

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

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

Protokoll

KOLLEKTIVAVTAL FÖR SMÅTONNAGE I UTRIKESFART

1.3.2014–28.2.2017 (Befälsförbunden)

1 Kollektivavtalets giltighetstid

1. Det konstaterades att kollektivavtalet för småtonnage som gäller däck- och maskinbefäl är i kraft under tiden 1.3.2014–28.2.2017, såsom avtalats i det uppdaterade kollektivavtalsprotokollet mellan parterna av den 26 oktober 2013. I ramavtalet finns en separat skrivelse om uppsägningstiden för avtalet.

2 Arbete för uppdatering av kollektivavtalen

1. Det konstaterades att parterna har uppdaterat kollektivavtalet så att avtalstexterna har korrigerats i enlighet med de ändringar som överenskommits mellan parterna i protokollen till kollektivavtalet 2011–2014. Dessutom har avtalstexterna moderniserats och hänvisningar till lagstiftning rättats till så att de svarar mot nuläget. Lönebilagorna i huvudavtalen inklusive naturaförmånsersättningar har uppdaterats.

2. Parterna har konstaterat att huvudavtalen och de allmänna avtalen inte kommer att tryckas på nytt i bokformat under de närmaste åren, utan att de eventuella ändringar i avtalet och löneförhöjningar som görs under kollektivavtalsrundan avtalas genom kollektivavtalsprotokoll. Det är dock meningen att den elektroniska versionen av huvudavtalen och de allmänna avtalen alltid ska uppdateras med eventuella framtida textändringar då dessa görs.

Helsingfors 10.6.2015

Rederierna i Finland rf

Suomen Konepäällystöliitto – Finlands Maskinbefälsförbund ry

Suomen Laivanpäällystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

KOLLEKTIVAVTAL FÖR SMÅTONNAGE I UTRIKESFART I UTRIKESFART

1.3.2014–28.2.2017 (Befälsförbunden)

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Rederierna i Finland rf å ena sidan samt Finlands Skeppsbefälsförbund rf och Finlands Maskinbefälsförbund rf å andra sidan ingår härmed följande kollektivavtal, som berör löne- och arbetsvillkor för till Finlands Skeppsbefälsförbund och Finlands Maskinbefälsförbund hörande medlemmar som tjänstgör på Rederierna i Finland rf:s medlemsrederiers torrlast-, tank- och specialfartyg under 1600 brt.

Då nya fartyg godkänns inom ramen för detta avtal utgår man från 1947 års skeppsmättningsregler (Oslo-konventionen). Om fartyget inte har ett mätbrev eller -intyg utfärdat enligt Oslokonventionen, bestäms fartygets storlek utifrån 1969 års skeppsmättningskonvention (London-konventionen) enligt följande.

För roro-fartygens del multipliceras BT-talen enligt den nya London-konventionen med 0,25 och för lolo-fartygens del med koefficienten 0,4. På detta sätt erhåller man ett värde för fartygen som i medeltal motsvarar brt-dräktigheten enligt den gamla Oslo-konventionen. För övriga fartygstyper bestäms koefficienterna från fall till fall.

Detta inverkar inte på avtalsområdet för fartyg under finsk flagg per den 1.3.2005 såvida det inte görs betydande ändringsarbeten gällande dess dräktighet. Parterna förhandlar separat om nya fartyg som, enligt 2 momentet, godkänns till avtalsområdet.

2 ANSTÄLLNING

2.1 Allmänt

Arbets- och näringsbyråernas ställning inom sjöbranschen förblir central i arbetsförmedlingssystemet. Rederierna i Finland rf rekommenderar sina medlemmar att anmäla alla lediga arbetsplatser till arbetsförmedlingarna. Anmälan om anställningsförhållandets längd bör även göras till arbetsförmedlingen, då rederiet i brådskande fall avlönar vikarier utanför den ordinarie kontorstiden.

När med arbetstagaren överenskommits om anställning och med honom eller henne inte ingås arbetsavtal till följd av en orsak som beror på arbetsgivaren är arbetstagaren berättigad till skadestånd såsom vid avtalsbrott.

2.2 Arbetsavtal

I huvudsak ska med arbetstagaren ingås arbetsavtal som gäller tills vidare. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid enligt 1 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal och i enlighet med dess syfte, om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren på grund av företagets verksamhet eller arbetets art har annan anledning att ingå avtal för viss tid. Syftet med denna bestämmelse är att förhindra att arbetstagarens uppsägningskydd och att förmåner som föranleds av anställningsförhållandets längd kringgås (bilaga 10).

2.3 Praktikanter

Användande av praktikanter får inte leda till att ordinarie eller annan i punkt 2.2. föreskriven arbetskraft ersätts.

2.4 Utomstående arbetskraft

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

3 BEMANNING

Trots den nya bemanningsförordningen (1256/1997) trätt i kraft beaktas bemanningstabellerna i 13 §, 14 § och 15 § i den gamla bemanningsförordningen (250/1984) vad gäller bemanning av fartyg och manskapets behörighet. För att underlätta detta utarbetar parterna modellbasbesättningar för olika storleksklasser av fartyg utifrån 1969 års skeppsmättningskonvention. Bemanningstabellerna finns som bilaga till kollektivavtalet (bilaga 1 a).

Parterna avtalar om antal och behörighet gällande fartygspersonal på nya fartyg samt nybyggnader som omfattas av detta kollektivavtals tillämpningsområde och som seglar under finsk flagg. Fartygsspecifika bemanningsavtal avtalas så att den minimibemanning som framgår av det bemanningscertifikat som Trafiksäkerhetsverket (Trafi) utfärdat beaktas. Vid avtal om bemanningsantal bör dock beaktas att arbetstagare som håller vakt ska garanteras tillräckligt med vila. Bemanningsavtalet ska finnas till påseende på en anslagstavla på fartyget.

Befälhavaren kan, om förhållandena tillåter, delta i vakthållningen högst 4 timmar per dygn på fartyg över 500 brt och 12 timmar per dygn på fartyg under 500 brt i Östersjötrafik. 500 brt motsvarar ett GT-tal på 1 250 för lolo-fartyg och 2 000 för roro-fartyg. På fartyg med minst 750 kW där maskinchefen deltar i vakthållningen bör det finnas en maskinman (AT) om inte annat överenskomms på fartyget.

4 ARBETSVILLKOR

4.1 Arbetstid

4.1.1 Hamndygn

Fartyget i hamn hela dygnet (00.00–24.00)

Från måndag till torsdag är den ordinarie arbetstiden 8 timmar. För arbete utöver 8 timmar erläggs övertidsersättning. På fredagar är den ordinarie arbetstiden 6 timmar. För arbete

utöver 6 timmar betalas övertidsersättning. För arbete på lördagar och helgdagar erläggs övertidsersättning.

Under hamndygn ska den ordinarie arbetstiden enligt 5 § i sjöarbetstidslagen förläggas mellan kl. 06.00 och 18.00. Arbete utfört mellan 18.00 och 06.00 är alltid övertid för vilket betalas övertidsersättning.

Om arbetstagare på vardagar från måndag till fredag, mellan 06.00 och 18.00, önskar hålla s.k. hamnledigt för att sköta personliga ärenden och om man kommer överens om detta med arbetsgivaren, ska för denna hamnledighet dras av en hel ledig dag för en hel arbetsdag eller en halv ledig dag för en halv arbetsdag.

4.1.2 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn

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

4.1.3 Fartygets beräknade avgångstid

Fartygets avgångstid bör meddelas på tavla som uppsätts i närheten av landgången, om möjligt minst 4 timmar före beräknad avgångstid. Bestämmelsen berör dock inte fartyg som trafikerar enligt turlista.

4.1.4 Deltidsarbete

Deltidsarbete i samband med deltidspensionering och delinvalidpension enligt sjömanspensionslagen samt partiell vårdledighet enligt lagen om sjöarbetsavtal förverkligas såsom överenskommit i bilaga 3.

