalets ändring eller komplettering, kan förändringen bringas i kraft på sätt som parterna överenskommer om, även om kollektivavtalsperioden inte upphört.

3. I övrigt tillämpas i förhandlingarna det tillvägagångssätt som bestäms i detta avtal om förhandlingsordningen.

4. Med det som överenskommits ovan har parterna inte ändrat på den enligt kollektivavtalslagen gällande arbetsfredsplikten. Ifall parterna i de kontinuerliga förhandlingarna således inte når en uppgörelse, innebär detta inte att den kollektivavtalsbestämmelse som förändringsförslaget riktar sig mot, skulle upphöra att vara i kraft eller än mindre att den därmed förknippade arbetsfredsförpliktelsen skulle upphävas.

10.9 Förhandlingsförfarandet vid enskilda oenighetsfall

1. Om oenighet gällande tillämpningen av detta kollektivavtal inte har kunnat klarläggas lokalt, t.ex. enligt i förtroendemannaavtalet föreskrivet tillvägagångssätt, skall, då någondera parten anhåller om det, de organisationer, som undertecknat detta kollektivavtal, förhandlingsvägen sträva efter att klara upp oenigheten. Den part, som finner ett klarläggande nödvändigt, skall om detta hos den andra parten göra en motiverad skriftlig framställning som utan dröjsmål skall besvaras på samma sätt.

2. Om någondera parten anser att den andra uppenbart brutit mot detta avtal eller stadganden rörande sjömän, berättigar detta inte att skrida till någon annan åtgärd förrän berörda avtalsparter förhandlingsvägen försökt nå samförstånd.

3. Då tvist, som uppstått genom tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, inte kunnat klaras upp förhandlingsvägen, kan den hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

4. Skulle någon sådan fråga inte ankomma att avgöras av arbetsdomstolen, kan det överlämnas till behandling och slutligt avgörande i en femmannaskiljemannanämnd sammansatt på nedan föreskrivet sätt.

10.10 Skiljemannanämnd

1. Skilt för varje oenighetsfall väljer detta avtalsparter två medlemmar var till skiljemän. Som ordförande fungerar en person, som utses av skiljemannanämnden eller om enighet om valet inte kan nås, en av riksförlikningsmannen utsedd person. Skiljemännen fastställer skilt i varje fall huruvida någondera av de tvistande parterna helt och hållet eller tillsammans med den andra parten bör bestrida de av skiljemannanämndens sammanträde och ärendets behandling föranledda kostnaderna samt huruvida och med vilket belopp tvistande part skall åläggas att ersätta den andra parten dennas av ärendets behandling föranledda rättegångskostnader.

2. Skiljemännen skall, med tillämpning av detta avtal och lagen om kollektivavtal behandla och avgöra ärendet och då iaktta vad som vid varje tidpunkt gällande lagen om skiljemannaförfarande föreskriver.

10.11 Arbetsplatsklubbar och fackavdelningar

1. Av medlemmar i Finlands Sjömans-Union grundad arbetsplatsklubb har rätt att anordna möten på arbetsplatsen, dock så att de inte stör arbetet.

2. Funktionärer som utsetts av fackavdelningarna har rätt att besöka fartygen i medlemsärenden.

3. Fackavdelningarnas meddelanden, möteskallelser och information får uppsättas på den anslagstavla som avses i förtroendemannaavtalet.

10.12 Finlands Sjömans-Unions ombudsmän

1. Finlands Sjömans-Unions ombudsmän har rätt att i fackliga och Sjömans-Unionens angelägenheter besöka fartygen. Ombudsman skall ha av Finlands Sjömans-Union given fullmakt och besöket får inte störa besättningens arbete.

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

10.13 Överlåtelse av fartyg och flaggbyte

1. Ifall ett rederi överlåter ett fartyg eller byter dess flaggstat och förutsatt att åtgärden leder till en situation, där arbetsgivaren i enlighet med sjöarbetsavtalslagen 8 kapitel 3 § har en grund för uppsägande av arbetsavtalet, skall i samarbetsförhandlingarna mellan rederiet och arbetstagarna strävas till att överenskomma om en tillräckligt lång övergångsperiod som möjliggör en förnyad sysselsättning för arbetstagarna.

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

3. Kollektivavtalsparterna kan även förhandla med rederiet om åtgärder för att förbättra lönsamheten, genom vilken en överlåtelse av fartyget eller ett flaggbyte skulle kunna undvikas, ifall någon av parterna i samarbetsförhandlingarna i ovan beskrivna situation begär det.

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

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

11 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal är i kraft från och med den 30.5.2016 till och med den 28 februari 2019.

RAMAVTAL

1. Allmänt

I lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som använd i sjötrafik (1277/2007) har uppställts ett antal förutsättningar för att statsmakten för sin del genom ekonomiska bidrag skall stöda strävanden att bevara det finska tonnaget och den finska sjömanskåren. Förutsättningen för stödet är att arbetskraftskostnaderna, på de fartyg som antecknats i ovan nämnda förteckning, genom sätt som överenskommits mellan kollektivavtalsparterna, bringats till en sådan nivå att de, med beaktande av statens stöd, möjliggör verksamhet i internationell trafik.

2. Andra fartyg än passagerarfartyg som antecknas i handelsfartygsförteckningen för första gången

Ovan i 1 stycket avsedda arbetskraftskostnadsinbesparingar förverkligas för de fartygs del som första gången införs i ovan nämnda förteckning, för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonalens (utrikesfartens avtal) del, genom de i punkt 3.2 i kollektivavtalet avsedda fartygsvisa avtalen gällande besättningsnumerären och behörigheter samt i samma punkt avsedda garantilöneavtal (fartygsvisa avtal), vilka alla ingår mellan Rederierna i Finland rf:s medlemsrederier och Finlands Sjömans-Union.

Vid överenskommelse om inbesparingar uppmärksammas i första hand följande frågor:

- lönevillkoren med därtill anslutna tillägg och ersättningar;
- lönestrukturen;
- arbetstidsbestämmelserna inklusive avlösningssystemet (1:1) och overtidsersättningen;
- semesterbestämmelserna inklusive semesterlönen; samt
- sjöpersonalens numerär och övriga frågor, som påverkar bemanningen samt fartygspersonalen.

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

3. Passagerarfartyg som antecknas i handelsfartygsregistret

Parterna konstaterar att det i punkt 1 avsedda arbetskraftskostnadsinbesparingarna mellan arbetsmarknadsparterna förverkligats genom utrikesfartens passagerarfartygsavtal som kom i kraft 1.3.2001.

4. Arbetskraftskostnadsinbesparingarnas nyinriktning

Ifall part, av de fartygsvisa avtalen gällande lastfartyg eller part bunden av passagerarfartygsavtalet, föreslår en ny inriktning eller en ny dimensionering av inbesparingarna, då detta ramavtal eller utrikesfartens avtal eller de fartygsvisa avtalen eller passagerarfartygsavtalet är i kraft skall härom förhandlas enligt de principer som ramavtalets parter skilt överenskommit enligt det så kallade kontinuerliga förhandlingsförfarandet.

5. Förhållandet till andra kollektivavtal

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

Ifall arbetsgivarpart innan detta ramavtals ikraftträdande varit och fortfarande är bunden av kollektivavtal som står i konflikt med utrikesfartens avtal eller de fartygsvisa avtalen för lastfartyg eller med passagerarfartygsavtalet, skall ändå det kollektivavtal iakttas som är förmånligast ur arbetstagarens ståndpunkt. Ifall det uppstår oenighet, om vilket kollektivavtal som är förmånligast skall ärendet avgöras genom de organisationers försorg som undertecknat detta ramavtal.

6. Giltighetstid

Detta ramavtal är i kraft som en del av utrikesfartens avtal och passagerarfartygsavtalet såsom utrikesfartens avtal och passagerarfartygsavtalet.

BILAGOR

(bilagorna publiceras i ett separat häfte)

BILAGA 1	Lönebilaga
BILAGA 3	Tidsbundna arbetsavtal
BILAGA 4	Avtal om grunderna för uppsägning och permittering inom sjöfartsbranschens utrikesfart
BILAGA 5.2	Deltidsarbete (Passagerarfartyg)
BILAGA 7	Kortmanslön
BILAGA 8	Avtal om arbetarskyddsarbete inom sjöfarten
BILAGA 9	Verksamhetsmodell för i arbetarskyddsavtalet avsedd branschkommission
BILAGA 10	Sjöfartsbranschens hälsovårdsavtal
BILAGA 10.1	Utrikesfartens drogpolicy
BILAGA 10.2	Vårdhänvisningsavtal för personer som missbrukar alkohol- och berusningsmedel
BILAGA 11	Utrikesfartens förtroendemannaavtal
BILAGA 11.1	Förtroendemannaavtalets bilaga, modell av huvudförtroendemannaavtalet
BILAGA 12	Utbildningsavtal med tillämpningsdirektiv samt sjöfartsbranschens tillämpning
BILAGA 13	Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd
BILAGA 14	Krigsriskavtalet
BILAGA 15.1	Visstidsanställda arbetstagares arbets- och lediga dagar
BILAGA 15.2	Beräklandet av visstidsanställdas semesterersättning

Bilaga 3 Tidsbundna arbetsavtalsförhållanden

Tillämpningen av punkt 3.4. i utrikesfartens kollektivavtal för handelsfartyg samt punkt 4.4 i utrikesfartens kollektivavtal för passagerarfartyg

Med bestämmelserna i punkt 3.4 i kollektivavtalet för utrikesfartens däck- och maskinman- skap samt ekonomipersonal och i punkt 4.4 i utrikesfartens passagerarfartygsavtal har man strävat till att å ena sidan individualisera de situationer, då arbetsavtal för viss tid kan ingås på arbetsgivarens initiativ, å andra sidan förhindra användande av arbetsavtal för viss tid för kring- gående av arbetstagarens anställnings-trygghet. Med bestämmelsen har inte avsetts att för- hindra att arbetsavtal ingås för viss tid då detta sker på initiativ från arbetstagaren och i dennes intresse i situationer, då det inte är möjligt på initiativ från arbetsgivaren.

Användningen av arbetsavtal för viss tid blir i allmänhet aktuellt i situationer, där arbete finns att erbjuda, men då man redan på förhand vet, att arbete upphör efter en viss tid eller efter att ett visst uppdrag blivit utfört.

För att underlätta vid de praktiska situationerna har parterna kommit att konstatera att viss tid avtal, såsom de avses i utrikesfartens kollektivavtal punkter 3.4 och 4.4, kan ingås på arbets- givarens initiativ, då grunden för detta är:

- arbetets art, till exempel
 - ett bestämt arbete eller
 - säsongarbete;
- vikariat, till exempel
 - specialmoderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, vårdledig- het, tillfällig vårdledighet, sjuk- eller semesterledighet eller vikariat för arbetstagare på studieledighet;
- praktik;
- annan med ovan nämnda jämställbar omständighet som förutsätter arbetsavtal för viss tid, till exempel
 - utjämning av arbetstoppar under brådskande perioder,
 - arbete som placerar sig till veckosluten, dock så att arbete under veckosluten i sig inte är grund för att ingå arbetsavtal på viss tid, utan att det bör finnas annan godtagbar orsak härtill och under förutsättning att inte är frågan om ett kringgå- ende av arbetstagarens uppsägningsskydd och arbetsförhållandetrygghet; samt
- annan av rederiets verksamhet eller den trafik som det bedriver motiverad orsak, till exempel
 - motiverad tillfällig osäkerhet i samband med verksamhetens inledande eller fort- sättande, förutsatt att det inte är frågan om ett kringgående av arbetstagarens uppsägningsskydd eller
 - fartygets tids- eller resebefraktning eller tidsbunden hyrning, dock så att enbart frakt- eller hyresavtal i sig inte är grund för ingående av viss tids arbetsavtal och

förutsatt, att det inte är frågan om ett kringgående av arbetstagarens uppsägnings-
skydd.

I arbetsavtalet för viss tid kan intas en bestämmelse om att avtalet kan uppsägas, dock så att gällande uppsägningstider följs det som stadgats i avtalet om uppsägning och permittering, som är en del av avtalen inom utrikesfarten.

Ett arbetsavtal för viss tid kan hävas om det föreligger en i sjöarbetsavtalslagen stadgad grund därför.

Om arbetsgivaren tillåter en arbetstagare i tidsbestämt arbetsförhållande att fortsätta sitt arbete, efter det att arbetsförhållandet enligt lag skulle kunnat upphöra efter att överenskommen tid utgått eller att resa avslutats eller på grund av att avtalet uppsagts och uppsägningstiden löpt ut, anses arbetsavtalsförhållandet blivit förlängt tillsvidare, dock inte om sådant arbete utförs efter utgången av ovan avsedd tid, som nödvändigtvis måste utföras för fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet och om arbetet inte varar längre än två dagar.

In fidem

FINLANDS SJÖMANS-UNION RF

REDERIerna I FINLAND RF

Bilaga 4 Avtal om grunderna för uppsägning och permittering i sjö- fart-

braschens utrikestrafik

Undertecknande organisationer har - med beaktande av å ena sidan nödvändiga strävande att förbättra företagets produktionsförutsättningar och å andra sidan den sociala otrygghet som personalminskningar på grund av ekonomiska och produktionstekniska orsaker föranleder - avtalat om följande åtgärder, vilka skall tillämpas ombord på fartyg tillhörande medlemsrederierna i Rederierna i Finland rf.

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Avtalet gäller permittering samt avslutande av tillsvidare gällande arbetsavtal genom uppsägning.

Avtalet gäller inte

- 1) arbetstagare, vars arbetsavtal ingåtts för viss tid eller gällande viss resa eller vissa resor,
- 2) fall, där arbetsavtalet hävts med hänvisning till sjöarbetsavtalslagens (756/2011) 9 kapitel 1 § avsedda orsaker, och inte heller
- 3) hävning av arbetsavtal under prøvotid som avses i sjöarbetsavtalslagens 1 kapitel 5 §.

Då arbetsgivare har hävt arbetsavtalet med hänvisning till grunderna för hävning enligt sjöarbetsavtalslagen, kan dock enligt detta avtal utredas, huruvida grunderna för uppsägande av arbetsavtalet skulle ha funnits.

2 § UPPSÄGNINGSTIDER

Arbetsgivaren skall då han säger upp arbetsavtalet iaktta, då arbetsförhållandet pågått utan avbrott:

- 1) två månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått högst fem år,
- 2) tre månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över fem år, men högst nio år,
- 3) fyra månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över nio år, men högst tolv år,
- 4) fem månaders uppsägningstid, om arbetet fortgått över tolv år, men högst femton år, och
- 5) sex månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över femton år.

Arbetstagaren skall då han säger upp arbetsavtalet iaktta en månads uppsägningstid. Om arbetsförhållandet fortgått över tio år, är uppsägningstiden två månader.

I de fall som avses i sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 5 och 7 § tillämpas det uppsägningsförfarande som stadgas i lagen.

3 § FÖRSUMMELSE ATT IAKTTA UPPSÄGNINGSTID

Arbetsgivare, som inte iakttar uppsägningstiden, är skyldig att betala full lön åt arbetstagare under uppsägningstiden.

Om arbetstagare avgår från sitt arbete utan att iaktta uppsägningstiden är han skyldig att åt arbetsgivaren betala ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivare får innehålla detta belopp från den slutlikvid, som betalas åt arbetstagaren, med beaktande av det som stadgats om arbetsgivares kvittningsrätt i sjöarbetsavtalslagens 2 kapitel 21 §.

Ifall försummelsen att iaktta uppsägningstiden av den ena eller andra parten endast gäller en del av denna, omfattar betalningsskyldigheten motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

4 § UPPSÄGNINGSGRUNDERNA

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagares arbetsavtal utan synnerligen vägande skäl enligt sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 2 § eller skäl som avses i samma lags 8 kapitel 3 §.

Såsom uppsägningsgrund anses sådana skäl på grund av vilka hävning av arbetsavtal, enligt sjöarbetsavtalslagen är möjligt, liksom även sådana av arbetstagaren själv beroende skäl såsom försummelse att utföra arbetet, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin rätt att leda arbetet ger, brott mot ordningsföreskrifter, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Uppsägning med anledning av överlåtelse av rörelse samt på grund av arbetsgivares konkurs och död sker på sätt som stadgats i sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 5 och 7 §.

5 § ERSÄTTNING SOM SKALL BETALAS FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING

Om arbetsgivaren ogrundat säger upp arbetstagares arbetsavtal, och inte efter förhandlingar återtar uppsägningen innan arbetsförhållandet upphör, har den uppsagde till följd av detta, rätt till i sjöarbetsavtalslagens 12 kapitel 2 § avsedd ersättning. Om arbetsförhållandet fortgått oavbrutet över 10 år då uppsägningen träder i kraft, bör ersättningen utbetalas motsvarande minst sex månaders grundlön inklusive eventuella fasta tillägg.

6 § ARBETSTAGARENS UPPSÄGNINGSSKYDD UNDER GRAVIDITET, MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT UNDER VÅRDLEDIGHET

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

Arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran uppvisa utredning över havandeskapet.

Arbetsgivaren får inte uppsäga arbetstagarens arbetsavtal under i sjöarbetsavtalslagens 5 kapitel 1 § avsedd, i kollektivavtal eller mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalad moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet, inte heller, sedan han fått kännedom om arbetstagarens havandeskap eller om att arbetstagaren utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp avtalet till att upphöra då nämnda ledighet börjar eller medan den varar.

7 § PERMITTERING

Permittering

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

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

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om:

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

Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

Ifall en arbetstagare är permitterad tills vidare skall det minst 7 dagar på förhand meddelas om när arbetet börjar, ifall inget annat överenskommit.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren från att under permitteringstiden ta annat arbete.

Förhandsinformation om permittering och hörande av arbetstagare

Då grunden för permittering är minskning i arbete, som beror på ekonomiska och med produktionen sammanhängande orsaker, skall arbetsgivaren på basis av till bud stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsetidpunkten och dess längd samt det uppskattade antalet arbetstagare som skall permitteras enligt yrkesgrupp.

Om informationen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet skall ges personligen till den som skall permitteras. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och visstidspermitteringens längd samt tillsvidarepermitteringens uppskattade längd.

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

Meddelande skall delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

Upphörande av permitterad arbetstagares arbetsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av längre än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Samma rätt har arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen sammanhängande räckt mer än 200 dagar.

I sådana fall då arbetstagare, som sagts upp på grund av minskning i arbetet, permitteras av samma orsak under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet i enlighet med samma principer.

8 § ANNAT AVBROTT I ARBETET OCH LÖNEBETALNINGEN

Medan arbetsförhållande fortgår kan överenskommas om att utförandet av arbete och lönebetalningen avbryts tillsvidare eller för viss tid medan arbetsförhållandet i övrigt består.

9 § ÅTERANSTÄLLNING

Då arbetsgivare har uppsagt arbetsavtalet av andra än av arbetstagaren föranledda orsaker, och arbetsgivare inom nio månader efter uppsägningstidens slut behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, skall arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten efterhöra huruvida tidigare arbetstagare genom denna myndighets förmedling söker arbete, och om så är fallet, i första hand erbjuda dessa arbetssökanden arbete.

10 § MEDDELANDE TILL ARBETSKRAFTSMYNDIGHET OM UPPSÄGNING ELLER PERMITTERING

Ifall det är fråga om en reducering eller permittering av arbetskraft på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, bör om detta meddelas till vederbörande förtroendeman. Ifall åtgärden gäller minst tio (10) arbetstagare, bör om detta meddelas även till arbetskraftsmyndigheterna.

11 § TURORDNINGEN VID MINSKNING AV ARBETSKRAFTEN

Vid minskning av arbetskraften bör så vitt möjligt följas regeln, att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare, krigsinvalidier och arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga uppsägs eller permitteras sist, samt utöver denna regel dessutom fästa avseende även vid arbetsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

Tillämpningsdirektiv

Minskningen av arbetskraften förverkligas i regel rederivis. Minskningen av arbetskraften kan även förverkligas fartygsvis till exempel då rederiet tar ett eller flera fartyg på olika trafikområden ur trafik eller ett eller flera fartyg av olika typ ur trafik. Då minskningen av arbetskraften förverkligas rederivis, behandlas rederiets passagerarfartyg samt torrlast- eller tankfartyg som separata helheter.

Om minskningen i arbetskraften och den ordning som då skall följas, skall i god tid på förhand förhandlas i enlighet med samarbetslagen och med beaktande av tillämpningsreglerna gällande sjöfartsbranschen.

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

För företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare är till exempel:

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

Övriga arbetstagares inbördes permitterings- och uppsägningsordning baserar sig på arbetsförhållandets längd och omfattningen av försörjningsskyldigheten, sålunda att till sist permitteras eller uppsägs de arbetstagare, vars arbetsförhållande är längre. Om arbetsförhållandena är lika långa, skall den som har en större försörjningsskyldighet permitteras eller uppsägas sist.

Gällande förtroendemannens, förtroendefullmäktiges och arbetarskyddsfullmäktiges position vid minsknings situationer har skilt stadgats.

12 § FÖRHANDLINGSORDNINGEN

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

Bilaga 5.2

Deltidsarbete

(avtal gällande utrikesfartens passagerarfartygsavtal)

1 DELTIDSANSTÄLLD

Med deltidsanställd avses sådan person som sjöarbetstidslagen (296/76) tillämpas på och vars regelbundna arbetstid är hälften av den regelbundna arbetstid som en heltidsanställd med lika arbete utför och som erhåller deltidspension i enlighet med sjömans-pensionslagen (1290/2006). De nedanföljande bestämmelserna tillämpas endast på dylik arbetstagare.

På deltidsoförmögenhetspension och på partiell vårdledighet samt partiell föräldraledighet varande arbetstagare tillämpas, vad som överenskommits gällande den deltidspensionerade arbetstagaren.

Deltidsoförmögenhetspension innebär inte nödvändigtvis, att arbetstagaren på grund av sin hälsa skulle vara olämplig att arbeta ombord på fartyget. Parterna rekommenderar att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren strävar till att utreda möjligheterna att arrangera deltidarbete under deltidsoförmögenhetspensioneringen.

2 BERÄKNING OCH UTBETALNING AV LÖN ÅT DELTIDSANSTÄLLD

Deltidsanställds dagslön är hälften (1/2) av dagslönen för heltidsanställd som utför lika arbete. Således uträknas deltidsoförmögenhetspension med hjälp av följande modell:

Dagslön = $1/2 \times 1/30 \times$ ifrågavarande heltidsanställds garantilön.

Heltidsanställds garantilön är definierad i utrikesfartens passagerarfartygsavtal.

Om deltidsanställd arbetar ombord på ett fartyg, vari man betalar lön, avvikande från kollektivavtalet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal, enligt kollektivavtal ingånget mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union FSU rf gällande bemanning, avlösningssystem och fördelningen av betjäningensarvodet, används vid beräkningen av deltidsoförmögenhetspension, garantilön och månadsinkomst, den heltidsanställdas lön enligt det förstnämnda avtalet.

Deltidsanställds lön betalas på samma sätt som heltidsanställd arbetstagares lön.

3 ÖVERTIDSERSÄTTNING

Övertid utförd av deltidsanställd ersätts såsom det fastställts i punkt 6.4. i utrikesfartens passagerarfartygsavtal. Som övertidsersättningens beräkningsgrund används heltidsanställds garantilön.

4 BETJÄNINGENSARVODE

Deltidsanställd har rätt att i erhålla i kollektivavtalet för utrikesfartens passagerarfartyg och kollektivavtalet gällande fartygets bemanning, avlösningssystem och fördelning av betjäningensarvode avsett betjäningensarvode till fullt belopp i enlighet med utförda arbetsdagar på samma sätt som heltidsanställd.

5 NATURAFÖRMÅNER UNDER VEDERLAGSTID OCH UNDER SEMESTER SAMT UNDER SJUKLEDIGHET

Deltidsanställd är berättigad till naturaförmåner för arbets- och lediga perioder såsom det fastslagits för heltidsanställda i utrikesfartens passagerarfartygsavtal. Under semester och sjukledighet är ersättningen för naturaförmåner hälften av den ersättning som utbetalas åt heltidsanställd för motsvarande tid.

6 SEMESTER

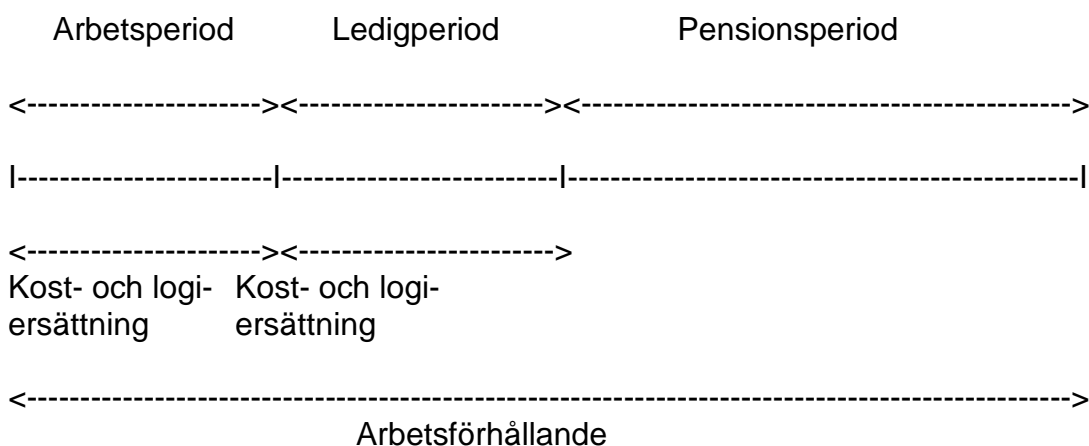
På deltidsanställds semester tillämpas författningarna och bestämmelserna i semesterlagen för sjömän (433/84) samt i utrikesfartens passagerarfartygsavtal. Den ena av semestrarna för på två varandra följande semesterkvalifikationsperioder kan utnyttjas för avlösning i enlighet med vad som nämns i utrikesfartens passagerarfartygsavtal punkter 5.9.2 och 5.9.3. Den andra av semestrarna bör ges under sammanhängande tid mellan den andra maj och den trettionde september.

7 SJUKLÖN OCH VÅRDKOSTNADER

På deltidsanställds rätt att erhålla sjuklön och sjukvårdskostnader tillämpas vad som stadgas i kollektivavtalet för passagerarfartyg.

Kost- och logiersättning (EXEMPEL PÅ FÖRVERKLIGANDET)

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



BETRÄFFANDE TOLKNING AV SJÖMANSLAGENS 23 § (FRÅN DEN 1.7.1978 SJML (423/78) 17 §) HAR ORGANISATIONERNA ÖVERENSKOMMIT FÖLJANDE:

MÖTE HÄLLET DEN 6.3.1969

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

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

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

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

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

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

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

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

I SAMBAND MED KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLINGARNA VÅREN 1974 PRECISERADES OVANNÄMND, DEN 6.3.1969 FÖRDA PROTOKOLL SOM FÖLJER:

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

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

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

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

I SAMBAND MED KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLINGARNA HÖSTEN 1997 PRECISERADES DET VID KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLINGARNA VÅREN 1974 GJORDA TILLÄGGET TILL PROTOKOLLET FRÅN DEN 6.3.1969 PÅ FÖLJANDE SÄTT:

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

Modern arbetslagstiftningen är närmast uppdelad på lagar med stadganden om arbetsförhållanden, skydd för arbetstagare samt arbetstagarnas socialskydd samt bestämmelser givna med stöd av dessa lagar. Dessutom räknas de bestämmelser som berör övervakningen av lagarnas efterlevnad till arbetslagstiftningen.

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

Arbetsgivaren skall planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall sörja för att åtgärderna gällande säkerhet och hälsa beaktas på ett erforderligt sätt i verksamheten i samtliga delar av arbetsgivarens organisation.

Arbetarskyddslagen förpliktar även arbetstagaren att noggrant fullgöra de av arbetsgivaren, inom ramen för sin behörighet, givna bestämmelserna och reglerna. Arbetstagaren skall även i övrigt i arbetet och i arbetsförhållandena iaktta nödvändig ordning och renlighet samt noggrannhet och försiktighet för upprätthållandet av den säkerhet och hälsa som förutsätts.

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

Arbetstagaren skall på sin arbetsplats undvika trakasserier och sådant osakligt bemötande riktat mot andra arbetstagare som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

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

För att uppnå bästa möjliga resultat är det nödvändigt, att parterna i arbetslivet fortlöpande påtar sig ett gemensamt ansvar för arbetarskyddsarbetet, vars effektiva genomförande är till fördel för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren. En målmedveten skolning av arbetarskyddspersonalen skapar förutsättningar för utvecklandet av arbetarskyddsarbetet på arbetsplatsnivå.

Av denna anledning och med konstaterande av arbetarskyddsarbetets moraliska, samhälleliga och ekonomiska betydelse är undertecknade förbund ense om, att åstadkommandet av en för arbetarskyddsverksamheten positiv inställning och avlägsnande av farokällor på arbetsplatserna förutsätter nära samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagare i funktionärsställning. Förbunden anser det vara nödvändigt, för uppnåendet av ett avtal om arbetarskydd, i nedan nämnda punkter med stöd av 8 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet, precisera några till sjöfarten anknyttande bestämmelser rörande arbetsplatsen och arbetstagare samt arbetstagare i funktionärsställning såväl som om arbetarskyddskommissionen.

Om arbetarskyddet ombord stadgas i arbetarskyddslagen (783/2002) och i lagen om tillsyn över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) samt mera detaljerat i statsrådets beslut om arbetsmiljön på fartyg (417/81) och i ordningsreglerna för skeppsarbete (418/81) jämte till dessa senare gjorda ändringar.

1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Detta avtal berör de fartyg tillhörande Rederierna i Finland rf:s medlemsrederier, på vilka tillämpas utrikesfartens kollektivavtal för handelsfartyg samt kollektivavtalen som berör passagerarfartygen.