Om det under den tid som detta avtal gäller genomförs sådana på lagstiftning eller avtal baserade lösningar, där förmånerna för deltidssarbete förbättras, ska dessa förbättringar tillämpas även för de deltidssarbete som åsyftas i denna punkt.

Erhållandet av delinvalidpension behöver inte nödvändigtvis betyda att arbetstagaren på grund av sin hälsa skulle vara oduglig till fartygstjänst. Parterna rekommenderar att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren strävar till att utreda möjligheterna att ordna deltidssarbete under den tid som delinvalidpensionen varar. Deltidssarbetsbilaga (bilaga 9).

4.1.5 Brand-, räddnings- och andra säkerhetsövningar

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

4.2 Övertidsarbete

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

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

Arbetstidens tillämpningsdirektiv (se bilaga 2)

4.3 Arbetstidsbokföring

4.3.1 Allmänt

På fartyg bör föras i sjöarbetstidslagen föreskriven arbetstidsdagbok.

Arbetsgivaren ska bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem särskilt för varje arbetstagare. Om arbetsgivaren har försummat arbetstidsbokföringen, ska antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem erläggas enligt en av arbetstagaren framlagd arbetstidsbokföring.

4.3.2 Vilotider

I enlighet med sjöarbetstidslagen ska arbetstagare ges vilotider. Därtill ska arbetstagare efter var sjätte timme ges en 20 minuters matrast, vilken inberäknas i arbetstiden, när arbete utförs utan sedvanliga mat- och kafferaster.

4.4 Avlösning

4.4.1 Allmänt

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

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

Om ingen överenskommelse nås beträffande avlösningssystemet mellan arbetsgivaren och de anställda förflyttas ärendet för avgörande till förhandlingar avtalsparterna emellan. I dessa förhandlingar följer man den förhandlingsordning som nämns i punkt 5.

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

För upprätthållande av avlösningssystemet berättigar varje omborddag i arbetsperioden till 0,45 (2:1-avlösningssystem) eller 0,8 (1:1-avlösningssystem) lediga dagar och på motsvarande sätt minskas för varje dag i ledighetsperioden en (1) på ovan nämnda sätt i arbetsperioden införtjänad ledig dag.

Då införtjänade lediga dagar utbetalas i form av pengar vid anställningsförhållandets upphörande eller i enskilda fall vid anställningsförhållandets fortlöpande, används som dagslönens divisor $1/30$ av garantilönen jämte ålderstillägg. Samma beräkningsformel för dagslönen används även vid beräkning av övrig avlönad ledig tid t.ex. vid beräkning av lön under sjukdom.

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

Om arbete utförs under bytesdagen, uppkommer ledig tid enligt formler i bilaga 2.

4.4.2 Befälhavarnas och maskinchefernas 1:1-avlösning

På fartyg tillämpas avlösningssystem om 1:1 så att varje dag i arbete berättigar till en ledig dag, dock på så vis att i enlighet med semesterlagen för sjömän uppkomna semesterdagar ingår i avlösningssystemet. Avvikande från vad som stadgas i semesterlagen för sjömän, betalas befälhavare och maskinchefer enligt detta kollektivavtal för tre (3) dagar per månad semesterlörens förhöjda del (18 %), semesterpenningens förhöjda del (50 %) och naturaförmån.

Bytesdagarna halveras vakansvis. Eventuella över 1:1-avlösningssystemet uppkomna lediga dagar utbetalas på årsbasis i pengar.

4.4.3 Ledighetsperiodens påbörjande och avslutande i utländsk hamn

Om en finländsk arbetstagares ledighetsperiod börjar eller slutar i utländsk hamn, tillämpas även till dessa delar bestämmelserna i 7 § i semesterlagen för sjömän (433/1984).

4.5 Semester

Semester bestäms enligt semesterlagen för sjömän (433/84). Efter över fem års anställningsförhållande inom samma rederi är semesterns längd 16 vardagar per full semesterkvalifikationsperiod.

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

Till semesterlönen hör garantilön och möjliga ålderstillägg. Därtill räknas i semesterlönen de s.k. fasta tillägg i den mån de utbetalats under semesterkvalifikationsperioden. Fasta tillägg är: oceantillägg, utomeuropatillägg för befälhavare och maskinchefer, brandchefstillägg och krigsriskillägg.

För semestertiden betalas även naturaförmånersättning enligt bilaga 1. Naturaförmåner betalas även för söndag, kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen, midsommarafton och första maj samt julafton och påsklördag.

Kost- och logiersättning som ingår i semesterersättningen vid anställningsförhållanden som varar kortare tid än 14 dygn betalas på det sätt som bestäms enligt semesterlagen för sjömän på följande sätt:

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

Arbetstagare, som enligt semesterlagen för sjömän är berättigad till semester, betalas som semesterpenning 50 % av hans eller hennes semesterlön (vid beräkandet av semesterpenning beaktas även naturaförmåner).

Semesterpenningen betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagaren erhåller sin semesterlön. Om semester uppdelats, betalas vid påbörjandet av varje del av semestern motsvarande del av semesterpenningen och med iakttagande av det som stadgats ovan.

4.6 Löner

Arbetsgivaren bör vid utbetalning av lön eller korrigerigering av lön tillhandahålla arbetstagaren en beräkning av vilken framgår lörens storlek samt grunderna för lönen.

4.6.1 Garantilöner

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

4.6.2 Ålders- och erfarenhetstillägg

Ålders- eller erfarenhetstillägg, som motsvarar 4 % av garantilönen, erhålls efter 3, 7, 10 och 13 års tjänstgöring samt från och med den 1.1.2002 efter 16 års tjänstgöring till sjöss (med tjänstgöring avses den totala tjänstgöringstiden) på fartyg som registrerats i EU- eller EES-länder samt internationella bolags fartyg som hör till rederiet. För tid som berättigar till erfarenhetstillägg för befälet räknas tjänstgöring i befälsgrad (tjänstgöring i manskapsgrad inom samma rederi likställs med befälstjänstgöring). Tjänstgöringstid som berättigar till ålders- eller erfarenhetstillägg inhämtas i kust- eller avlägsnare fart.

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

Till ålders- och erfarenhetstillägg berättigande tid räknas även den tid då arbetstagaren under anställningsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

1. på grund av arbetsställets andra arbetstagares semestrar
2. på grund av reservövning eller extra tjänstgöring, ifall han eller hon har återgått till arbetet så snart som ett dylikt hinder upphört
3. på grund av avbrott som avses i 3 § 2 mom. 3 punkten i semesterlagen för sjömän
4. på grund av läkarundersökning, som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som föreskrivits av arbetsgivaren eller föranletts av sjukdom eller olycksfall
5. under sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgats i sjöarbetsavtalslagen
6. på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål, som vederbörande enligt lag icke ägt rätt att vägra att fullgöra eller avgiva eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl
7. på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridning av sjukdom
8. på grund av resa som förutsätts av arbetet såframnt dylika dagar icke eljest räknas som arbetstagarens arbetsdagar

9. av annat skäl, försåvitt arbetsgivaren enligt lag har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för dylik dag
10. på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

4.6.3 Befälhavarens lön

Befälhavarens lön är en helhetslön, som förutom befälhavarens 4 timmars vaktgång inkluderar övrig erforderlig arbetstid.

Om det enligt Finlands Skeppsbefälsförbunds åsikt i avtalet om arbetsvillkor mellan något av Rederierna i Finland rf:s medlemsrederier och dess befälhavare råder uppenbar underbetalning eller annat missförhållande, ska de berörda avtalsparterna inleda förhandlingar i det aktuella ärendet.

Såvida parterna är ense om att det föreligger underbetalning eller missförhållande, förbinder sig arbetsgivarföreningen att omedelbart vidta åtgärder för att uppnå en korrigerande inom ifrågavarande rederi.