2 § SAMARBETSORGANEN

För arbetarskyddssamarbetet ombord finns en av arbetsgivaren utsedd arbetarskyddschef, som ansvarar för samarbetet, en av arbetstagarna och/eller av funktionärerna (i samarbete) vald arbetarskyddsfullmäktige samt åt denne två vicefullmäktigen.

För att förbättra samarbetet mellan fartyget och rederiet finns på rederiet en utnämnd arbetarskyddskontaktperson.

Om valet av organ för främjande av arbetarskyddet samt om ändamålsenliga samarbetsformer avtalas lokalt med beaktande av antalet arbetstagare och funktionärer i rederiet eller på fartyget och uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Har man inte kommit överens om andra samarbetsformer skall ombord på fartyg där minst fem (5) arbetstagare, arbetstagare i funktionärsställning inberäknat, regelbundet arbetar, inrättas en arbetarskyddskommission, i enlighet med 12-14 §§ i detta avtal.

Ombord på fartyg kan i enlighet med vad i 38 § tillsynslagen är stadgat även annars inrättas en arbetarskyddskommission. Ifall ombord på fartyget i stöd av 38 § tillsynslagen har inrättats en arbetarskyddskommission gäller avtalet även till dessa delar sådana fartyg.

3 § SAMARBETSUPPGIFTERNA / ARBETARSKYDDSKOMMISSIONENS UPPGIFTER

Inom ramen för arbetarskyddssamarbetet bör man oberoende av samarbetsform

- 1) årligen uppgöra en verksamhetsplan för arbetarskyddssamarbetet;
- 2) uppgöra nödvändiga planer för fartygets arbetarskyddsverksamhet;
- 3) delta i inspektioner och undersökningar rörande arbetarskyddet då förrättare av inspektion eller undersökning finner det nödvändigt;
- 4) medverka till att annan än i förgående punkt avsedd undersökning blir utförd och till verkställandet av sådan, då undersökningen är påkallad på grund av på arbetsplatsen inträffat olycksfall eller konstaterad risk för olycksfall, yrkessjukdom som yppat sig, konstaterad risk för yrkessjukdom eller på grund av andra sjukdomar, som yppat sig på arbetsplatsen och som förorsakats av arbetet;
- 5) följa med olycksfalls- och hälsosituationen på arbetsplatsen samt vidta åtgärder för verkställandet av undersökningar för klarläggandet av orsakerna till olycksfall och till sjukdomar, vilka härrör sig av arbetet;
- 6) följa med genomförandet av företagshälsovården på arbetsplatsen och göra framställningar härom hos arbetsgivaren;
- 7) utdela informations- och upplysningsmaterial angående bruk av berusande ämnen samt hänvisa missbrukare till vård i enlighet med sjöfartsbranschens vårdhänvisningsmodell;
- 8) behandla ändrings- och renoveringsplaner, som berör arbetsplatsen och som inverkar på arbetarskyddet, samt planer som syftar på att förebygga olycksfall och hälsorisker jämte

kostnadsberäkningar, som hänför sig till dessa, avgiva utlåtanden om dessa till arbetsgivaren och följa upp deras förverkligande;

- 9) sträva till att utveckla arbetsmetoder som främjar säkerhet och hälsa i arbetet samt göra framställningar härom till arbetsgivaren;
- 10) göra sig förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen rörande säkerhet och hälsa i arbetet samt följa med förhållandenas utveckling samt vid behov och då det är möjligt, bland annat genom förrättande av inspektioner, fästa särskild uppmärksamhet vid farliga arbetsförhållanden och arbetsmetoder samt göra framställningar om korrigerande av dem;
- 11) årligen klarlägga behovet av arbetarskyddsutbildning inom verksamhetsområdet och uppgöra en plan som underlag för beredningen av företagets utbildningsplan och budget samt verkställa denna utbildning inom verksamhetsområdet inom ramen för utbildningsplanen och budgeten och med beaktande av vad parterna sinsemellan i utbildningsavtalet separat har avtalats beträffande anordnandet av gemensam arbetarskyddsutbildning.

4 § REDERIETS ARBETARSKYDDSKONTAKTPERSON

För att främja arbetarskyddssamarbetet mellan fartygen och rederiet bör varje rederi utnämna en för arbetarskyddet ansvarande person, vars namn bör meddelas fartygen, sjöfartens arbetsmarknadsorganisationer och arbetarskyddsmyndigheterna.

Rederiets arbetarskyddskontaktman bör vara insatt i arbetarskyddsfrågor gällande fartyg.

Kontaktpersonens uppgifter är

- 1) att upprätthålla korrespondens mellan rederiet och fartygens arbetarskyddskommissioner eller andra motsvarande samarbetsorgan för arbetarskyddet och upprätthålla övrigt nödvändigt arbetarskydds-samarbete;
- 2) att förmedla uppgifter beträffande arbetsolyckor och företagshälsovård till fartygens samarbetsorgan för arbetarskydd;
- 3) att sköta distribution av lagar, förordningar och bestämmelser som hänför sig till arbetarskyddet till fartygens samarbetsorgan för arbetarskydd;
- 4) att sköta, att arbetsgivaren och dennes representanter erhåller nödvändiga uppgifter om stadganden, bestämmelser och direktiv inom arbetarskyddet;
- 5) att sköta information angående rederiets arbetarskyddsutbildningsbehov till sjöfartsbranschens branschkommission för arbetarskyddsarbete samt att föra förteckning över de personer, som erhållit arbetarskyddsutbildning;
- 6) att upprätthålla nödvändiga kontakter med arbetarskyddsmyndigheterna.

5 § ARBETARSKYDDSCHEFENS ARBETSUPPGIFTER

Den som utses till arbetarskyddschef skall vara förtrogen med arbetarskyddet.

Arbetarskyddschefen skall för att kunna sköta sina uppgifter beredas tillräckliga verksamhetsförutsättningar.

Arbetarskyddschef åligger i egenskap av den som ansvarar för arbetarskyddssamarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna på arbetsplatsen:

- 1) att göra sig förtrogen med de stadganden, bestämmelser och direktiv som gäller arbetarskydd samt se till att arbetstagarna erhåller kännedom om dem;
- 2) att delta i inspektioner och undersökningar rörande arbetarskyddet, om förrättaren av inspektion eller undersökning anser detta nödvändigt;

- 3) att göra sig förtrogen med de förhållanden på arbetsplatsen som rör säkerhet och hälsa i arbetet, följa med utvecklingen av dessa förhållanden samt vidta åtgärder för avhjälpande av missförhållande eller bristfällighet han observerat;
- 4) att vidta nödvändiga åtgärder för ordnande och upprätthållande av i tillsynslagen avsett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare samt verka för utvecklingen av samarbetet rörande arbetarskydd;
- 5) att stå i kontakt med arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen och övriga personer med arbetarskyddsuppgifter på arbetsplatsen;
- 6) att ha hand om de övriga uppgifter, som enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet samt bestämmelser, som utfärdats i stöd av dessa, ankommer på honom;
- 7) att hos arbetsgivaren göra framställningar om åtgärder för förrättande av undersökning i anledning av på arbetsplatsen inträffat olycksfall eller observerad risk för olycksfall, yrkessjukdom som yppat sig eller konstaterad risk för yrkessjukdom eller andra sjukdomar, som yppat sig på arbetsplatsen och förorsakats av arbete;
- 8) att fästa arbetsgivarens uppmärksamhet vid att stadgade ibruktagnings- och underhållsbesiktningar, vilka ansluter sig till säkerhet och hälsa i arbetet, förrättas;
- 9) att hos arbetsgivaren göra framställningar om åtgärder för anordnandet av nödvändig förstahjälperksamhet samt utbildning, som rör sådan verksamhet på arbetsplatsen;
- 10) att hos arbetsgivaren göra framställningar om åtgärder för anordnandet av sådan handledning i arbetet samt utbildning och informationsverksamhet, som ansluter sig till arbetarskyddet på arbetsplatsen;
- 11) att upprätthålla nödvändiga kontakter till rederiets arbetarskyddskontaktman och företagshälsovårdspersonal;
- 12) att omgående befordra arbetarskyddskommissionens beslut till rederiet.

6 § ARBETARSKYDDFULLMÄKTIGES UPPGIFTER

Arbetarskyddsfullmäktig åligger i egenskap av företrädare för fartygspersonalen i samarbetet rörande arbetarskydd samt i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna;

- 1) att göra sig förtrogen med de stadganden, bestämmelser och direktiv som rör arbetarskyddet;
- 2) att delta i inspektioner och undersökningar rörande arbetarskyddet, då förrättaren av inspektion eller undersökning anser det nödvändigt;
- 3) att vid behov och då det med beaktande av undersökningens natur är möjligt, delta i annan än i föregående punkt avsedd undersökning, vilken verkställts på grund av på arbetsplatsen inträffat olycksfall eller observerad risk för olycksfall, yrkessjukdom som yppat sig eller konstaterad risk för yrkessjukdom eller på grund av andra sjukdomar, som yppat sig på arbetsplatsen och förorsakats av arbete;
- 4) att göra sig förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen rörande arbetarskyddet genom att regelbundet på olika platser där arbete utförs hålla dem under observation och genom att följa med förhållandenas utveckling med hänseende till säkerhet och hälsa i arbetet samt anmäla om brister och missförhållanden han konstaterat, i första hand för vederbörande arbetsledning och arbetarskyddschef och företagshälsovårdspersonal samt vid behov för arbetarskyddsmyndigheterna;
- 5) att verka för främjandet av samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna rörande arbetarskyddet på arbetsplatsen;
- 6) att stå i kontakt med arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddschefen, företagshälsovårdspersonalen och övriga personer med arbetarskyddsuppgifter på arbetsplatsen även som med arbetarskyddsmyndigheterna; samt
- 7) att utföra de övriga uppgifter, som enligt tillsynslagen och -förordningen samt med stöd av dem utfärdade bestämmelser, ankommer på honom.

7 § ARBETARSKYDDFULLMÄKTIGES STÄLLNING OCH RÄTTIGHETER

Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att för utförande av sina uppgifter erhålla sådana dokument och förteckningar som arbetsgivaren måste föra enligt stadganden och bestämmelser rörande arbetarskydd. Han har även rätt att bekanta sig med utlåtanden och undersökningsresultat rörande säkerhet och hälsa i arbetet samt erhålla kopior på samtliga ovan avsedda dokument.

Arbetarskyddsfullmäktig får inte på grund av denna uppgift missköta de förpliktelser, som härrör sig ur hans arbetsförhållande. Arbetsgivare får inte utan giltig orsak neka att ge arbetarskyddsfullmäktig befrielse från dennes reguljära arbete för så lång, skälig tid, som han behöver för att sköta sina arbetarskyddsuppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktiges möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte bli lidande på grund av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget. Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktige skall under förtroendemannauppdragets tid utreda, ifall upprätthållandet av arbetarskyddsfullmäktiges yrkesskicklighet till det tidigare eller till motsvarande arbete, förutsätter av sådan yrkesmässig utbildning, som även anordnas åt andra arbetstagare.

Efter att arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han och arbetsgivaren tillsammans utreda huruvida han behållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. När man avväger vad utbildningen bör innehålla bör uppmärksamhet fästas vid de ändringar i arbetsmetoderna, som har skett under arbetarskyddsfullmäktigs verksamhetsperiod.

Angående uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller detsamma som i 8 kapitel 9 § sjöarbetsavtalslagen (756/2011) 2 moment är stadgad angående uppsägning av förtroendemans arbetsavtal. Till sin ställning och sina rättigheter jämställs vicefullmäktig med ordinarie i fall där ordinarie fullmäktig är förhindrad att utföra sina uppgifter på grund av semester eller avlösningssystem.

8 § BEVILJANDE AV BEFRIELSE FRÅN ARBETET

Arbetsledningen skall ge arbetarskyddsfullmäktig samt arbetarskyddskommissionens ordförande och medlemmar befrielse från arbetet, då detta är nödvändigt för det ändamålsenliga utförandet av uppgift som åligger dem. Person som erhållit befrielse från arbetet skall sköta sin uppgift så, att därigenom minsta möjliga förfång förorsakas hans ordinarie arbete.

Ifall oklarhet uppstår angående den tid som arbetarskyddsfullmäktig använder, är han dock berättigad att erhålla befrielse från sitt ordinarie arbete för att sköta arbetarskyddsangelägenheter minst enligt följande:

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal: fem (5) timmar under en fyra (4) veckors period och då antalet fartygsanställda överstiger 80 personer, åtta (8) timmar under en fyra (4) veckors period.

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal: en halv dag under en fyra (4) veckors period och då antalet fartygsanställda överstiger 80 personer, en (1) dag under en fyra (4) veckors period.

9 § UPPGIFTER UTOM ARBETSTIDEN

Arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddskommissionens ordförande och medlemmar skall om möjligt på förhand med arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant överenskomma om utförandet av uppgifter utom arbetstiden om inte uppgiften härrör sig från arbetarskyddsmyndighets påbud.

10 § ERSÄTTANDE AV INKOMSTBORTFALL OCH ARVODEN FÖRUTOM ARBETSTID UTFÖRDA UPPGIFTER

Tid som av arbetarskyddsfullmäktig och medlem av arbetarskyddskommissionen under ordinarie arbetstid använt till skötande av sina uppgifter likställs med ordinarie arbetstid.

Om i moment 1 avsedd person utanför sin ordinarie arbetstid utför uppgifter varom gemensamt överenskommits med arbetsgivaren betalas för sålunda förlorad tid övertidsersättning eller överenskoms med honom om annan extra ersättning.

För oundvikliga arbetarskyddsuppgifter utförda utom arbetstid och för deltagande i arbetarskyddskommissionens sammanträde betalas ett arvode som motsvarar gällande mötesarvode i statens kommittéer.

11 § VICEFULLMÄKTIGE

Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att utföra sina uppgifter verkar första vicefullmäktig i hans/hennes ställe. Arbetarskyddsfullmäktig bör meddela om hinder i första hand sin förman och vid behov arbetsplatsens arbetarskyddschef.

12 § ARBETARSKYDDSKOMMISSIONENS SAMMANSÄTTNING

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen är 4 då fartygspersonalens antal är under 50 och 8 då fartygspersonalens antal är 50 eller mera.

Av arbetarskyddskommissionens medlemmar företräder en fjärdedel arbetsgivaren, en fjärdedel arbetstagarna i funktionärsställning och hälften arbetstagarna. Om dock den funktionärsgrupp som avses i detta avtal, utgör majoriteten på arbetsplatsen, representerar hälften av medlemmarna dessa tjänstemän och en fjärdedel arbetarna.

Arbetsgivaren representerar i arbetarskyddskommissionen utses av arbetsgivaren. En av dem skall vara arbetarskyddschef.

Representanterna för arbetstagarna i funktionärsställning i arbetarskyddskommissionen väljs av funktionärerna sinsemellan.

Arbetarna i arbetarskyddskommissionen representeras av arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktigen.

Arbetarskyddskommissionens ordförande och viceordförande är de personer, som kommissionen inom sig valt till dessa uppgifter. Kommissionen väljer vid behov en sekreterare, som inte behöver vara medlem av kommissionen.