Om befälhavaren lotsar fartyg i farvatten där sjö- eller insjölots enligt allmän kutym används, betalas ersättning för detta på det sätt som rederiet och befälhavaren sinsemellan kommer överens om.

4.6.4 Maskinchefens lön (E0 eller motsvarande och fartyg med bemannat

maskinrum)

Övertidsersättning betalas för allt arbete som överstiger 10 timmar per dygn.

4.6.5 Obemannat maskinrum

Fartyget körs med obemannat maskinrum. När fartyget körs med obemannat maskinrum har maskinbefälet en 8 timmars beredskapsjoursskyldighet som på lördagar och helgdagar motsvarar en 8 timmars arbetsdag. För beredskapsjour betalas ingen ersättning.

4.6.6 Maskinchefens klassificerings- och inspektionstillägg

- a. Till de maskinchefer som vederbörande klassificeringssällskap beviljat rätten att utföra klassificering av bestämda maskinenheter, betalas för utförd klassning en skild ersättning per enhet enligt bilaga 1 på basis av utdrag ur maskindagboken.
- b. Till de maskinchefer, som av Trafiksäkerhetsverket Trafi beviljats rätten att utföra inspektioner av handbrandsläckare, betalas för utförda inspektioner en skild ersättning per släckare enligt bilaga 1 på basis av utdrag ur maskindagboken.

4.6.7 Enhetsbefäl

Person som innehar enhetsbefälsbehörighet och ombord sköter enhetsbefälsvakansen ska få en med 10 % förhöjd garantilön eller minst enligt bilaga 1 höjd garantilön.

Om fartygets befälhavare utöver sin egen vakttur blir tvungen att hålla enhetsbefälets vaktur då denna är upptagen av andra uppgifter, ska till honom eller henne för varje påbörjad timme betalas en ersättning enligt bilaga 1.

En summa på 30 % av timbeloppen för övertid betalas som ersättning för stopptörn på sådana fartyg där det finns enhetsbefäl och maskinchefen håller över hälften av kalenderveckans stopptörnar.

4.6.8 Stopptörn

Då någon ur befälet beordras att under fartygets uppehåll i hamn efter avslutad lastning och/eller lossning kvarstanna ombord (stopptörn), betalas ersättning för detta på vardagar, söndagar och helgdagar i enlighet med bilaga 1.

Tiden från lördag eftermiddag till måndag morgon utgör två stopptörnsperioder och två helgdagar i följd omfattar fyra stopptörnsperioder.

Då fartyget är i hamn under s.k. långt veckoslut, omfattar tiden mellan fredag kväll och måndag morgon fyra stopptörnar, varav två är vardags- och två helgdags stopptörnar. På fartyg i trafik ska alltid en person i befälsställning vara tillhanda.

Om stopptörnshållaren under hela stopptörnen utför övertidsarbete, betalas ingen ersättning för stopptörn. Stopptörnsersättning betalas inte heller då befälsperson beordras kvarstanna

ombord p.g.a. föreskrifterna i 10 § i sjöarbetstidslagen.

Om fartyget anländer till hamn tidigare än två timmar före den ordinarie arbetstidens början eller avgår senare än två timmar efter den ordinarie arbetstidens slut, betalas även stopptörnsersättning för den överskridande delen.

4.6.9 Lasthanteringsersättning

Lasthantering är ett arbete, som i traditionell bemärkelse inte är sjömansarbete med anknytning till fartygets bringande i sjövärdigt skick. Till lasthantering hör också skiftning av last, laststämpling, surring och losstagning, som utförs i lastrummet då fartyget är i hamn.

Då fartygets personal i undantagsfall deltar i den egentliga lasthanteringen eller vid kopplandet av kylcontainrar ombord, betalas för detta utöver den sedvanliga lönen per timme 1/164 av garantilönen.

Då roro-fartygs personal i undantagsfall deltar i hantering av last samt anbringande och/eller losstagning av lastsurrningar eller vid kopplandet av kylcontainrar ombord, betalas för detta utöver den sedvanliga lönen per timme 1/164 av garantilönen.

Alla timmar i anknytning till lasthantering ska bokföras skilt i arbetstidsdagboken.

Fartygspersonalen på Rederierna i Finland rf:s medlemsrederiers fartyg kan i undantagsfall utföra tidigare nämnda lasthanteringsarbete, som traditionellt utförts av stuveriarbetare. Detta förutsätter att det med arbetstagarnas medgivande med det fackförbund som företräder dem på förhand överenskommit om principer angående förfarandet.

4.6.10 Oceantillägg och tank- och specialfartygstillägg

På fartyg i oceantrafik höjs garantilönerna med 3 %. Med oceantrafik avses fart utanför följande gränser: 11° västlig longitud, 30 ° nordlig latitud och 45° östlig longitud.

Då fartyget är i trafik uteslutande mellan Nord- och/eller Sydamerikanska hamnar och inom det område som avgränsas i öster av 30° västlig longitud, i söder av 60° sydlig latitud och i väster av 170° västlig longitud höjs garantilönerna med 7 % istället för 1 momentets 3 %.

Till befälhavare på fartyg i trafik mellan oceanhamnar som avses i 1 momentet, betalas för ombordtiden ett tillägg om 20 % av garantilönen.

Till maskinchef på fartyg i trafik mellan oceanhamnar som avses i 1 momentet, betalas för ombordtiden ett tillägg om 10 % av garantilönen.

Ovan nämnda tillägg beräknas enligt garantilönstabellens 0-kolumn och adderas till månadsinkomsten. Tillägget betalas från att arbetstagaren påbörjar sin resa från Finland till fartyget tills han eller hon återvänder från fartyget till Finland; från resedagens början till resedagens slut.

Tidigare nämnda tillägg betalas, under hela ombordtiden på samtliga fartyg som är i regelbunden transocean linjetrafik, dock högst under 20 dagar för sådan tid fartyget är taget ur trafik för reparationer eller annan orsak.

På övriga fartyg i oceantrafik betalas tillägget från den dag, då fartyget avgår från den sista inom området för Europeisk fart hörande lastnings- eller lossningshamnen till en transocean hamn fram till den dag fartyget anlöper första

till området för Europeisk fart hörande lastnings- eller lossningshamn och högst 20 dagar härefter.

Om fartyget gör två eller flera konsekutiva resor i oceantrafik, betalas ovan nämnda tillägg även under hamntid efter ankomst från den första resan. Reparations- eller upplägningshamn är i detta hänseende jämförbar med lastnings- och lossningshamn.

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

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

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

4.6.11 Tillfällig tjänsteställning (ändrade arbetsuppgifter)

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

4.6.12 Kortmanslön

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

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

4.6.13 Naturaförmåner

I de fall, då kost och logi inte kan beredas arbetstagaren ombord ska rederiet anordna motsvarande förmåner i land eller erlagga åt honom/henne en mot dessa förmåner motsvarande

skälig ersättning, dock minst enligt de allmänna statliga resekostnadsersättningsprinciperna.

4.6.14 Krigsrisktillägg

Ifall fartyget passerar genom område där krigsfara råder eller område av liknande art som områden där krigsfara råder, iakttas vad som överenskommits i avtalet gällande krigsfara. (bilaga 11).

4.6.15 Lönen vid anställningsförhållandets upphörande

När arbetsavtalet upphör ska 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, ska den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast tio (10) vardagar efter anställningsförhållandets upphörande.

4.6.16 Definitionen på full lön

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

4.6.17 Befälets skolnings- och examenstillägg

Skolningstillägg

Åt de sjökaptens- och ingenjörsstuderande, som bedriver eller slutfört sina studier vid yrkeshögskola och som erhållit vaktstyrmans eller vaktmaskinmästares behörighetsbrev erläggs ett separat skolningstillägg, vars storlek framgår ur lönetabellen.

Detta tillägg försvinner inte då vaktstyrman eller vaktmaskinmästare erhåller ett högre behörighetsbrev. Tillägget erläggs såväl under arbets- som under ledighetsperioden.

Examenstillägg

Åt I styrman och I maskinmästare, som avlagt sjökaptens- eller ingenjörsexamen vid yrkeshögskola, erläggs ett separat examenstillägg månatligen, vars storlek framgår ur lönetabellen.

Tillägget betalas inte åt befälhavare, maskinchef eller överstyrman. Tillägget erläggs både under arbetad såväl som under ledig period.

4.6.18 ISPS-tillägg

Till den person ur däck- eller maskinbefålet som enligt ISPS-koden omhändertar säkerhetschefens (SSO) uppdrag på fartyget, erläggs ett separat tillägg, vars storlek framgår ur lönetabellen.

4.7 Frånvaro

4.7.1 50- och 60-årsdag

Arbetstagare, vars anställningsförhållande i en följd har pågått i minst tre års tid, kan beviljas en fridag med lön för hans 50-och 60-årsdag. Samma förmån kan beviljas arbetstagare som har minst 10 års sjöttjänst i Finlands handelsflotta under förutsättning att hans anställningsförhållande har fortgått oavbrutet under de sex månader som omedelbart föregått bemärkelsedagen.

4.7.2 Plötsligt insjuknande, begravningsdag och egen vigseldag

Till följd av plötsligt inträffat sjukdomsfall inom familjen, beviljas arbetstagare en kortare tillfällig befrielse från arbete med lön, dock högst tre dagar.

Arbetstagare kan även beviljas motsvarande befrielse från arbetet under en nära anhörigs begravningsdag samt under egen vigseldag, dock för högst två dagar.

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

Med nära anhörig avses arbetstagarens äkta hälft och samboende, partnern i registrerat partnerskap, barn, den äkta hälftens och samboendes barn, partnerns barn i registrerat partnerskap, arbetstagarens föräldrar och den äkta hälftens och samboendes föräldrar samt i registrerat partnerskap partnerns föräldrar samt arbetstagarens bröder och systrar.

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

4.7.3 Vård av svårt sjukt barn

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 sitt sjuka barns vård, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i SRb, efter att på förhand med arbetsgivaren överenskommit om sin frånvaro.

4.7.4 Vårdhänvisning

Ifall vård enligt vårdhänvisningen överenskommits med arbetsgivaren, erlägger denne i enlighet med kollektivavtalet lön för sjukdomstid för den tid den frivilliga anstaltsvården fortgår (se bilaga 7.2).

4.7.5 Moderskapsledighet och faderskapsledighet

Till arbetstagare som är berättigad till moderskapspenning, erläggs lön för 78 vardagar från början av moderskapspenningsperioden (moderskapsledighet).

Till arbetstagare som är på faderskapsledighet erläggs mellanskillnaden för 12 dagar mellan lönen och faderskapsersättningen enligt sjukförsäkringslagen.

4.8 Resor

4.8.1 Allmänt

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

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

4.8.2 Resekostnader och ersättningar för restid

Ifall arbetstagaren, på arbetsgivarens uppmaning, är tvungen att påbörja sin resa dagen före bytesdagen och resan har påbörjats före kl. 21.00, ska denna dag räknas som en halv arbetsdag och bytesdagen som en hel arbetsdag.

Då resor, som arbetstagare gör för rederiets räkning sker med tåg eller fartyg, är arbetstagaren berättigad att resa i I klass (befäl) och med flygplan i turist- eller ekonomiklass. Vid resa utomlands är han eller hon berättigad att resa i klass som med beaktande av rådande förhållanden motsvarar sagda klass.

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

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

Arbetstagare som reser med flyg på rederiets räkning är berättigad att medföra högst 30 kg resgodis för privat bruk. Rederiet erlägger eventuella kostnader för övervikt. Kostnaden för del som överstiger 30 kg erläggs av den anställde.

4.8.3 Resor i samband med ledighet

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

Om inte annat följer av semesterlagen för sjömän, är arbetstagare, som skriftligt avtalat med rederiet om att på rederiets bekostnad efter semester återvända till sitt arbete på fartyg i cross trade-trafik, berättigad till fri hemresa.

Skäliga kostnader för bostad och kost under resan ersätts enligt räkning.

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

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

Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall på basis av tillförlitlig utredning och högst ersättning enligt bilaga 1.

Om byte i enlighet med avlösningssystemet sker vid en sådan tidpunkt att hemresan inte kan påbörjas omedelbart, betalar arbetsgivaren kostnader förorsakade av övernattnig.

4.8.4 Resor i samband med möten

Respektive förbund betalar eventuella resekostnader för förbundsmedlem som valts till FSBF:s/FMBF:s styrelsemedlem eller suppleant (jfr punkten fackföreningsverksamhet).

4.9 Arbetskläder

4.9.1 Skyddskläder

Ombord på fartyget ska för arbetstagarnas bruk i tillräcklig mängd finnas ändamålsenliga skyddsdräkter, -handskar och -skodon samt övriga personliga skyddsanordningar.

Åt arbetstagare som arbetar i roro-fartygs lastutrymmen anskaffas på arbetsgivarens bekostnad enhetliga med reflekterande varningsfärg CE-märkta skyddshalare.

De av arbetsgivaren anskaffade/reserverade skyddsdräkterna tvättas på arbetsgivarens bekostnad eller tvättas under arbetstid. Vid sprutmålning och rengöring av tankar innehållande farliga ämnen samt därmed jämförbara arbeten skall arbetstagarna använda av arbetsgivaren anskaffade ansiktsmasker och annan skyddsutrustning.

4.9.2 Befälets uniformer

Då arbetsgivaren förutsätter att någon ur befälet (även kockstuart hänförs i detta avseende till befälet) ska använda ett bestämt tjänsteplagg, ska ett dylikt plagg (ett plagg per år) betalas och ombesörjas av arbetsgivaren. Med tjänsteplagg avses rock, byxor och skjorta. Rederiet ger utan kostnad behövliga tjänste- och gradbeteckningar.

4.10 Städning

Diskning av matkärl och -bestick samt städning och rengöring av mässrummen ska ske efter varje måltid. Tillfälle för rengöring ska beredas under den ordinarie arbetstiden.

Sovhytterna och mässrum ska undergå grundlig rengöring och skurning en gång i veckan. Dessa arbeten ska utföras under ordinarie arbetstid.

Kan inte i denna paragraf avsedda arbeten utföras under ordinarie arbetstid, ska de utföras som övertidsarbete mot fastställd övertidsersättning. Som övertid anses likväl inte dylikt arbete, som utförs av på vakt varande person under helgdag.

Såsom en rekommendation konstateras, att arbetstagaren befrämjar renlighet och trivsel för sin egen del genom att bädda sin egen koj.

4.11 Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att försäkra arbetstagaren mot olycksfall under fritid och inom ramen för fartygets idrottsverksamhet på samma villkor som mot olycksfall i arbete i lag är stadgat. Såsom fritid anses härvid även införtjänad ledig tid och semester enligt semesterlagen för sjömän.

Arbetsgivaren är även skyldig att ta en tilläggsförsäkring som gäller de ombordanställdas fritid och varigenom ersätts skada som arbetstagaren avsiktligt förorsakats av utomstående, under förutsättning att den skadade inte genom eget handlande avgörande medverkat till den händelse som förorsakat skadan.

Om arbetsgivaren underlåtit dessa skyldigheter svarar han eller hon likväl för att arbetstagaren eller dennes rättsinnehavare kommer i åtnjutande av här avtalade olycksfallsersättningar.

Då arbetstagaren drabbas av olycksfall ska han eller hon därom genast meddela arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, vilken åligger att på anfordran däröver utfärda bevis. Anmälan om olycksfall skall ofördröjligen efter olycksfall genom befälhavaren eller rederiets försorg insändas till vederbörande försäkringsanstalt.