Ifall fartygets befälhavare eller maskinchef inte fungerar som fartygets arbetarskyddschef eller arbetsgivarens representant i arbetarskyddskommissionen, har de dock rätt att delta i kommissionens sammanträden, där de har yttranderätt, men inte rösträtt. Som arbetstagare i funktionärsställning betraktas fartygets befälhavare och maskinchef samt styrmän, maskinmästare, radiotelegrafister, ekonomiavdelningsföreståndare, purser och linjelotsar.

13 § ARBETARSKYDDSKOMMISSIONENS SAMMANTRÄDEN

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

Det åligger ordföranden eller vid förhinder för honom, viceordföranden att sammankalla kommissionen till sammanträde. Dessutom skall kommissionen sammankallas om arbetarskyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktig eller minst en fjärdedel av arbetarskyddskommissionens medlemmar med angivande av ärende begär detta.

14 § VAL AV VERKSAMHETSORGAN

Val av arbetarskyddsfullmäktig och medlemmar i arbetarskyddskommissionen förrättas under tiden mellan den 1 november och 31 december året före deras verksamhetsperiod, om inte av lagen om tillsynen över arbetarskyddet eller arbetsministeriets föreskrifter annat föranleds.

Valen skall förrättas så, att fartygets alla arbetstagare och arbetstagare i funktionärsställning har möjlighet att delta. Angående val av arbetarskyddsfullmäktig skall dessutom iakttas vad om detta i lagen särskilt stadgats.

Det rekommenderas, att personer med god kännedom om arbetsplatsens arbetarskyddsfrågor väljs till arbetarskyddsfullmäktig och till medlem i arbetarskyddskommission. Person som valts till arbetarskyddsfullmäktig kan även väljas till medlem av arbetarskyddskommission. Arbetarskyddskommissionen sköter om verkställandet av val, om inte ombord på fartyget anordnats överenskommes.

Protokollsanteckning:

Det första valet ombord på fartyget verkställs genom arbetarskyddschefens försorg, och då ombord valts förtroendemän, i samarbete med dem.

15 § VERKSAMHETSUTRYMMEN OCH KONTORSUTRUSTNING

Arbetsgivaren ordnar ett ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktig där de för hans arbete nödvändiga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppgiften nödvändiga diskussionerna kan föras. Utrymmet kan vara gemensamt med t.ex. förtroendemannen.

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga föreskrifter i arbetarskyddsfrågor, som behövs för skötandet av de uppgifter som ankommer på arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddskommission.

Arbetarskyddsfullmäktige har för skötandet av sitt uppdrag rätt att kostnadsfritt använda sig av fartygets och rederiets sedvanliga kontors- och kommunikationsutrustning, såsom mobiltelefoner, adb - utrustning med därtill hörande program och Internetuppkoppling (e - mail).

16 § FÖRETAGSVISA ARRANGEMANG

Från bestämmelserna om organisering i detta avtal kan avvika genom avtal mellan organisationerna med beaktande av de tvingande bestämmelserna i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och under förutsättning, att det på grund av fartygets verksamhet eller trafik eller andra motsvarande skäl är ändamålsenligt att anordna samarbetet på annat sätt.

Bilaga 9 Verksamhetsmodell för i arbetarskyddsavtalet av sedd branschkommission

1 §. SJÖFARTSBRANSCHENS BRANSCHKOMMISSION

I enlighet med avtalet mellan arbetsmarknadens centralorganisationer fungerar som sjöfartsbranschens branschkommission den av avtalsparterna separat tillsatta branschkommittéen.

2 §. BRANSCHKOMMISSIONS MEDLEMMAR OCH MANDATTID

Till branschkommission hör sammanlagt fem medlemmar, av vilka två representerar arbetsgivarorganisationerna och tre arbetstagarorganisationerna. Branschkommissionens medlemmar samt suppleanterna utses av avtalsparterna för två år åt gången. Till branschkommissionen kallas en permanent sakkunnig från Arbetarskyddscentralen.

3 §. VAL AV ORDFÖRANDE OCH SEKRETERARE

Branschkommissionen väljer inom sig ordförande och viceordförande och Arbetarskyddscentralen utser sekreteraren. Ordförandens och viceordförandens mandattid är den samma som kommissionens och vid valet av ordförande följs praxis, enligt vilken ordförandeskapet alternerar mandatperiodsvis mellan arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna.

4 §. SAMMANTRÄDEN

Branschkommissionen sammanträder vid behov på ordförandes kallelse. Ordförande är skyldig att sammankalla till möte även då endast en medlem därom skriftligen anhåller.

5 §. BESLUTSFÖRHET

Branschkommissionen är beslutför då arbetsgivar- och löntagarorganisationerna är representerade. Beslut i branschkommissionen görs enhälligt.

6 §. BRANSCHKOMMITTENS UPPGIFTER ÄR

- 1) planering av verksamheten, budgetering och rapportering (projekt, skolning) samt genomförandet av godkända planer;
- 2) övervaka och årligen utvärdera den egna branschens behov och genomförande av välbefinnande på arbetsplatsen. På basen av detta utformar branschkommissionen en branschvis plan, över vars förverkligande parterna gemensamt ombesörjer. Branschkommissionen ger också förslag på nödvändiga tilläggsåtgärder;
- 3) följa med och främja branschens utveckling av arbetarskyddsarbetet;
- 4) planera och verkställa branschens arbetarskyddsskolning, information och rådgivning;
- 5) att producera material för utveckling av aktuell arbetsskydds- och arbetslivsinformation;
- 6) förverkliga samarbete på arbetsplatserna, med myndigheterna, forskningsanstalter, högskolor, universitet, skolinrättningar m.fl. dylika instanser;
- 7) följa med samt informera om förändringar i arbetslivet samt lagstiftningen;
- 8) följa med branschens internationella utveckling samt upprätthålla kontakter med branschens nordiska och internationella organisationer;
- 9) grunda separata arbetsgrupper, till vilka kan inbjudas sakkunniga;
- 10) förverkliga övriga till centralens verksamhet hörande uppgifter givna av styrelsen och branschens avtalsparter

7 §. KOSTNADER

Parterna svarar för sina egna medlemmars möteskostnader. Övriga av branschkommissionens verksamhet föranledda kostnader fördelas i förhållande till antalet representanter i branschkommissionen.

Rederierna i Finland rf å ena sidan och Finlands Sjömans-Union FSU rf å andra sidan ingår härmed följande avtal om företagshälsovård för de arbetstagare, som tjänstgör på arbetsgivaresammanslutningens medlemsrederiers fartyg.

1 §. ORGANISATIONSMODELLER

Det praktiska förverkligandet och organiserandet av de företagshälsovårdsåtgärder som nämns i detta avtal och som skall utvecklas på grund av detta åligger rederierna.

De här avsedda till företagshälsovården hörande tjänsterna kan rederierna sköta med hjälp av sjömanshälsovårdscentralerna samt övriga kommunala hälsocentraler eller med hjälp av annan inrättning eller person berättigad att ge företagshälsovårdstjänster eller genom användande av sådan företagshälsovårdstjänst som rederier själva upprättat eller genom att ändamålsenligt kombinera nämnda serviceformer.

Rederierna kan även använda andra tillbudsstående hälsovårds- och sjukvårdstjänster som erbjuds t.ex. av Institutet för arbetshygien, sjömansläkarna och övriga privata, även utländska, sjukhus och läkare.

2 §. REDERIETS HÄLSOVÅRDSPERSONAL

Beroende på enligt vilket av de i 1 § nämnda alternativen rederiet besluter anordna sin företagshälsovårdsorganisation, skall rederiet i sin tjänst taga hälsovårdspersonal av sådan omfattning och standard, att de i detta avtal avsedda företagshälsovårdsåtgärdernas genomförande kan säkerställas.

3 §. ARBETSMILJÖ OCH ARBETARSKYDD

Arbetsutrymmen samt bostads-, måltids- och fritidsutrymmena skall planeras så, att arbetstagen inte på grund av utrymmenas egenskaper utsätts för risk för olycksfall eller sjukdom.

Då ur arbetarskyddssynpunkt tillfredsställande arbetsmiljö inte kan uppnås genom konstruktions- eller tekniska åtgärder eller andra motsvarande skyddsåtgärder som i minsta möjliga utsträckning är beroende av den som utför arbetet eller av annan personal eller om dylika åtgärder inte skäligen kan krävas, skall arbetstagen förses med ändamålsenlig skyddsutrustning.

4 §. FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS VERKSAMHETSOMRÅDE

Till företagshälsovårdens verksamhetsområde hör upprätthållande och främjande av den ombordanställda personalens arbetscondition och -hälsa genom att på i detta avtal avsett sätt ombesörja personalens

- hälsovård
- första hjälp och sjukvård samt
- rehabilitering

5 §. OBSERVATION AV HÄLSOTILLSTÅND

Hälsovårdspersonalens besök ombord utgör grunden för planeringen, för verkligandet och utvecklandet av företagshälsovården.

För att kunna förebygga och i tid fastställa sjukdomar och få dem under nödvändig vård verkställs genom av rederiet anlitate företagshälsovårdsenhets försorg kontroll av den ombordanställda personalens hälsotillstånd i enlighet med en separat uppgjord verksamhetsplan följande bestämmelser ur lagen om företagshälsovård.

6 §. ANSTÄLLNINGSUERSÖKNING OCH UPPFÖLJNINGSUERSÖKNINGAR

Om anställningsundersökning och uppföljningsundersökningar av arbetstagare är stadgat i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010).

Rederiet betalar arvoden för i ovan nämnda förordning avsedda läkarintyg samt för därtill hörande specialintyg mot av undersökningsanstalt eller läkare givna kvitton.

Arbetstagaren bör kontakta arbetsgivaren eller dennes företrädare innan denne går till ovan avsedda läkarundersökningar eller andra undersökningar.

7 §. UNDERSÖKNINGAR

Förebyggande arbete sker effektivast genom att beakta hälsovårdssynpunkter - bl.a. ergonomiska - vid all planering.

För fastställande av med fartygen, arbetsredskapen och arbetet förknippade fysiska och psykiska friktionsfaktorer (ergonomiska missförhållanden), samt från arbetet, arbetsmiljön eller från arbetsförhållandena i övrigt härrörande hygieniska riskfaktorer (arbetshygieniska missförhållanden) föranstaltas i samarbete med arbetarskyddskommissionen och på rederiernas bekostnad undersökningar och vidtas de åtgärder som med anledning därav anses skäligen för avlägsnandet av de så konstaterade missförhållandena. Dyliga undersökningar bör särskilt utföras på fartyg som transporterar farliga kemikalier i bulk.

8 §. SJUKVÅRD OCH FÖRSTA HJÄLP

Vid sjukdomsfall skall arbetstagaren i första hand vända sig till läkare angiven av arbetsgivaren, Ifall det finns skäl att anta, att arbetstagaren är sjuk eller skadad, kan arbetsgivaren beordra arbetstagaren till läkarundersökning.

Arbetsgivaren skall ombesörja att den insjuknade eller skadade arbetstagaren får sakenlig vård, dit hör av läkaren ordinerad vård med därtill anslutna resor, mediciner och uppehälle på skälig nivå.

9 §. UPPRÄTTHÅLLANDE AV ARBETSFÖRMÅGA OCH REHABILITERING

Företagshälsovårdens uppgift i rehabiliteringsfrågor är att råda och vägleda arbetstagarna till att utöva, upprätthålla och utveckla motion på arbetsplatsen samt hänvisa arbetstagare i behov av rehabilitering till sakkunnig vård.

10 §. MISSBRUK AV ALKOHOL OCH RUSMEDEL

För att avlägsna missbruk av alkohol och narkotika iakttas centralförbundens vårdhänvisningsrekommendation på sätt som mellan parterna skilt har överenskommit om dess tillämpning inom sjöfartsbranschen.

Arbetstagare, som ombord missbrukar alkohol eller andra rusmedel bör man försöka hänvisa till lämplig vårdanstalt.

I fall att utförandet av arbete har avbrutits på grund av vård, varom arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommit, skall bestämmelserna i 14 § i sjöfartens hälsovårdsavtal följas.

Beträffande narkotika konstaterar arbetsmarknadsparterna, att narkotikabruk och -innehav ombord på fartyg är förbjudet. Dessutom hänvisar parterna till strafflagen, i vilken konstateras: "Den som olagligen tillverkar eller försöker tillverka narkotika eller odlar opiumvallmo, kokabuske eller hampa för att användas som narkotika eller råvara för narkotika, för eller försöker föra narkotika in i eller ut ur landet eller transporterar eller låter transportera narkotika, säljer, förmedlar, till någon annan överlåter eller på annat sätt sprider eller försöker sprida narkotika, eller innehar, försöker anskaffa eller brukar narkotika, skall för narkotikabrott dömas till böter eller fängelse i högst två år." Som narkotika anses ämnen som avses i narkotikaförordningen.

11 §. HÄLSOUPPLYSNING OCH -UTBILDNING

Avtalsparterna anser det vara viktigt att det för dem som ansvarar för hälsovården ombord anordnas utbildning och information i hälsovårdsfrågor samt distribueras material angående hälsofostran till arbetarskyddspersonalens användning.

Härvid bör speciellt fästas uppmärksamhet vid personalen på de fartyg, vilka transporterar hälsovådliga kemikalier och andra farliga laster.

12 §. MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT VÅRDLEDIGHET

Angående i rubriken nämnda ledigheter gäller vad i sjöarbetsavtalslagen är stadgat.

Kvinna, som oavbrutet under 6 månader omedelbart innan hon blir på moderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen har varit i rederiets tjänst, är då hon blir på moderskapsledighet berättigad till naturaförmånsersättning dock för högst 42 dagar.

13 §. ARBETSFÖRHÅLLANDE OCH SJUKDOM

Arbetstagare, som då arbetsförhållandet upphör är medveten om att denne är sjuk, är skyldig att meddela om detta befälhavaren eller rederiet, och bör på uppmaning utan dröjsmål anlita läkare.

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

Lönen fastställs enligt det fartyg, på vilket han träder i tjänst.

Arbetstagare, som återvänder till sin tjänst från sjukledighet, är berättigad att mot kvitto av rederiet erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan hemort och fartyget.

Då arbetstagare, som tjänstgör på annat än passagerarfartyg, återvänder till fartyget från sjukledighet, betalas, om inte annat avtalats på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, taxikostnaderna mellan buss- eller järnvägsstation eller flygbolagets stadsterminal (eller flygstation, om resan därifrån är kortare) och hamnen på den ort där arbetet återupptas, då

- allmän trafikförbindelse mellan de ovan nämnda inte finns, eller
- då arbetstagaren betts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar

Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall på basen av annan tillförlitlig utredning.

Arbetsförhållandet kan, ifall omständigheterna inte ger upphov till någon annan bedömning, hävas på sådant sätt som avses i sjöarbetsavtalslagens 9 kapitel 1 § och upphöra omedelbart, då arbetstagaren av fortsatt anledning är oförmögen att utföra sitt arbete eller att det på annat sätt står klart att, han/hon inte mera är eller kommer att vara duglig för fartygstjänst.