Om befälhavaren eller rederiet försummar att inom föreskriven tid insända anmälan om olycksfall till försäkringsanstalten, är rederiet ansvarigt för att arbetstagaren dock kommer i åtnjutande av lagenlig olycksfallsersättning.

De förmåner, som enligt sjömanslagen¹⁾ tillkommer arbetstagaren vid sjukdomsfall tillförsäkras honom även vid olycksfall.

Därtill tecknar arbetsgivaren en grupplivförsäkring som gäller för arbetstagarna.

4.12 Hemtransport av död sjöman

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

4.13 I hamn kungjord strejk/lockout/blockad

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

4.14 Nya fartyg

Då rederiet låter bygga ett nytt fartyg eller från utlandet anskaffar ett begagnat fartyg, ska rederiet, för avtalsparterna, förete nämnda fartygs bostadsritningar.

Hytterna i ett nytt fartyg, som beställts till ett finskt rederi, bör planeras så att de till sin standard minst motsvarar bestämmelserna i 13 § 5 mom. i bostadsförordningen (518/1976).

¹⁾ I denna punkt avses den gamla sjömanslagen (423/1978) som var i kraft före den 1 augusti 2011 innan den ersattes av den nya lagen om sjöarbetsavtal.

Beträffande nybyggda fartygs emottagningsövervakare tillämpas minst detta avtals fastställda lönevillkor för det fartyg som ska mottagas.

4.15 Kost

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

5 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

5.1 Principen om fortgående förhandling

Om någon av kollektivavtalsparterna vill ta initiativ till att ändra på eller komplettera avtalet bör ifrågavarande avtalspart till de övriga parterna framlägga en motiverad skriftlig framställan som utan dröjsmål ska besvaras på motsvarande sätt.

Såvida parterna kommer överens om en ändring eller komplettering av avtalet kan ändringen träda i kraft på det sätt parterna avtalat, oberoende av om kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller inte.

I övriga fall tillämpas för förhandlingar mellan parterna det som i detta avtal bestämts om förhandlingsordning.

Genom det som ovan avtalats har man inte ändrat den arbetsfredsplikt som med stöd av kollektivavtalslagen är i kraft mellan parterna. Därför betyder detta inte, såvida man inte i enlighet med principen om fortgående förhandlingar uppnår ett resultat, att den bestämmelse i kollektivavtalet mot vilken ändringsförslaget riktar sig skulle upphöra att gälla och inte heller att fredsplikten i relation till denna skulle upphävas.

5.2 Förhandlingsordning vid enskilda tvistefrågor

Om meningsskiljaktigheter kring tillämpningen av detta kollektivavtal inte har kunnat utredas lokalt, till exempel i den ordning som avses i förtroendemannaavtalet, ska de organisationer som undertecknat detta avtal, om någondera av parterna ber om det, sträva efter att utreda meningsskiljaktigheterna genom förhandlingar. Den organisation som anser att en utredning är nödvändig ska till den andra parten framlägga en motiverad skriftlig framställan som utan dröjsmål ska besvaras på motsvarande sätt.

Om en fråga kring anställningsförhållandet är principiell eller berör flera medlemmar i förbundet, är alla avtalsparter med och löser ärendet.

Om en avtalspart anser att en annan part uppenbart brutit mot detta avtal eller bestämmelserna om sjömän får med anledning av detta inga andra åtgärder vidtas innan vederbörande avtalsparter har försökt nå samförstånd genom förhandlingar.

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

Om en sådan fråga inte ankommer att avgöras av arbetsdomstolen, kan ärendet överlämnas till behandling och för slutligt avgörande i en skiljedomstol som sammansätts av fem personer på det sätt som nämns nedan.

5.3 Skiljedomstol

Parterna i detta kollektivavtal väljer separat två medlemmar vardera för varje tvistemål. Som ordförande fungerar en person som valts av skiljedomstolen eller, om inte enighet kan nås, en av riksförlikningsmannen utsedd person. Skiljemännen bestämmer separat i varje ärende huruvida någondera parten helt och hållet eller tillsammans med en annan måste betala kostnaderna till följd av att skiljemännen samlas och ärendet behandlas samt huruvida parten ska åläggas att ersätta rättegångskostnaderna för den andra parten och till vilket belopp.

Skiljemännen ska då de tillämpar detta avtal och lagen om kollektivavtal för sjömän behandla och avgöra ett ärende med iakttagelse av vad gällande lag föreskriver om skiljemannaförfarande.

6 FACKFÖRENINGSVVERKSAMHET

6.1 Deltagande i fackföreningsverksamhet

Ifall medlem i Finlands Skeppsbefälsförbund eller Finlands Maskinbefälsförbund utsetts till medlem eller suppleant i respektive förbundsstyrelse, ska arbetsgivare när detta utan olägenhet är möjligt och ifall inte annat följer av nedanstående, bevilja den valda befrielse från arbete utan lön för behövliga mötesresor.

Med vederbörande person kan från fall till fall överenskommas om att den beviljade ledigheten avdras från tidigare införtjänade lediga dagar. Även användning av semesterdagar är möjligt.

6.2 Ombudsmän

Vederbörande ombudsmän har rätt att i fackliga angelägenheter besöka fartygen. Ombudsmannen ska ha av Skeppsbefälsförbundet eller Maskinbefälsförbundet given fullmakt och besöket får inte störa besättningens arbete.

Om det uppstår oklarheter om arbetstagares lön eller i andra ärenden som hänför sig till anställningsförhållande, bör ifrågavarande förbunds ombudsman ges alla de uppgifter som kan påverka klarläggandet av besvärärendet.

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

7 UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

I samband med uppsägning och permittering ska iaktas vad därom skilt överenskommits (bilaga 4).

8 HÄLSOVÅRD

Gällande hälsovården iaktas bestämmelserna i Sjöfartsbranschens hälsovårdsavtal (bilaga 7).

9 ÖVERLÅTELSE AV FARTYG OCH FLAGGBYTE

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

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

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.

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 erlaggs lön som minst motsvarar lönen för uppsägningstiden i enlighet med kollektivavtalet.

Om arbetstagaren inte fortsätter att arbeta på fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet och om överlåtaren inte kan erbjuda arbetstagaren arbete som motsvarar hans yrke under uppsägningstiden samt om arbetstagaren under uppsägningstiden övergår i tredje arbetsgivares tjänst och arbetstagaren på denna grund inte längre står till arbetsgivarens/överlåtarens förfogande, är arbetstagaren dock berättigad till

lön för hela uppsägningstiden förutsatt att arbetstagaren meddelat om övergången innan överlåtaren meddelat om ett eventuellt ersättande arbete.

**BILAGEAVTAL FÖR
SMÅTONNAGE I
UTRIKESFART**

BEFÄL
FÖR TIDEN
1.3.2014–28.2.2017

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Innehållsförteckning	3
Bilaga 2 Beräkningsexempel för övertiden per dygn och vecka	6
Bilaga 3 Förtroendemannaavtal för FMBF:s och FSBF:s anställda i utrikesfart	8
Bilaga 4 Avtal om grunder för uppsägning och permittering i utrikesfart inom sjöfartsbranschen	14
Bilaga 5 Avtal för FMBF:s och FSBF:s arbetstagare om arbetar skyddsarbete på arbetsplatser inom sjöfartsbranschen	21
Bilaga 6 Verksamhetsmodell för den fackkommitté som avses i arbetarskyddsavtalet	23
Bilaga 7 Hälsovårdsavtal inom sjöfartsbranschen	25
Bilaga 7.1 Rusmedelspolitik inom utrikesfarten	30
Bilaga 7.2 Vårdhänvisningsavtal för missbrukare av alkohol och rusmedel	35
Bilaga 8 FMBF:s och FBBF:s utbildningsavtal	42
Bilaga 9 Deltidsarbete	45
Bilaga 10 Tillämpning av punkt 2.2 i kollektivavtalet	47
Bilaga 11 Krigsriskavtal	49

Bilaga 1

Bemanningsstabell

Bemanningsstabell på fartyg vars siffra för bruttodräktighet (**GT**) är under **4 000** (lolo) eller **6 400** (roro). Detta motsvarar den tidigare gränsen på **1 600 bruttoregister-ton (grt)**. Vad gäller behörighetskrav för maskinbefäl följs huvudmaskinens effekttal uttryckt i **kilowatt (kW)**.