Ifall arbetstagaren ändå blir duglig för fartygstjänst inom nio (9) månader från det att arbetsförhållandet upphört och är arbetslös arbetssökande, måste arbetsgivaren erbjuda åt honom/henne sådan ledig tjänst som avsågs i arbetsavtalet.

14 §. SEKRETESS

Personalens läkare och arbetstagaren skall ge arbetsgivaren de uppgifter, som är nödvändiga för bedömning av frågor som ansluter sig till antagande i tjänst eller placering i arbete, arbetstagarens egen hälsa eller arbetsförhållandets fortbestånd. Dessa uppgifter får dock ges endast inom samma rederi eller rederisammanslutning.

Personer, som på grund av detta avtal och genom sin ställning erhållit kännedom om privat hemlighet som berör arbetstagaren eller hans familj, får inte utan tillstånd yppa detta, om inte av lag annat följer.

Bilaga 10.1 Utrikesfartens drogpolicy

Rederierna förhåller sig negativt till personalens missbruk av alkohol och droger.

Arbete under påverkan av alkohol eller droger ökar markant riskerna för alla slags olyckor. På grund av detta gäller s.k. nolltolerans när det gäller alkohol och droger ombord på fartygen i utrikesfart.

Varje fall som kommer till rederiets kännedom, där någon i personalen uppträtt påverkad av alkohol eller droger då denne kommit ombord eller under arbete ombord kommer att uppmärksammas. Rederiet poängterar den preventiva verksamheten för att minska på drogskadorna, betydelsen av tidig personlig intervention och av vårdhänvisningen.

Fartygets befälhavare eller om befälhavaren delegerat uppgiften till fartygets sjukskötare, eller om sådan inte finns, den som i befälet ansvarar för hälsovården ombord, skall vid behov utföra de senare nämnda kontrollerna för att utreda ifall brott mot principerna ovan skett.

Enligt kollektivavtalen för fartyg under finsk flagg skall arbetstagarna utföra sina arbetsuppgifter ordentligt och i enlighet med god sjömanssed. Därtill skall i sjötjänst iaktas nykterhet, god ordning och disciplin samt beteendet även i övrigt vara hövligt. Fartyget och dess inventarier skall dessutom skötas med omsorg.

Drogpolicyns mera detaljerade regler är följande:

1 ALLMÄNT

Med droger avses alkohol, narkotikaklassade ämnen och missbruk av mediciner med rusverkan.

Ett förverkligande av drogpolicyn ombord ligger i hela besättningens intresse. Utgångspunkten är att alla som arbetar ombord, inklusive underleverantörerna och den extra arbetskraften, omfattas av drogpolicyn och att alla följer samma principer.

Förmännen och arbetsledningen skall se till att drogpolicyn förverkligas. I de fall, där arbetstagarer har uppträtt påverkade av alkohol eller droger, leder detta till de nedan beskrivna åtgärderna.

Ifall det finns skäl att misstänka att någon som tillhör besättningen är påverkad, skall förmännen och arbetsledningen meddela om detta till sin egen förman eller till fartygets befälhavare. Ifall det finns skäl att misstänka att fartygets befälhavare själv är påverkad, skall omedelbart överstyrmannen eller högste ansvarige styrman underrättas. Den styrman som mottagit meddelandet skall tillsammans med maskinchefen eller med någon annan befälsmedlem omedelbart kontakta rederiet.

Den som har drogproblem har alltid rätt att frivilligt söka vård via företagshälsovården. Alla fall som berör droganvändning behandlas konfidentiellt inom företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock rätt att vid vårdhänvisning få reda på hur vården framskrider.

2 ALKOHOL

Den som arbetar ombord får inte arbeta alkoholpåverkad och alkoholhalten i blodet (BAC) får aldrig under arbetstid överstiga 0,0 ‰. Ifall arbetstagarens alkoholhalt i blodet överstiger 0,00 ‰ får denne inte delta i någonslags verksamhet ombord, räddningsuppgifter undantaget.

Arbetstagaren skall även annars uppträda ombord så att resenärerna, övrig besättning eller fartyget och dess last inte äventyras och så att arbetstagaren utan anmärkningar klarar av sina arbetsuppgifter i räddningsorganisationen.

Besättningsmedlemmar får köpa och inneha alkoholhaltiga substanser, men användningen på ovan nämnt sätt är förbjuden. Fartygets befälhavare övervakar mängderna alkohol som anskaffats och som förvaras ombord.

Ifall det finns skäl att anta, att arbetstagaren fört ombord eller förvarar sådana mängder alkohol i sin hytt, att detta kan medföra fara för fartyget, de ombordvarande, lasten eller annars kan förorsaka oordning ombord, har fartygets befälhavare rätt att genomsöka de utrymmen som arbetstagaren förfogar över. De för boende avsedda utrymmena kan endast genomsökas ifall det är nödvändigt för fastställandet av fakta vid utredningen. Granskningen av boendetrymmen kan endast utföras av befälhavaren eller av tillförordnad ordningsman.

Granskningen skall ske i vittnes närvaro. Vid behov har befälhavaren rätt att beslagta det ämne som ger upphov till fara eller men. Ämnet skall överlämnas till polisen, eller om det inte finns legala hinder för detta, återlämnas till arbetstagaren då denne avlägsnar sig från fartyget.

3 NARKOTIKA

Med narkotika avses alla preparat vars bruk i Finland uppfyller rekvisiten för narkotikabrott. Därtill avses med narkotika missbruk av mediciner med rusverkan och andra preparat (såsom tekniska lösningsmedel) som används i berusningssyfte.

Ombordtagande av narkotika och innehav, användning, försäljning eller förmedling ombord på fartyget är fullständigt förbjudet.

4 MEDICINER

Användning av mediciner i enlighet med recept ordinerade av läkare eller fartygets medicinalpersonal är tillåtet. Den som ordinerats mediciner av läkare är skyldig att vid uppmaning uppvisa utredning om medicineringen till fartygets sjukskötare eller då sådan inte finns, till den i befålet som ansvarar för hälsovården.

5 DROGTESTNING

På drogtestning för arbetstagare som arbetar ombord tillämpas vad som stadgats i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

Vid genomförandet av alkohol- och drogtestning skall jämlikt och rättvist förfarande följas och de skall genomföras så att de är allmänna och inte riktar sig mot någon enskild arbetstagare. De apparater och mätare som används skall kalibreras och kontrolleras med jämna mellanrum och skall hållas i sådant skick att deras funktionssäkerhet inte kan ifrågasättas.

Innan ett ordinarie arbetsavtal ingås kan alla som tillhör sjöpersonalen drogtestas. Dessutom kan drogtester tas stickprovsmässigt. All sjöpersonal kan förpliktas att tillsammans med behörighetsbrevens uppehåll resultatet från det senaste drogtestet.

Ifall det finns skäl att misstänka att en arbetstagare jobbar alkoholpåverkad skall arbetstagaren blåstestas. Ifall arbetstagaren vägrar att blåsa, skall följden av vägran utredas från fall till fall med beaktande av övriga omständigheter som påvisar alkoholpåverkan. Dessutom kan stickprovsmässiga blåstester utföras på de som är i arbete ombord.

Ifall omständigheterna tillåter, skall alkohol- och drogtestning utföras möjligast snabbt efter varje olycka som hotat säkerheten eller miljön. Därvid skall testas befälhavaren, maskinchefen och alla andra som varit i arbete eller vilka annars möjligen på något sätt bidragit till olyckan.

6 TESTNINGSFÖRFARANDET

Alla drogtester som tas, med undantag av blåstestet för alkohol, skall genomföras av en av rederiet utsedd person med medicinsk utbildning. Denna person och utrustningen, provtagningsmetoderna samt transporten av proverna, analysen, utvärderandet, rapportering av resultaten och sekretessen skall alla uppfylla de vid varje tillfälle gällande normerna och rekommendationerna som är gängse i branschen.

6.1 Urinprov

Med urinprovet kan undersökas om man är drogpåverkad. Testet utförs alltid av sjömansläkare eller av annan godkänd hälsovårdspersonal.

6.2 Blåstestning

Med blåstestet kan undersökas om man är berusad.

För genomförandet av testningen skall det finnas en alkometer ombord. Innan blåstestet genomförs skall alkometern kontrolleras i enlighet med instruktionerna. Blåstestet genomförs av befälhavaren eller på befälhavarens order av fartygets sjukskötare, eller om sådan inte finns, den i befälet som är medicinskt ansvarig och i testet deltar såväl befäl som manskap. Över samtliga tester utom de frivilliga görs en notering i skeppsdagboken.

Ifall blåstestets resultat överskrider 0,0 ‰ avlägsnas arbetstagaren från sitt arbete och testet förnyas efter 30 minuter. I mätningen kan ett 0,2 ‰ mätfel accepteras på grund av tekniska och medicinska orsaker.

Alkometern står till allas förfogande för frivilliga testningar.

7 PÅFÖLJDERNA AV BROTT MOT POLICYN

Ifall arbetstagare påträffas berusad i sitt arbete följer alltid en skriftlig varning given av befälhavaren, som är i kraft 12 månader i alkoholrelaterade fall och i 24 månader i narkotikarelaterade fall. Förutom varningen och den bifogade uppmaningen att söka sig till vård skall alltid åtgärder vidtas i enlighet med avtalet gällande alkohol- och drogmisbrukare för att få arbetstagaren hänvisad till vård. Vårdhänvisning tillgrips inte i samband med varningen vid första tillfället då man uppträtt berusad. Ifall omständigheterna dock varit sådana, såsom upprepade berusningar eller på grund av berusningsgraden, att de förordar vårdhänvisningen, kan detta tillgripas redan i samband med den första varningen.

Vid brott mot policyn med narkotikaklassade ämnen kan påföljden även vara ett omedelbart hävande av arbetsavtalet.

Arbetstgares arbetsavtal kan under provotiden uppsägas utan varning ifall brott mot drogpolicyn sker.

Ifall arbetstagare som sökt vård bryter mot vårdplanen eller mot vårdinstruktionerna eller uppträder berusad på nytt i arbetet under varningstiden kan arbetsgivaren avsluta arbetsavtalet.

Bilaga 10.2 Vårdhänvisningsavtal för missbrukare av alkohol- och rusmedel

Målet med detta vårdhänvisningsavtal är en arbetsplats fri från berusningsmedel samt att på arbetsplatsen förbättra och förtydliga handläggningen av missbrukarproblem och vården av missbrukare. Arbetsplatserna uppmuntras att gemensamt skapa och förstärka de åtgärder som hänför sig till förebyggande av missbruk av berusningsmedel. Särskilt betonas den förebyggande verksamheten, dvs. att man ingriper i missbruket i ett så tidigt stadium som möjligt.

Syftet med avtalet är att fästa uppmärksamhet på olägenheterna som missbruk av berusningsmedel i arbetslivet utgör samt att föra fram frågor och lösningsmodeller, vilka kan vara till hjälp när strategier på enskilda arbetsplatser utarbetas.

1 FÖREBYGGANDE VERKSAMHET

Den förebyggande verksamheten stöder det arbete som på arbetsplatsen inriktas på det gemensamma arbetet med arbetarskydd. Viktigt är här information om och utbildning i missbrukarfrågor samt ingripande i missbruk i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen gäller olägenheter av alkoholmissbruk, förebyggande åtgärder, upptäckande av missbruk och problem, ingripande i missbruket samt möjligheterna till vårdhänvisning.

2 INFORMATION OCH UTBILDNING

Avsikten med information och utbildning av personalen är att:

- förmedla kunskaper om de problem missbruk av berusningsmedel ger upphov till och vilka olägenheter detta medför i arbetslivet;
- påverka attityderna vid missbruk av berusningsmedel och upptäcka de problem som hänför sig till missbruk och öppet och konstruktivt hantera dem;
- sänka tröskeln för att ingripa och föra problemet på tal;
- på arbetsplatserna främja bekantgörandet av den gemensamma handläggningen (missbrukspolitiken) och att förbinda sig att följa den;
- främja omedelbart och tidigt ingripande i fall av missbruk; samt
- främja att missbrukare hänvisas till vård.

Utbildningen skall rikta sig till hela personalen med utnyttjande av den sakkunskap företagshälsovården har.

3 ARBETSGEMENSKAPEN

Arbetsgemenskapen skall förbinda sig till en arbetskultur fri från berusningsmedel. Var och en, såväl chef som arbetstagare, kan föregå med gott exempel för att skapa en arbetsplats fri från berusningsmedel. Det kan också på arbetsplatsen finnas en kontaktperson som fördjupat sig i missbruksproblem. Man skall inte på arbetsplatsen i tysthet godkänna bruk av berusningsmedel eller hemlighålla och underskatta missbruket. Ett sakligt och konstruktivt ingripande i problemet och överträdelser kan många gånger hindra att missbruksproblemen förvärras.

4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

Företagshälsovården har en på lag baserad förebyggande uppgift. I samband med hälsokontrollerna och sjukvården har företagshälsovården goda möjligheter att via handledning och rådgivning av individen främja hälsosamma levnadsmodeller och oberoende av berusningsmedel.

5 IDENTIFIERING AV RUSMEDELSPROBLEM

Det är nödvändigt att känna igen missbruk för att kunna förhindra olägenheter som uppkommer av missbruk av berusningsmedel och för att ge vård. Missbruk kan synas på olika sätt och kännetecken kan vara t.ex.:

- upprepade förseningar, att man avlägsnar sig från arbetsplatsen för tidigt eller låter bli att iaktta arbetstiderna;
- tillfällig och plötslig frånvaro;
- upprepade och plötsliga ändringar av arbetsskift på eget initiativ;
- att en arbetstagare kommer bakrusig till arbetet;
- att arbetseffektiviteten försämras, att arbetet försummas och upprepade fel prestationer sker;
- sjukintyg från flera olika läkare;
- att arbetstagaren undviker förmannen;
- upprepade olycksfall;
- rattfylleri; samt
- olovlig frånvaro.

Missbruk av berusningsmedel kan också upptäckas t.ex. i samband med företagshälsovårdens hälsokontroller och sjukvård.

6 INGRIPANDE I SITUATIONEN

Bruk av berusningsmedel på arbetsplatsen eller arbete i berusat tillstånd är ett allvarligt brott mot de skyldigheter som kommer av anställningsförhållandet och ett klart tecken på ett problem, i vilket bör ingripas. När man ingriper i problemet skall man se till att göra det på ett finkänsligt sätt.

Man kan ta upp saken t.ex. på initiativ av förmannen, företagshälsovården eller en arbetskamrat.

Utgående från de samtal man fört med missbrukaren gör man upp en plan för fortsatta åtgärder och bedömer eventuellt behov av vård. Företagshälsovården skall delta i planeringen, bedömningen av vårdbehovet samt i uppföljningen av vilken verkan åtgärderna har.

6.1 Förmannens ansvar

Ifall man av en persons uppträdande eller arbetsprestationer ser tecken på missbrukarproblem, skall förmannen med arbetstagaren diskutera arbetsplatsens verksamhetssätt och krav samt eventuella påföljder.