	Östersjötrafik	När- / Europa- trafik	Fjärr- trafik
Sjökapten		1	1
Överstyrman	2	1	1
Vaktstyrman	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	1

Övermaskinmästare	1[^]	1[^]	1[^]
Maskinmästare			1
Vaktmaskinmästare	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	

Matros/maskinman	2	2	2
Vaktman	1	1	1
Kock	1	1	1

Underkommentar:

$\frac{1}{2}$ = gemensamt befäl

[^] = över 3000 kW

Bemanningsstabell på fartyg vars tal för bruttodräktighet (**GT**) är under **2 500** (lolo) eller **4 000** (roro). Detta motsvarar den tidigare gränsen på **1 000 bruttoregister-ton (grt)**. Vad gäller behörighetskrav för maskinbefäl följs huvudmaskinens effekttal uttryckt i **kilowatt (kW)**. Om ingen i fartygspersonalen har hushållsutbildning ska fartyget ha en fartygskock*.

	Östersjötrafik	När- / Europa- trafik	Fjärr- trafik
Sjökapten			1
Överstyrman	1	2	1
Vaktstyrman	1$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	1

Övermaskinmästare			
Maskinmästare		1	1
Vaktmaskinmästare	1[^]		

Matros/maskinman	1	1	1
------------------	----------	----------	----------

Vaktman	1	2	2
Kock	*	*	*

Underkommentar:
 ½ = gemensamt befäl
 ^ = under 1 500 kW

Bemanning på fartyg vars tal för bruttodräktighet (**GT**) är under **1 250** (lolo) eller **2 000** (roro). Detta motsvarar den tidigare gränsen på **500 bruttoregister-ton (grt)**. Vad gäller behörighetskrav för maskinbefäl följs huvudmaskinens effekttal uttryckt i **kilowatt (kW)**. En i fartygspersonalen ska kunna fungera som kock.

	Östersjötrafik	När- / Europa- trafik	Fjärr- trafik
Sjökapten			1
Överstyrman		1	1
Vaktstyrman	2	1½	1

Övermaskinmästare			
Maskinmästare			
Vaktmaskinmästare	#	#	1

Matros/maskinman		1	1
Vaktman	2	1	1
Kock			

Underkommentar:
 ½ = gemensamt befäl
 # = maskinskötare

BILAGA 2 BERÄKNINGSEXEMPEL FÖR ÖVERTIDEN PER DYGN OCH VECKA

Fartyget till sjöss eller ankomster/eller avgångsdygn

Måndag 10

Tisdag 14 4 övertidstimmar

Onsdag 10

Torsdag 13 3 övertidstimmar

Fredag 12 2 övertidstimmar

Lördag 10

Söndag 10

$$79 - 9 = 70 \text{ t}$$

$$70 \text{ t} - 65 \text{ t} = 5 \text{ övertidstimmar}$$

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

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

BERÄKNINGSEXEMPEL FÖR BYTESDAGAR

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

ANKOMST-, AVGÅNGS- och SJÖDYGN

(Arbetstimmar)

----- x 0,8 = ledigt, (1:1-avlösning)

10

(Arbetstimmar)

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

10

HAMNDYGN

(Arbetstimmar)

----- x 0,8 = ledigt, (1:1-avlösning) 8

(Arbetstimmar)

----- x 0,45 = ledigt, (2:1-avlösning) 8

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

BILAGA 3 FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR FMBF:S OCH FSBF:S ANSTÄLLDA I UTRIKESFART

Allmänna bestämmelser

Tillämpningsområde

1. Detta avtal tillämpas på Rederierna i Finland rf:s medlemsrederier.

1. Samarbetsorgan på arbetsplatsen

1. Arbetsgivaren, förtroendemanna- och arbetarskyddsorganisationen ansvarar för samarbetet på arbetsplatsen. Dessa kan även överenskomma om att grunda andra rederivisa organ för lokalt överenskomna uppgifter. När personer utses till samarbetsorganen ska man beakta den nödvändiga sakkunskapen och den yrkesmässiga mångsidigheten som behövs i organet.

2. Val av samarbetsorgan

1. Val förrättas på arbetsplatsen, sålunda att förfarandet inte förorsakar oskäligt men för arbetet och så att alla valberättigade i mån av möjlighet ges tillfälle att delta i valet.

3. Förtroendeman

1. De medlemmar av Finlands Maskinbefälsförbund och Finlands Skeppsbefälsförbund, som arbetar på rederiets fartyg, har rätt att välja rederivisa förtroendemen och suppleanter för dem.

3.1 Lokala avtal om samarbetsorganisationen

1. Lokalt kan överenskommas att samma person är både förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

2. Medlemmar i Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet kan lokalt avtala om att det till rederiet väljs en gemensam förtroendeman och en suppleant för denne.

3. Man kan lokalt avtala om ett eller flera samarbetsorgan som ansvarar för det lokala organets uppgifter i enlighet med lagen om samarbete inom företag, arbetarskyddstillsynslagen, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen och som sköter de samarbetsuppgifter som hänför sig till utvecklingsverksamheten.

3.2 Förtroendemannens behörighet

1. Maskinbefälsförbundets och Skeppsbefälsförbundets förtroendemän representerar båda sina egna medlemmar i frågor som berör anställningsförhållanden.

2. Man strävar efter att försonligt avgöra meningsskiljaktigheter om anställningsförhållandet i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Först efter att en sådan förhandling misslyckats kan ärendet avgöras av avtalsparterna enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

3.3 Tillkännagivanden

1. Över de valda förtroendemännen och de förhandlingsrepresentanter som utsetts av arbetsgivaren görs ömsesidigt skriftliga anmälningar till samarbetspartnern.

3.4 Förtroendemannens befrielse från arbetet

1. Förtroendemannen har rätt att under ett kalenderår hålla ledigt för att sköta ärenden som anknyter till förtroendemannauppdraget (i de lokaler som rederiet reserverat för detta ändamål) enligt följande:

- i rederier med fler än 10 fartyg 30 dygn
- i rederier med 6–10 fartyg 20 dygn
- i rederier med 3-5 fartyg 10 dygn

2. Hur mycket tid som per gång används för att sköta uppgifterna avtalas lokalt med beaktande av fartområde och ruttens tidtabell.

3. Om förtroendemannen på grund av arbetets brådskande natur eller andra orsaker som anknyter till skötseln av arbetsuppgifterna inte kan utnyttja befrielsen från arbetet under arbetstid och därför är tvungen att sköta sitt förtroendemannauppdrag på sin fritid, ersätts förtroendemannen för den befrielse som avses i detta avtal i form av annan ledighet på det sätt som rederiet och förbundet avtalar separat.

3.5 Förtroendemannersättning

1. Förtroendemannens månadslön sänks inte, när han eller hon under arbetstiden förhandlar med arbetsgivaren eller i övrigt utför uppdrag som man avtalat om med arbetsgivaren.

2. Om förtroendemannen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för en sådan tidsförlust en övertidsersättning.

3. Förtroendemannen är berättigad till en ersättning motsvarande lönen för 2,0 vardagsövertidstimmar för de dagar som används till skötseln av förtroendemannauppgifterna.

4. Kostnader för resor, kommunikation, inkvartering, mat och övriga kostnader som är nödvändiga för skötseln av förtroendemannauppgifterna ersätts på det sätt som rederiet och förtroendemannen sinsemellan kommit överens om.

3.6 Förtroendemannens utrymmen och arbetsredskap

1. Arbetsgivaren ställer till förtroendemannens förfogande lokalteter och kontorsredskap samt litteratur som hänför sig till anställningsförhållandet så som förhållandena inom rederiet och förtroendemannauppgifterna vid rederiet rimligen kräver.

2. Förtroendemannen har rätt att i syfte att lösa meningsskiljaktighetsfrågor avgiftsfritt använda telefon och radiotelefon eller skicka och ta emot telex, fax, telegram och e-postmeddelanden.

3.7 Förtroendemannens anställningsskydd

1. En tjänsteman som verkar som förtroendeman får inte medan han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett lägre betalt arbete eller till sådant arbete som väsentligt försvårar skötseln av förtroendemannauppgifterna. Förtroendemannens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom rederiet.

2. Om rederiets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av orsaker som beror på överlåtelse av rörelse, får en dylik åtgärd inte riktas mot förtroendemannen såvida inte rederiets verksamhet helt läggs ned. Om det gemensamt kan konstateras att förtroendemannen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt, kan undantag från denna regel likväl göras.

3. Enligt 8 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal kan en förtroendeman inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv, utan att majoriteten av medlemmarna i Finlands Maskinbefälsförbund eller Finlands Skeppsbefälsförbund som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

4. Dessa bestämmelser ska även tillämpas på förtroendemannakandidater om kandidaturen skriftligt har meddelats arbetsgivaren. Kandidatskyddet inleds tidigast tre månader före mandatperioden och upphör i och med att valresultaten konstateras.

5. Dessa bestämmelser tillämpas även i sex månader efter att uppdraget som förtroendeman har upphört.

6. Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning till förtroendemannen betala minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Då det vid rederiet eller i motsvarande verksamhetsenhet regelbundet arbetar sammanlagt färre än 20 arbetstagare och tjänstemän uppgår ovan nämnda ersättning emellertid för arbetarskyddsfullmäktigs del till minst fyra och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.

7. Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 9 kap. i lagen om sjöarbetsavtal. Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga tjänstemännen.

3.8 Vice förtroendemannens ställning

1. Punkten om förtroendemannens anställningsskydd, förflyttning av förtroendemannen och förtroendemannens rätt till utbildning i samarbetsavtalet tillämpas också på vice förtroendemannen.

2. Övriga rättigheter och skyldigheter för förtroendemannen gäller vice förtroendemannen när han eller hon ersätter förtroendemannen.

3.9 Vad arbetsgivaren ska informera om

1. Arbetsgivaren underrättar förtroendemannen i ett så tidigt skede som möjligt om frågor som direkt eller indirekt berör medlemmar i Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet.

2. När det uppstår oklarheter om frågor som gäller en tjänstemans anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges samtliga uppgifter som behövs vid utredningen av ärendet.

3. Uppgifter om en enskild persons hälsa eller övriga uppgifter som anknyter sig till personen är konfidentiella. Tystnadsplikten gäller också sådana uppgifter om rederiets affärsverksamhet och kundrelationer som enligt allmän livserfarenhet är konfidentiella.

4. Förtroendemannen ges efter att rederiets bokslut har fastställts en på bokslutet baserad utredning om rederiets ekonomiska läge och minst två gånger per redovisningsår en utredning om rederiets ekonomiska läge av vilken utvecklingsutsikterna för produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår. Uppgifterna ges skriftligen på begäran.

5. Förtroendemannen ges årligen en personalplan som omfattar uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om mängd, kvalitet och ställning i fråga om personalen.

6. Förtroendemannen ges varje kvartal uppgifter om antalet arbetstagare och tjänstemän per avdelning.

7. Rederiet ska meddela om betydande förändringar i ovan nämnda uppgifter utan dröjsmål.

8. Förtroendemannen ges per granskningsperiod uppgifter om nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidsbokföringen och ersättningar för dessa inom förtroendemannens verksamhetsområde.

9. Förtroendemannen ges skriftligen varje år uppgifter om anställningsförhållanden inom förtroendemannens verksamhetsområde. Av dessa uppgifter ska framgå medlemmens namn, utbildning, yrkesbeteckning, befattningens svårighetsgrad och tidpunkt vid vilken anställningsförhållandet inleddes.

10. Förtroendemannen ges utöver de nämnda uppgifterna om anställningsförhållanden uppgifter om en eventuell provotid och om anställningsförhållandets karaktär och om grunden för att ingå ett eventuellt tidsbundet arbetsavtal.

11. Förtroendemannen har inom sitt verksamhetsområde rätt att få uppgifter om arbetskraftssituationen för de medlemmar som arbetar på rederiets fartyg samt om deras förtjänstnivå och dess sammansättning och utveckling.

12. Förtroendemannen har rätt att få uppgifter om de underentreprenörer som är verksamma på hans eller hennes fartyg samt om den i deras tjänst anställda arbetskraften på fartyget.

13. Förtroendemannen bör delges de särskilda avtal som ingåtts mellan Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet och rederiet.

14. Förtroendemannen har rätt till uppgifter om avtalade avlösningssystem ombord på fartyget.

15. När en person befullmäktigar förtroendemannen att få löneuppgifter om personen ges förtroendemannen de personliga löneuppgifterna för den som gav fullmakten.

16. En ny person meddelas om det kollektivavtal och förtroendemannasystem som ska tillämpas.

Rätt till mötesfrihet och information

1. Maskinbefälsförbundets och Skeppsbefälsförbundets medlemmar har rätt att i arbetsgivarens lokaler ordna möten där frågor som berör anställningsförhållanden behandlas. Om tillvägagångssätten ska avtalas lokalt.

2. På den lokala partens inbjudan kan en representant för en organisation som är delaktig i detta avtal medverka i mötet.

3. Förtroendemannen har rätt att till sina medlemmar dela ut möteskallelser och meddelanden som gäller anställningsförhållanden och allmänna frågor.

3.9 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

BILAGA 4 AVTAL OM GRUNDER FÖR UPPSÄGNING OCH PERMITTERING I UTRIKESFART INOM SJÖFARTSBRANSCHEN

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

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Avtalet berör permitteringar samt hävande av tillsvidare anställningsförhållanden genom uppsägning.

Avtalet gäller inte

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

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

2 § UPPSÄGNINGSTIDER

Arbetsgivaren ska då han eller hon säger upp arbetsavtalet iaktta, då anställningsförhållandet pågått utan avbrott:

a) för chefer

- 1) en uppsägningstid på tre månader om anställningsförhållandet har fortgått i högst 9 år,
- 2) en uppsägningstid på fyra månader om anställningsförhållandet fortgått i över 9 år, men i högst 12 år,
- 3) en uppsägningstid på fem månader om anställningsförhållandet fortgått i över 12 år, men i högst 15 år, och
- 4) en uppsägningstid på sex månader om anställningsförhållandet har fortgått i över 15 år.

b) för andra

1. en uppsägningstid på två månader om anställningsförhållandet fortgått i högst fem år,
2. en uppsägningstid på tre månader om anställningsförhållandet fortgått i över fem år, men högst nio år,
3. en uppsägningstid på fyra månader om anställningsförhållandet fortgått i över nio år, men högst tolv år,
4. en uppsägningstid på fem månader om anställningsförhållandet fortgått i över tolv år, men högst femton år, och
5. en uppsägningstid på sex månader om anställningsförhållandet fortgått i över femton år.

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet ska han eller hon iaktta följande uppsägningstider

- a) för chefer en uppsägningstid på tre månader och
- b) för övriga arbetstagare en uppsägningstid på en månad. Om anställningsförhållandet fortgått över tio år är uppsägningstiden två månader.

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

3 § UNDERLÅTELSE ATT FÖLJA UPPSÄGNINGSTIDER

En arbetsgivare som inte följer bestämmelserna om uppsägningstider är skyldig att för uppsägningstiden betala full lön till arbetstagaren.