När arbetsgivaren misstänker att arbetstagaren är berusad skall han från fall till fall bedöma situationen. Vid olika testningar skall man i alla fall följa gällande stadganden och bestämmelser. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet stadgar om testning av drogmissbruk.

Om det är oklart om problemen med arbetsprestationerna beror på missbruk eller sjukdom, kan man hänvisa arbetstagaren till företagshälsovården som bedömer arbetsförmågan och behovet av vård.

6.2 Arbetskamraternas stöd

Det är vars och ens arbetskamrats skyldighet att råda och uppmuntra en missbrukare att söka hjälp t.ex. genom att kontakta företagshälsovården eller någon annan yrkesperson. Ifall man på arbetsplatsen utsett en kontaktperson för missbrukarfrågor, kan arbetskamraten också be

honom diskutera med personen i fråga. Man skall inte godkänna att problemet tystas ned och hemlighålls t.ex. genom att man ser till att de arbetsuppgifter missbrukaren försummar utförs.

För att vården skall lyckas är det viktigt att den person som får vård eller återvänder från vården godkänns som en jämlik medlem av arbetsgemenskapen. På det sättet stöder man hans tillnyktrande och tillfrisknande.

6.3 Företagshälsovårdens uppgifter

Det är företagshälsovårdspersonalens uppgift att bedöma problematisk användning av alkohol och andra berusningsmedel i all kontakt med sina patienter, vid behov aktivt ingripa, ge information och stöd.

Ifall företagshälsovården konstaterar att missbrukarproblem förekommer, är det dess uppgift att upplysa missbrukaren om möjligheterna att få vård och hänvisa honom till lämplig vård. I situationer då det finns skäl att misstänka att en person är berusad på arbetsplatsen och det ger upphov till fara, skall företagshälsovården kontakta arbetsplatsen och höra sig för hur arbetstagaren i fråga klarar sig i arbetet och vid behov föreslå att arbetstagaren hänvisas till vård.

Det är företagshälsovårdens uppgift att på förmannens begäran bedöma arbetstagarens arbetsförmåga och behov av vård samt delta i vårdhänvisningen, vårdens verkställande och vårdens uppföljning.

7 SAMARBETE OCH PERSONALENS REPRESENTANTER

Principerna om handläggningen av missbrukarproblem på arbetsplatsen, vårdhänvisningen och företagshälsovårdens roll i missbrukarproblem behandlas i samarbete enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Viktiga i samarbetet är också arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemannen.

När enskilda fall behandlas har arbetsgivaren med missbrukarens samtycke rätt att meddela personalens företrädare om saken. På arbetstagarens begäran har personalens företrädare rätt att närvara, när saken behandlas med arbetsgivaren.

8 VÅRDHÄNVISNINGSSYSTEMET

Igenkännande av missbrukarproblemet på eget initiativ och uppsökande av vård, förbättrar resultatet av vården. Medlemmar i arbetsgemenskapen, arbetskamraterna och förmännen skall uppmuntra missbrukaren att söka vård. Det främsta målet är att uppmuntra eget initiativtagande och att frivilligt söka vård.

För att man skall kunna söka vård och hänvisas till vård skall det på arbetsplatsen finnas uppgifter om de vårdplatser och -tjänster som står till förfogande. Om det på arbetsplatsen finns en kontaktperson för missbrukarproblem, kan han också sköta om de praktiska arrangemangen vid vårdhänvisningen.

Målet med vården är att missbrukaren skall återhämta sig från missbruket, behålla sin hälsa och arbetsförmåga, samt uppnå ett så bra hälsomässigt och socialt tillstånd som möjligt och återgå till sitt regelbundna arbete. Målsättningen är också att omotiverad frånvaro minskar och att missbrukaren får ordning både på sina egna samt familjens angelägenheter.

8.1 Den som skall anvisas vård

Med den som skall hänvisas till vård avses en person, som har utvecklat eller håller på att utveckla ett missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel som inverkar menligt socialt, menligt för hälsan eller som annars stör arbetet och säkerheten.

8.2 Vårdhänvisning

Sökandet till vård och vårdhänvisningen sker på följande sätt:

- på missbrukarens eget eller hans/hennes familjs initiativ;
- på arbetskamraternas, förmannens eller kontaktpersonens initiativ;
- på företagshälsovårdens initiativ; eller
- på arbetsgivarens initiativ, då det tillgripits disciplinära åtgärder från arbetsgivarens sida (skriftlig varning).

Förmännen och arbetskamraterna är i en central position när det gäller att upptäcka missbruksproblem på arbetsplatsen. Förmannen skall uppmana den som har missbruksproblem att uppsöka vård genast då problemet uppdagas. Arbetskamraterna kan även genom sitt eget agerande hjälpa den som har missbruksproblem att uppsöka vård.

Missbrukaren kan ta kontaktpersonen som hanterar missbruk, förtroendemannen eller annan personalrepresentant med i diskussionen om vårdhänvisningen.

Den som sköter om förverkligandet av vårdhänvisningen skall sträva efter att missbrukaren hänvisas till vård innan disciplinära åtgärder på grund av missbruket måste vidtas.

För att underlätta uppsökandet av vård och vårdhänvisning görs på följande sätt:

- på fartygets anslagstavlor och hälsostationer skall finnas uppgifter om tillgängliga vårdplatser och vårdformer (servicehandbok för missbrukararbete);
- på fartyget och/eller i rederiet skall finnas en kontaktperson, till vilken man kan vända sig då vård uppsöks;
- vid det praktiska förverkligandet samarbetar arbetsgivaren, kontaktpersonerna och företagshälsovårdspersonalen. Om vårdhänvisningen sker på arbetsgivarens initiativ meddelar arbetsgivaren åt kontaktpersonen, om den som hänvisas till vård ger tillstånd till detta;
- i samband med vårdhänvisningen uppgörs ett vårdavtal, där det överenskoms om vårdbesöken, ersättningen för kostnaderna, rederiets stödåtgärder och uppföljningen av vården. Vårdavtalet undertecknas av arbetsgivaren och den som skall ha vård; samt
- med vårdplatsen uppgörs en vårdplan, där det bland annat mera detaljerat överenskoms t.ex. om vårdformen.

8.3 Kontaktperson

Missbrukaren kan i första hand vända sig till fartygets och/eller rederiets kontaktperson. Till kontaktperson skall väljas en möjligast lämplig person som har arbetstagarnas förtroende. Som kontaktperson kan även representant för företagshälsovårdspersonalen fungera. Kontaktpersonen utses i arbetarskyddskommittén.

Kontaktpersonen sköter om de praktiska arrangemangen kring vårdhänvisningen. Kontaktpersonen tar för missbrukarens del även hand om de nödvändiga kontakterna med vårdplatsen, arbetsgivaren, arbetsgivarens representant och med företagshälsovårdspersonalen.

Kontaktpersonernas uppgifter skall meddelas på arbetsplatsen anslagstavlor och på hälsostationerna.

8.4 Verkställandet av vården

Under den i vårdavtalet nämnda vårdperioden bör man sträva till att undvika användningen av disciplinära åtgärder med undantag av fall, då personen är berusad på arbetsplatsen. Innan man på arbetsplatsen skriker till hävning av arbetsförhållandet under vården, skall förmannen höra företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen.

Då den till vård hänvisade personen vägrar att uppsöka vård eller försummar vårdbesöken eller ifall vården konstateras vara verkningslös, har arbetsgivaren rätt att förfara enligt sjöarbetsavtalslagen och enligt gällande direktiv om förfaringssättet.

Vårdbesöken sker under fritiden.

8.5 Stödåtgärder

Då person som vårdas så önskar, skall arbetsgivaren i mån av möjlighet förflytta personen från en uppgift eller arbetsgemenskap till annan under vårdtiden, under förutsättning att detta kan stöda vården. Vid behov kan även andra stödåtgärder vidtas.

8.6 Uppföljning av vården

De parter som har hand om vårdhänvisningens praktiska förverkligande skall samarbeta med vårdplatsen. I vårdavtalet skall även överenskommas hur kontakten med vårdplatsen förverkligas. Vårdavtalet skall skickas till kännedom till vårdplatsen.

Då vårdhänvisningen skett på arbetsgivarens initiativ och/eller vården sker under arbetstid och alltid då arbetsgivaren deltar i vårdkostnaderna, har arbetsgivarens representant rätt att få uppgifter om vårdbesöken och/eller avbrott i vården.

Företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen följer vårdbesöken på basen av uppgifter från vårdplatsen och diskussioner förda med missbrukaren.

8.7 Sekretess

De uppgifter som hänför sig till vårdhänvisning och vård av en missbrukare är konfidentiella. De som har med vårdhänvisningen att göra får inte utan vederbörandes samtycke delge utomstående uppgifter om vården och vårdhänvisningen.

8.8 Vårdens framgång

Vården kan anses vara framgångsrik, då de sociala, hälsomässiga eller de orsaker som stört arbetet och som varit till grund för vårdhänvisningen minskat. Resultatet kan omfatta bl.a. minskad frånvaro, balans i tjänstgöringen och minskning av odefinierad sjukfrånvaro.

8.9 Vårdkostnader

Åt person som uppsöker frivillig anstaltsvård betalas under vårdtiden lön för sjuktid, om det på förhand har överenskommits om vården med arbetsgivaren.

För vårdkostnaderna svarar i första hand vederbörande person själv. I vårdavtalet kan noggrannare avtalas om kostnaderna.

8.10 Information

Detta vårdhänvisningsavtal, uppgifterna om kontaktpersonerna och om vårdplatserna skall finnas till påseende på anslagstavlor. Motsvarande uppgifter skall också finnas hos företagshälsovårdpersonalen, kontaktpersonerna och hos arbetarskyddet. I arbetarskyddskommittén skall informations- och samarbetsfrågor som ansluter sig till vårdhänvisningen (såsom information, kampanjer, utbildning av kontaktpersoner och arbetarskydd) behandlas.

INLEDNING

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

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

1 AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

2 BEGREPPET FÖRTROENDEMAN

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

3 VALBARHET

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

4 VAL AV FÖRTROENDEMAN**Fartygsförtroendeman**

På fartyget kan en fartygsförtroendeman och dennes suppleant väljas.

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

Avdelningsförtroendeman ²⁾

För arbetsavdelning, inom vilken tjänstgör minst nio (9) medlemmar av Finlands Sjömans-Union, kan väljas avdelningsförtroendeman. Med arbetsavdelning avses främst däck-, ma-

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

skin- och ekonomiavdelning. På vissa större passagerarfartyg kan dock för ekonomiavdelningen väljas flera än en avdelningsförtroendeman, t.ex. så att ekonomiavdelningen är uppdelad i olika helheter.

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

Huvudförtroendeman

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

Förrättandet av val

Rederiet skall ge möjligheter till förrättande av val och ge alla medlemmar av Finlands Sjömans-Union som arbetar på fartyget/arbetsavdelningen möjlighet att delta i valet. Anordnandet och genomförandet av valet får dock inte störa arbetet.

Finlands Sjömans-Union FSU rf ger närmare information om genomförande och förrättandet av val.

5 TILLKÄNNAGIVANDEN

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

6 UPPGIFTER SOM SKALL GES TILL FÖRTROENDEMANNEN

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

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

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

7 FÖRTROENDEMANNENS UPPGIFTER

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

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

8 FÖRTROENDEMANNENS ARBETSFÖRHÅLLANDE

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

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

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen samt huvudförtroendemannens suppleant skall under huvudförtroendemannauppdragets och huvudförtroendemannasuppleantsuppdragets tid utreda, ifall upprätthållandet av huvudförtroendemannens eller huvudförtroendemannasuppleantens yrkesskicklighet till det tidigare eller till motsvarande arbete, förutsätter givande av sådan yrkesmässig utbildning, som även anordnas åt andra arbetstagare. Det samma gäller specialarbetskyddsfullmäktige, ifall sådan valts i rederiet.

9 FÖRFLYTTNING AV FÖRTROENDEMAN

Arbetstagare, som fungerar som förtroendeman, får inte medan han sköter denna syssla eller med anledning av detta, förflyttas till i förhållande till sin ordinarie befattning sämre avlönat arbete än vad han hade då han blev vald till förtroendeman, inte heller får han avskedas på grund av förtroendemannauppdraget. Förtroendeman i tillfällig befattning kan förflyttas till sin ordinarie befattning efter att tiden för den tillfälliga befattningen löpt ut.

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

10 FÖRTROENDEMANNENS UPPSÄGNINGSSKYDD

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

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

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

Hävning av förtroendemannens arbetsavtal på basen av allvarliga brott mot eller åsidosättande av arbetsförpliktelserna enligt arbetsavtal eller lag och som är så väsentligt att arbetsgivaren inte skäligen kan förutsätta ett fortsatt arbetsförhållande, är inte möjligt, om inte brottet eller

försummelserna är upprepade och om inte förtroendemannen tidigare upprepade gånger varnats för detta.

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

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

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

Ifall förtroendemens arbetsavtal avslutas i strid mot detta avtal eller lagstridigt, skall arbetsgivaren betala gottgörelse åt denne som motsvarar minst 10 månaders eller högst 30 månaders lön. Gottgörelsen skall betalas i enlighet med de grunder som framkommer ur sjöarbetsavtalslagens 12 kapitel 2 §.

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

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

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

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

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

11 BEFRIELSE FRÅN ARBETET OCH ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD ARBETSINKOMST

Givande av befrielse

För skötande av sina uppgifter anordnas åt förtroendemannen vid behov, till-fälligt eller under regelbundet återkommande perioder, befrielse från arbetet.

För skötande av brådskande ärenden skall förtroendemannen ges befrielse från sitt arbete vid för arbetets skötsel lämplig tidpunkt.

Såvida huvudförtroendeman eller fartygets förtroendeman är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder skall denne sköta förtroendemannans uppgifterna under denna tid.

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

Inom området för utrikesfartens passagerarfartygsavtal:

Avdelningsförtroendeman 0,5 dagar/månad

Fartygsförtroendeman:

1 - 59 arbetstagare 0,25 dagar/vecka

60 - 139 arbetstagare 0,5 dagar/vecka

140 - 199 arbetstagare 1,0 dagar/vecka

över 200 arbetstagare 1,5 dagar/vecka

Huvudförtroendeman:

1 - 199 arbetstagare 1,5 dagar/vecka

200 - 499 arbetstagare 2,0 dagar/vecka

500 - 799 arbetstagare 2,5 dagar/vecka

över 800 arbetstagare 3,0 dagar/vecka

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens handelsfartyg:

Fartygsförtroendeman:

9 - 59 arbetstagare 2 timmar/vecka

60 - 139 arbetstagare 5 timmar/vecka

140 - 199 arbetstagare 8 timmar/vecka

över 200 arbetstagare 12 timmar/vecka

Huvudförtroendeman:

1 - 199 arbetstagare 14 timmar/vecka

200 - 499 arbetstagare 17 timmar/vecka

500 - 799 arbetstagare 20 timmar/vecka

över 800 arbetstagare 24 timmar/vecka

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

Ersättande av inkomstförlust

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

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens däcks- och maskinmanskap samt ekonomipersonal skall åt huvudförtroendemannen betalas minst reparatörs AT-lönegrupps lön inklusive tillägg.

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

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

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

12 FÖRTROENDEMANNENS UTBILDNING

Förtroendemannen skall i mån av möjlighet beredas tillfälle att delta i utbildning, som är ägnad att öka kompetensen för skötseln av förtroendemannauppgifterna

13 FÖRTROENDEMANNENS KONTOR OCH KONTORSUTRUSTNING

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

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

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

14 FÖRHANDLINGSORDNINGEN

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

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

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

Finlands Sjömans-Union FSU
[Rederi]

Datering

[REDERIETS] MANSKAPETS HUVUDFÖRTROENDEMAN

1. HUVUD- OCH VICEHUVUDFÖRTROENDEMAN

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

2. ERSÄTTANDE AV INKOMSTBORTFALL

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

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

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

3. FÖRTROENDEMANNABEFRIELSE

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

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

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

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

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

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

Huvudförtroendemannen skall använda sin befrielse under vardagar (må-fr), Till övriga dagar används i avlösningen ingående lediga dagar.

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

4. SEMESTER

Huvudförtroendemannen har i enlighet med semesterlagen för sjömän rätt att två gånger per år hålla X dagar³⁾ sammanhängande semester, om vars placering skilt skall överenskommas mellan huvudförtroendemannen och rederiet.

5. VERKSAMHETSUTRYMMEN

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

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

6. KONTORSUTRUSTNING

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

7. RESEERSÄTTNINGAR

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

Rederiet

Huvudförtroendemannen

³⁾ Semesterns längd är beroende av avtalsområdet

Bilaga 12 AFC/FFC:

Utbildningsavtal med tillämpningsdirektiv samt tillämpning inom sjöfarten

INLEDNING

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

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

1 § UTBILDNING SAR BETS GRUPP

För förverkligandet av detta avtal finns en utbildningsarbetsgrupp, i vilken vardera centralorganisationen utser tre representanter. Utbildningsarbetsgruppen är samtidigt ett allmänt samarbetsorgan i utbildningsfrågor centralorganisationerna emellan.

2 § FACKLIG FORT- OCH TILLÄGGSUTBILDNING SAMT OMSKOLNINGSVERKSAMHET

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare facklig utbildning eller skickar honom till utbildningstillfällen som ansluter sig till hans yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen förorsakar och förtjänstförlust för regelbunden arbetstid. Ifall utbildningen sker utom arbetstid, ersätts de direkta kostnaderna.

Då arbetstagare deltar i utbildning enlighet med lagen som givits om ekonomiskt understödd yrkesutbildning, bestäms arbetsgivarens skyldighet att betala kostnaderna för utbildningen och skyldigheten att ersätta förlust av inkomst under utbildningstiden i detta avtal. Ifall utbildningen sker utom arbetstid, tillämpas samma principer på kostnaderna och inkomstförlusten som när utbildningen sker under arbetstid.

Tillämpningsdirektiv Yrkesutbildning

Främjandet av yrkesutbildningen på företagsplanet förverkligas så, att företagen under avtalsperioden ordnar sådan yrkesutbildning för personalen som stöder införandet av nya arbetsmetoder och förkovrandet av yrkesskickligheten. Utbildningens totala omfattning skall vara minst ett timantal som är 16 gånger det genomsnittliga antalet personer som år 1986 varit anställda under minst ett år hos företaget. Företaget utser de personer som skall få utbildning. Planen skall behandlas i företaget inom ramen för samarbetsförfarandet. Dessutom tillämpas bestämmelserna i 2 § i utbildningsavtalet och följande principer:

- företaget kan ordna utbildningen som intern utbildning eller med utnyttjande av offentliga eller privata läroinrättningar eller på annat lämpligt sätt.
- för utbildning som äger rum under arbetstid betalas ersättning för inkomstbortfall.

Sändande till utbildningstillfälle

Arbetsgivarens förpliktelse att betala ersättning för de direkta kostnaderna och inkomstförlust berör utbildning given av arbetsgivaren samt sådana utbildningstillfällen till vilka arbetsgivaren har sänt i sin tjänst varande person. Plikt att ersätta kostnaderna förutsätter alltså, att man redan innan anmälan till utbildningstillfälle, från arbetsgivarhåll har konstaterat, att det är frågan om utbildning som avses i avtalet och vari arbetstagare deltar speciellt på anfordran av arbetsgivaren. Viktigt är inte, huruvida det är fråga om kurs anordnad på annan plats eller om det är fråga om utbildning som arbetsgivaren ger på annat sätt.

Direkta kostnader

Såsom i avtalet avsedda direkta kostnader ersätter arbetsgivare för det första resekostnader om det inte är fråga om bussavgifter el. dylika lokaltrafikavgifter, vilka är att anse som normala till levnadskostnaderna hörande avgifter. Andra kostnader som avses i denna punkt är bl.a. kursavgifter och kostnader för sådant läromaterial som kursprogrammet förutsätter att man anskaffar. Om sådant kursmaterial ej slits till slut under ifrågavarande kurs som person deltar i bör han, om han får ersättning för anskaffningskostnaderna och om arbetsgivaren så önskar, även överlåta materialet till arbetsgivarens förfogande.

Såsom ersättning för levnadsomkostnader ersätter arbetsgivaren för internatkurser en pensionsavgift för kursdagarna. För andra än internatkurser utgör kollektivavtalens bestämmelser om dagtraktamente en lämplig ersättningsgrund. Arbetsgivaren betalar alltså för dessa kursdagar matpenning, antingen halvt eller helt dagtraktamente eller en eventuell annan ersättning för logi allt efter den tid som utbildningstillfället kräver.

Inkomstbortfall

Då person deltar i kurs som anordnas på samma ort som arbetsplatsen, betalas åt honom för förlusten av ordinarie arbetstid i enlighet med hans medeltimlön. För utbildningstillfälle som anordnas på annan ort än den, där arbetsplatsen är belägen, betalas om inte annat är avtalet i kollektivavtal, ersättning för regelbunden arbetstid enligt medeltiminkomsten. Likaså betalas de resetimmar som motsvarar ordinarie arbetstimmar. För övriga resetimmar behöver arbetsgivare inte betala ersättning. Vecko- och månadsavlönad persons inkomster minskar inte för kurstid eller för den tid resorna tar i anspråk.

Utbildning utom arbetstid

För utbildningstid utom arbetstid utgår ingen ersättning. Ersättning för inkomstminskning betalas endast för de arbetstimmar för vilka person som deltar i utbildning skulle förlora sin lön.

Då arbetsgivare utom arbetstiden sänder person till utbildningstillfälle, som hänför sig till dennes yrke, betalas de direkta kostnaderna som detta medför, såsom t.ex. ovanligt höga resekostnader för hemfärd o.a. dylika kostnader. Dessa kostnader bör man i mån av möjlighet konstatera på förhand och bör man även överenskomma beträffande ersättning av dessa kostnader.

Tillämpning inom sjöfarten

Arbetstagaren skall, när arbetsförhållandet inleds, inneha de behörighetsbrev och specialbehörighetsintyg som ett mottagande av befattningen kräver. Under arbetsförhållandet är arbetstagaren berättigad att få ersättning för de fartygs- och uppgiftsspecifika, STCW-konventionsenliga, specialbehörigheternas anskaffnings-, förnyelse- och byteskostnader, inkluderande

kursavgifter och anskaffning av kursmaterial, resekostnader, uppehälle och inlösen av behörighetsintygen. Arbetsgivaren är även skyldig att ersätta kostnaderna för anskaffandet av arbetstagarens resedokumentation, såsom sjömanspass och visum.

Tillämpningsanvisning (4.9.2015)

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

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

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

3 § GEMENSAM UTBILDNING

Den utbildning som förutsätts av samarbetsavtalen centralorganisationerna emellan anordnas av

- 1) centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt,
- 2) de av samarbetsavtalen förutsatta samarbetsorganen mellan centralorganisationerna eller mellan deras medlemsförbund, eller
- 3) arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen.

Parterna konstaterar, att den gemensamma utbildningen i allmänhet sker på det ändamålsenligaste sättet på respektive arbetsplats, då de lokala förhållandena bäst beaktas.

Åt medlem i samarbetsorgan och i avtal förutsatt arbetstagarrepresentant, som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom i 2 § är stadgat. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Tillämpningsdirektiv

Sådana samarbetsavtal vilka kan förorsaka speciella utbildningsbehov är bl.a. rationaliseringsavtalet, arbetarskyddsavtalet, informationsavtalet, förtroendemanna-avtalet och avtalet om utvecklande av arbetsplatshälsovården.

I avtalet uppräknas de instanser vilka enligt avtalets mening kommer ifråga såsom arrangörer av sådan gemensam utbildning som grundar sig på ovan nämnda avtal.

Centralförbundens och deras medlemsförbunds samarbetsorgan vilka avses i utbildningsavtalet är bl.a. den mellan centralförbunden tillsatta rationaliseringsdelegationen (RANK) och utbildningsarbetsgruppen, arbetarskyddets centralkommission och motsvarande förbundsvisa

samarbetsorgan såsom förbunden emellan tillsatta rationaliseringskommissioner och arbetarskyddets branschkommissioner.

Såsom utbildningsområden som hänför sig till eventuella samarbetsavtal vilka avses i denna punkt av avtalet, kan bl.a. nämnas arbetsförhållande frågor, företagsekonomisk-, arbetarskydds- och rationaliseringsutbildning. Härvidlag bör man dock förutsätta att den ifrågavarande gemensamma utbildningen är sådan, att den vad dess innehåll beträffar hänför sig till de samarbetsuppgifter, som de berörda personerna i sina uppgifter handhar.

Åt medlem som deltar i gemensam utbildning enligt kollektivavtal och åt arbetstagarrepresentanter som i övrigt avses i avtalen betalas ersättning för inkomstbortfall och direkta kostnader såsom ovan i fråga om yrkesmässig fortsättnings-, kompletterings- och nyskolning. Deltagande i utbildningen förutsätter överenskommelse parterna emellan beroende på ärendets natur aningen i ifrågavarande lokala samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

4 § FACKFÖRENINGsutbildning

4.1 Arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna ges rätt att delta i kurser som arrangeras av Finlands Fackförbunds Centralorganisation eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid, utan att arbetsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till att det skulle föranleda kännbar olägenhet att bevilja ledighet.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras senast två veckor för kursens början, då den räcker högst en vecka, och senast 6 veckor före i fråga om en längre kurs.

Då arbetstagare i ovan avsedd ordning har deltagit i FFC:s s.k. tre månaders kurs, avbryts hans arbetsförhållande inte på grund av kursen.

4.2 Ersättningar

I fråga om sådan av FFC anordnad och av utbildningsarbetsgruppen godkänd samarbetsutbildning, som avses i föregående stycken i denna paragraf, och som FFC anordnar i sina egna institut eller i sina medlemsförbunds kurscentraler, är arbetsgivaren skyldig att åt förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig, medlem i arbetarskyddskommitté och arbetarskyddsombudsman utbetala ersättning för förlorad arbetsförtjänst beträffande sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, åt förtroendemannen för högst en månad, och åt ovannämnda personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. I fråga om utbildningstillfällen som ansluter sig till förtroendemannaverksamhet och samordnas i nämnda institut och kurscentraler betalas likaså ersättning åt fackavdelnings ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i vederbörande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Förtroendemannen och fackavdelnings ordförande får, då de deltar i av FFC anordnad tre månaders kurs, motsvarande ersättning för förlorad förtjänst under en månad, om de arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i vederbörande bransch, och ordföranden om han leder en fackavdelning med minst 50 medlemmar, under förutsättning att ifrågavarande person efter kursens avslutande återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Dessutom betalas åt i denna punkt 2 avsedd arbetstagare en mellan centralorganisationerna överenskommen måltidsersättning för varje kursdag såsom ersättning för de av kursen orsakade måltidskostnaderna. Denna ersättning utbetalas dock inte för längre tid än ersättningen för förlorad arbetsförtjänst.

Tillämpningsdirektiv

a) Givande av ledighet

I avtalet förutsätts att arbetsgivaren, utan att arbetsförhållandet avbryts, ger arbetstagarna och tjänstemännen en möjlighet att delta i centralförbundens yrkeskurser och förbundens kurser som varar en månad eller kortare tid än en månad, om inte detta föranleder avsevärda störningar i produktionen eller för företagets verksamhet. Avsevärd störning kan uppskattas endast i varje enskilt fall för var person och kurstidpunkt skilt för sig. Om ledighet inte beviljas, bör arbetsgivaren meddela orsaken till detta. För att undvika eventuella friktionsmoment bör deltagandet i här avsedd kurs meddelas arbetsgivaren i så god tid som möjligt. Om inte deltagande i kursen är möjligt under den begärda tidpunkten borde man gemensamt undersöka en annan möjlig tidpunkt, då det inte skulle föreligga något hinder för att delta i kursen.

Deltagande i en sådan kurs får inte innebära en förminskning i personens fritids-, grupplivförsäkrings-, semester- eller pensionsförmåner som han p.g.a. arbetsförhållandet har. Kurstiden betraktas således vad dessa förmåner beträffar såsom jämbördig med tid i arbete. Förutom bibehållandet av dess förmåner och förutom givande av ledig tid har arbetsgivaren inte beträffande kurser som avses i denna avtalspunkt några andra förpliktelser än vad som senare konstateras beträffande förtroendemans, ordförande för fackavdelnings, arbetarskyddsfullmäktigs, dennes suppleants, medlems i arbetarskyddskommission och arbetarskyddsombudsmans rätt att erhålla ersättning för förlorad inkomst och måltidskostnader då de under vissa förutsättningar deltar i kurser anordnade av FFC.

Innan en person deltar i ovan avsett utbildningstillfälle bör om detta överenskommas med arbetsgivaren samt bör man speciellt på förhand konstatera om det är fråga om sådant utbildningstillfälle för vilket arbetsgivaren ersätter arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet, samt hur långt dessa ersättningar sträcker sig. Ett förfarande i enlighet med 4 § mom. 1 är förutsättning för erhållande av de förmåner som fastslagits i avtalet.

b) Förtroendemän

I utbildningsavtalet har överenskommit att förtroendeman får ersättning för förlorad förtjänst då han deltar i förtroendemannakurs anordnad av FFC under förutsättning

- att kursens innehåll ansluter sig till ifrågavarande uppgifter. I avtalets underteckningsprotokoll har det konstaterats, att man förutom egentliga förtroendemannakurser dessutom kan anse att rationaliserings- och löneteknisk utbildning skulle höra till utbildning som förutsätts för skötande av förtroendemannauppgifter, ifall att förtroendeman i sina uppgifter har hand om dylika ärenden.
- att ifrågavarande person redan då han anmäler sig till kursen är vald till förtroendeman.
- att ifrågavarande person inte tidigare har fått ersättning för deltagande i samma kurs.
- att utbildningsarbetsgruppen har godkänt kursen ifråga och att kursen är sådan att man för kursdagarna betalar för inkomstminskningen. Centralorganisationerna informerar om av arbetsgruppen godkända kurser och uppger samtidigt namnet på varje kurs, orten på vilken kursen hålls och tidpunkten för kursen.

Undantaget från huvudregeln om maximalt en månads kurstid utgör den tremånaders kurs för förtroendemän som anordnas av FFC på vilken kurs förtroendeman får delta under ovan

nämnda förutsättningar, om han arbetar i ett företag som har minst 100 till ifrågavarande bransch hörande arbetare.

Tillämpning inom sjöfarten

Parterna har kommit överens om, att en förtroendeman från varje sådant rederi som på sina fartyg har totalt minst 100 till Finlands Sjömans-Union hörande medlemmar, kan delta i FFC:s tre månaders kurs.

Inkomstbortfall för deltagare i tre månaders kurser betalas dock endast för en månad och semester-, pensions- eller övriga med dem jämförbara förmåner intjänas likaledes endast under en månad. Denna bestämmelse förskjuter inte rätten att erhålla semester, inte heller fastställandet av tidpunkten för semester.

Ytterligare förutsättning för att ersättning betalas åt deltagare i tremånaders kurs är det att personerna ifråga återvänder till den gamla arbetsplatsen.

Här avsedd förtroendeman bör enligt förtroendemannaavtalet anses vara fackavdelnings huvudförtroendeman, dennes suppleant, samt avdelnings förtroendeman.

Enligt avtalet ersättes inkomstbortfall sålunda som ovan i 2 §:ens tillämpningsdirektiv är sagt, samt matkostnader för kurstid på sätt som konstateras nedan.

Förutsättningen att ifrågavarande person inte tidigare har fått ersättning för att delta i samma kurs gäller inte de specialkurser med olika teman, som Sjömans-Unionen årligen arrangerar för förtroendemän.

c) Fackavdelningens ordförande

Under samma förutsättningar som ovan konstaterats angående förtroendemän, kan fackavdelningens ordförande delta i ovan avsedda till förtroendemannaverksamheten hörande utbildningstillfällen om han tjänstgör i ett företag, som har minst 100 till ifrågavarande bransch hörande arbetare eller om den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

d) Arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsfullmäktigs suppleant, medlemmar i arbetarskyddskommission och arbetarskyddsombudsmän.

Enligt utbildningsavtalet erhåller ovan nämnda personer som verkar inom arbetarskyddsförtroendemannauppgifter ersättning för inkomstminskning då han/hon deltar i av FFC anordnad arbetarskyddsutbildning förutsatt,

- att kursen till sitt ämne och innehåll ansluter sig till skötseln av arbetarskydds-/förtroendeuppdraget;
- att ifrågavarande person vid anmälan till kursen har valts till ifrågavarande förtroendeuppdrag;
- att ifrågavarande person icke tidigare erhållit ersättning för deltagande i samma kurs;
- att arbetsgruppen för utbildningssamarbete har godkänt ifrågavarande kurs, och att kursen är sådan att man för kursdagarna betalar för inkomstminskning. Centralorganisationerna informerar om utbildningssamarbetsgruppens godkännande beslut på samma sätt som för förtroendemannakurserna.

Enligt avtalet ersättes inkomstminskning såsom ovan i 2 §:s tillämpningsdirektiv har stadgats samt måltidskostnaderna under kurstiden enligt vad som senare refereras.

Av arbetstagarna enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet vald arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar och på samma villkor som definierats i utbildningsavtalet mellan centralförbunden för förtroendemän som avses i förtroendemannaavtalet delta i arbetsstudiegrundkurser som arrangeras vid FFC:s institut och vilka varar högst 5 dagar. Ett tilläggs-villkor är, att fullmäktige i sitt fullmäktigeuppdrag måste använda material som insamlats genom arbetsstudier i företaget.

Måltidsersättning åt deltagare i fackföreningsutbildning

Enligt avtalet betalas åt de förtroendemän, fackavdelningsordförande, arbetarskyddsfullmäktige, dessas suppleanter, medlemmar i arbetarskyddskommissioner och arbetarskyddsombudsmän, vilka enligt avtalet erhåller ersättning för inkomstminskning vid deltagande i fackföreningskurs, för varje kursdag en mellan centralförbunden överenskommen måltidsersättning. Denna måltidsersättning betalas dock inte för flera dagar än för vilka man enligt avtalet åt ifrågavarande person erlägger ersättning för förlorad arbetsinkomst. I praktiken innebär det att då det är fråga om en veckas kurs ersättning för måltidskostnader betalass för fem dagar, för två veckors kurs erlägges ersättning för 10 dagar och för kurs som räcker en månad eller längre erlägges ersättning för 20 dagar.

Måltidsersättningen är avsedd att vara ersättning för de extra måltidskostnader som följer av deltagandet i utbildning utanför hemorten.

Den mest ändamålsenliga utbetalningen av måltidsersättningen sker i enlighet med de regler och rutiner vilka man inom företaget följer vid betalandet av dagtraktamenten föranledda av andra motsvarande resor. Beträffande betalande av måltidsersättningar rekommenderas att man huvudsakligen åt arbetstagaren direkt i form av kontanter betalar ett förskott innan han beger sig till kursen. Om arbetsgivaren så önskar bör detta strykas med kvittens från kurscentret. Ur denna kvittens framgår även i vilken utbildning ifrågavarande person har deltagit.

5 § FACKFÖRENINGsutbildningens omfattning

Utbildningsarbetsgruppen kan godta i 4 § 2 punkten avsedda kurser inom ramen för ersättningarna i den utsträckning som centralorganisationerna emellan särskilt har avtalats.

6 § SOCIALA FÖRMÅNER

Deltagande i fackföreningsutbildningstillfälle som avses i 4 § medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pension- eller andra därmed jämförbara förmåner.

Bilaga 13 Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

Målet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och arbetskraftsmyndigheterna är att effektivisera samarbetet och att så fort som möjligt sysselsätta arbetstagaren.

SAMARBETS- OCH UPPSÄGNINGSFÖRFARANDET

Arbetsgivaren lägger i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare fram en verksamhetsplan. Om innehållet av verksamhetsplanen förhandlas med personalrepresentanterna. I planen redogörs för förhandlingarnas förfaringssätt och former, den planerade tidtabellen samt de för uppsägningstiden planerade verksamhetsprinciperna gällande sökande av arbete, utbildning och arbetsförvaltningens tjänster. I planen tas i beaktande de existerande normerna för hur man går tillväga när det gäller minskning av arbetskraften. Om samarbetsförhandlingarna berör mindre än 10 arbetstagare, föreslås i samarbetsförfarandet de för uppsägningstiden planerade verksamhetsprinciperna gällande sökande av arbete, utbildning och arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om innehållet av verksamhetsplanen hindras inte av den begränsning enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägning i samarbetsförhandlingar och i fråga om stora uppsägningar kan inledas först tidigast om sju dagar efter att motiveringarna och inverkingarna har behandlats.

I samband med samarbetsförfarande som berör en planerad minskning behandlas också de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheten kartlägger sedan samarbetsförfarandet eller de små företagens uppsägningsförfarande inlett utan dröjsmål i samarbete de behövliga offentliga arbetskraftstjänsterna. Det strävas efter att med arbetskraftsmyndigheten komma överens om kvaliteten av de tjänster som erbjuds och tidtabellen för tjänsternas verkställande samt samarbete gällande deras förverkligande. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

SYSSELSÄTTNINGSPROGRAMMET OCH DESS FÖRVERKLIGANDE UNDER UPPSÄGNINGSTIDEN

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till ett sysselsättningsprogram och till ett höjt utbildningsbidrag.

Arbetsgivaren underrättar arbetskraftsmyndigheten om en uppsägning som skett av ekonomiska eller produktionskäl, ifall den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Denna anmälningsskyldighet berör också upphörande av en sådan visstidsanställning som har uppstått av ett eller flera sådana arbetsavtal på viss tid som har oavbrutet eller med endast kortfristiga avbrott fortsatt hos samma arbetsgivare i minst tre år. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande lämna till arbetskraftsmyndigheten uppgifter om berörda arbetstagares utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter att uppsägningen har skett. Arbetsgivaren deltar, om man separat kommer överens om det, även i övrigt i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

Om vid uppsägningen inget annat har överenskommit om frågan, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstförlust för att under sin uppsägningstid delta i utarbetandet av sysselsättningsprogram, att söka arbete på eget eller på arbetskraftsmyndighetens initiativ samt arbetsplatsintervju, omplaceringsskolning, till inläring och praktik i arbete eller för att delta i en med hans eller hennes sysselsättningsprogram förenlig arbetskraftspolitisk utbildning. Ledighetens längd är följande, beroende på anställningens längd:

- 1) högst 5 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad;
- 2) högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader; samt
- 3) högst 20 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Det förutsätts också att ledigheten inte orsakar arbetsgivaren betydande men.

Arbetstagaren bör utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om ledigheten och vid anhållan uppvisa en tillförlitlig redogörelse för ledighetens grunder.

Bilaga 14

Krigsriskavtal

Undertecknande har avtalat följande om krigsrisk och krigsriskliknande (bl.a. sjöröveri) situationer:

Som krigsriskområde eller krigsriskliknande område godkänns av Lloyd´s Joint War Committee (JWC, se separat bilaga, som uppdateras från fall till fall) utlyst område.

På fartyg som trafikerar i krigsriskområde betalas en 100 % förhöjd tabell- eller garantilön. Övertid som utförts i krigsriskområdet betalas ur den med 100 % förhöjda tabell- eller garantilönen.

Den förhöjda lönen betalas från det dygnets början, under vilken fartyget ankommer till ovan nämnda område och betalas till slutet av det dygn under vilken fartyget avlägsnat sig från området, dock för minst två dygn.

Vid beräkandet av semesterlön, skall den tid för vilken betalats förhöjd tabell- eller garantilön beaktas (i enlighet med pro rata-principerna).

Arbetsolycksfalls-, grupplivförsäkrings- och försäkringar för personlig egendom är i kraft i ifrågavarande område, (ifall annat inte överenskommits om krigsrisk) dock så att inom krigsriskområdet gäller, att olyckan eller dödsfallet föranleds av krigshandlingen eller handlingar som är jämförbara med detta:

- ersättningen i enlighet med grupplivförsäkringen vid dödsfall betalas fördubblad;
- förutom den lagstadgade olycksfallsförsäkringsersättningen betalas en engångsersättning på 210 000 euro för 100 % bestående arbetsoförmåga. För lägre arbetsoförmågan än detta betalas en ersättning vars storlek står i pro rata förhållande till den fulla engångsersättningen. Årligen justeras engångsersättningen såsom i övriga ersättningar som omfattas av olycksfallsförsäkringslagstiftningen;
- förlust av personlig egendom ersätts i enlighet med sjöarbetsavtalslagens (756/2011) 13 kapitel 16 §.

Ifall en arbetstagare inte önskar följa fartyget till krigsrisk eller krigsriskliknande område, skall arbetstagaren omedelbart meddela om detta, efter det att informationen om att fartyget kommer att förflyttas till dylikt område kommer till kännedom. I övrigt följs gällande lagstiftning om krigsrisk.

Detta krigsriskavtal är i kraft mellan parterna såsom de övriga kollektivavtalen inom utrikesfarten.

HELSINGFORS, den 27 juni 2012

REDERIERN I FINLAND

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

FINLANDS

SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND rf

Bilaga 15.1 Beräkning av visstidsanställda arbetstagares arbets- och lediga dagar

TILLÄMPNING AV KOLLEKTIVAVTALSPUNKT 4.4

Undertecknade har överenskommit följande gällande tillämpning och tolkning av den i mars 2003 tillfogade punkt 4.4 (beräkning av visstidsanställda arbetstagares arbets- och lediga dagar) till kollektivavtalet gällande utrikesfartens passagerarfartygspersonal:

a) *Tillämpningsdirektiv för beräkning av visstidsanställda arbetstagares arbets- och lediga dagar.*

En sådan arbetstagare (extra arbetstagare), vars arbets- och lediga perioder inte antecknats i arbetstimschemat och vars arbetsförhållande är kortare än 14 dagar och som inte tagit som vikarie för någon, sammanlagda maximiarbets- och avgångsdagen är 12 timmar. En dylik arbetstagare har dock rätt att arbeta minst åtta (8) timmar på ankomstdagen och avgångsdagen. Åt extra arbetstagare betalas lön från den dagens början, då han anländer till arbetet, till den dagens slut, då arbetsförhållandet upphör⁴⁾. Arbete som extraarbetstagare utfört på ankomst- och avgångsdagen berättigar till en ledig dag, i enlighet med 1:1-avlösningssystemet, ifall ankomst- och avgångsdagarna räknas tillsammans.

Exempel:

Fredag	Lördag	Söndag	
2	10	8	
----- ----- -----			=
20.00		20.00	3 dagars lön + 2 lediga dagars lön

Fredag	Lördag	Söndag	
6	10	4	
----- ----- -----			=
12.00		12.00	3 dagars lön + 2 lediga dagars lön

Fredag	Lördag	Söndag	
8	12	10	
----- ----- -----			=
12.00		12.00	3 dagars lön + 3 lediga dagars lön

⁴⁾ Om arbetstagaren innan påbörjandet av arbetet måste resa från platsen där avtalet ingåtts för att kunna komma till sitt arbete, skall lön betalas redan från den dagens början då resan påbörjades av arbetstagaren

Bilaga 15.2 Beräkandet av visstidsanställda arbetstagares semesterersättning

TILLÄMPNING AV KOLLEKTIVAVTALSPUNKT 4.4

Undertecknade har överenskommit följande gällande tillämpning och tolkning av den i mars 2003 tillfogade punkt 4.4 (beräkandet av visstidsanställda arbetstagares semesterersättning) till kollektivavtalet gällande utrikesfartens passagerarfartygspersonal:

För en sådan arbetstagare, vars arbetsavtal ingåtts för viss tid, i enlighet med de bestämmelser som framgår ur 1 kapitel 4 § sjöarbetsavtalslagen och som är kortare än 14 dagar, är beräkningsmodellen för semesterersättning följande:

Semesterersättningen är 11 % av den med 1,18 förhöjda lönen, för tiden han inte erhållit semesterersättning.

Därtill betalas i enlighet med kollektivavtalets punkt 7.3, kost- & logiersättningen som ingår i semesterersättningen, för arbetsförhållande under 14 dygn, på följande sätt:

1-3 dygns arbetsförhållande	0,5 x kost-och logiersättningen
4-6 dygns arbetsförhållande	1 x kost- och logiersättningen
7-9 dygns arbetsförhållande	1,5 x kost- och logiersättningen
10-13 dygns arbetsförhållande	2 x kost- och logiersättningen

EXEMPEL PÅ TILLÄMPNINGEN:

- arbetstagare, vars arbetsförhållande varat fyra (4) dagar
- den lön som fastställs åt arbetstagare är 4 x dagslönen + 4 x kost- & logiersättning, vilket multipliceras med 1,18. Av det sålunda erhållna resultatet betalas 11 % som semesterersättning. Därtill betalas en (1) gång kost- och logiersättning.

Observera! Vid beräkandet av semesterersättning beaktas inte eventuella övertidsersättningar eller betjäningsarvodet.