Om en arbetstagare avslutar anställningsförhållandet utan att följa uppsägningstiderna är han eller hon skyldig att för arbetsgivaren utföra arbete som motsvarar uppsägningstidens lön. Arbetsgivaren kan innehålla detta belopp från den slutlön som arbetstagaren är berättigad till genom att tillämpa vad som föreskrivs om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 21 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Såvida någondera avtalsparten underlåter att följa uppsägningstiderna och detta enbart gäller en del av den, gäller prestationsskyldigheten för motsvarande del av uppsägningstidens lön.

4 § UPPSÄGNINGSGRUNDER

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

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

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

5 § SKADESTÅND SOM SKA BETALAS FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING

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

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

Arbetstagares arbetsavtal får inte sägas upp av arbetsgivaren på grund av graviditet. Säger arbetsgivaren upp arbetsavtalet för en arbetstagare som är gravid, anses uppsägningen vara föranledd av graviditeten, om arbetsgivaren inte påvisar annan grund.

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran förete utredning över graviditeten.

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

7 § PERMITTERING

Permittering

Med permittering avses ett tillfälligt, på avtal gjort avbrott i arbetet och lönebetalningen som beslutas av arbetsgivaren eller görs på arbetsgivarens initiativ, då anställningsförhållandet annars hålls i kraft.

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

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare om:

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

Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

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

Permittering utgör inte hinder för arbetstagaren att ta emot annat arbete under den tid som permitteringen varar.

Förhandsutredning om permittering och hörande av arbetstagare

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

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

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

Meddelande om permittering

- a) för chefer 90 dagar tid för meddelande om permittering

b) för övrigt befäl

- 1) om anställningsförhållandet utan avbrott fortlöpt i högst 3 år iakttas en tid för meddelande om permittering på 30 dagar
- 2) om anställningsförhållandet utan avbrott fortlöpt i över 3 år men högst 5 år iakttas en tid för meddelande om permittering på 45 dagar, och
- 3) om anställningsförhållandet utan avbrott fortlöpt i över 5 år iakttas en tid för meddelande om permittering på 60 dagar.

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

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

Meddelandet ska delges representanten för de arbetstagare som permitteras.

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

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 mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

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

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

8 § ANNAT AVBROTT I UTFÖRANDET AV ARBETE OCH BETALNINGEN AV LÖN

Under anställningsförhållandets giltighetstid kan man avtala om att utförandet av arbete och betalningen av lön avbryts tillsvidare eller för viss tid trots att anställningsförhållandet i övrigt består.

9 § ÅTERANSTÄLLANDE

Då arbetsgivaren har hävt arbetstagarens anställningsförhållande till följd av omständigheter som inte förorsakats av arbetstagaren och arbetsgivaren inom de följande nio månaderna behöver arbetskraft för samma eller liknande arbetsuppgifter bör arbetsgivaren av den lokala arbetskraftsmyndigheten fråga om de förra arbetstagarna söker arbete via denna myndighet och då detta är fallet i första hand erbjuda dessa arbetstagare arbete.

10 § MEDDELANDE OM UPPSÄGNING ELLER PERMITTERING TILL ARBETSKRAFTSMYNDIGHETERNA

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

11 § TURORDNING VID NEDSKÄRNING AV ARBETSKRAFT

Vid uppsägning och permittering ska i mån av möjlighet den regeln följas att man i sista hand säger upp eller permitterar yrkeskunniga personer som är viktiga för företagets verksamhet, krigsinvalidier och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga vid anställning hos samma arbetsgivare samt att man förutom denna bestämmelse även beaktar anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt.

Tillämpningsanvisning

Minskning av arbetskraften genomförs huvudsakligen rederivis. Minskningen av arbetskraften kan också genomföras fartygsvis, till exempel om rederiet tar fartyg som trafikerar inom olika fartområden eller olika typer av fartyg ur trafik. Om minskningen av arbetskraften genomförs rederivis behandlas rederiets passagerarfartyg samt torrfrakt- och tankfartyg som helheter.

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

Vid tillämpningen av bestämmelsen som turordning vid nedskärning av arbetskraft bör man beakta att yrkeskunniga personer som är viktiga för rederiets verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga vid anställning hos samma arbetsgivare har sinsemellan jämförbar ställning. Deras inbördes ställning i turordningen fastställs vanligen utifrån anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt.

Yrkeskunniga personer som är viktiga för rederiets verksamhet är till exempel:

arbetstagare med viktig arbetserfarenhet eller utbildning eller som besitter viktiga yrkesfärdigheter – såsom särskild specialkompetens – på basis av en tilläggs/-specialutbildning som arbetsgivaren ordnat

- arbetstagare med särskilda yrkesfärdigheter eller
- arbetstagare som är lämpliga för särskilda arbetsuppgifter, till exempel tungt arbete.

För övriga arbetstagares del fastställs den inbördes permitterings- och uppsägningsordningen utifrån anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt så att arbetstagare som haft ett längre anställningsförhållande permitteras eller sägs upp senare. Om anställningsförhållandena är lika långa permitterar eller säger man till sist upp arbetstagare med större försörjningsplikt.

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

12 § FÖRHANDLINGSORDNING

Om det på grund av uppsägning eller permittering uppstår tvistemål kan tvistemålet hänskjutas till avgörande i enlighet med den i kollektivavtalet fastställda allmänna förhandlingsordningen. Om arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna inte kan lösa tvisten, kan ärendet överföras till arbetsdomstolen för avgörande.

13 § GILTIGHETSTID

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

BILAGA 5 AVTAL FÖR FMBF:S OCH FSBF:S ARBETSTAGARE OM ARBETARSKYDDSARBETE PÅ ARBETSPLATSER INOM SJÖFARTSBRANSCHEN

1 § Arbetarskydd

1.1 Arbetarskyddsorganisation

1. Fartyget har för arbetarskyddssamarbetet en arbetarskyddschef, arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige.
2. Rederiet utser med tanke på arbetsgivarens arbetarskyddssamarbete för fartygen arbetarskyddschefer och för rederiet en arbetarskyddskontaktperson för att främja samarbetet mellan rederiet och fartygen.
3. Tjänstemännen väljer en arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige för honom eller henne. Tjänstemännen kan tillsammans med arbetstagarna välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige för honom eller henne.
4. En arbetarskyddsfullmäktig ska väljas när antalet arbetstagare och tjänstemän sammanlagt uppgår till minst tio.
5. Om det på samma arbetsplats finns arbetstagare som arbetar för olika arbetsgivare har de rätt att välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig som representerar dem i det i detta avtal avsedda samarbete med alla arbetsgivare samt i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna.
6. På fartyg där det regelbundet arbetar sammanlagt minst 5 arbetstagare och tjänstemän ska en arbetarskyddskommission grundas.
7. Arbetarskyddskommissionen består av 4 medlemmar. En fjärdedel av medlemmarna representerar arbetsgivaren, en fjärdedel tjänstemännen och hälften arbetstagarna. Om tjänstemännen är i majoritet på arbetsplatsen representerar hälften av medlemmarna dem och en fjärdedel arbetstagarna.
8. Arbetarskyddskommissionens medlemsantal uppgår till 4 då besättningen understiger 50 och 8 då besättningen är 50 eller flera.
9. Såvida fartygets befälhavare eller maskinchef inte är fartygets arbetarskyddschef eller representant för arbetsgivaren i arbetarskyddskommissionen har de ändå rätt att delta i kommissionens möten där de har yttranderätt.

1.2 Samarbete som upprätthåller arbetsförmåga

1. Verksamhet som ökar de anställdas förmåga att orka i arbetet sköts enligt lokal överenskommelse och i samarbete med sakkunniga. I samarbetet följer man med hur de som är anställda klarar sig i arbetet och hänvisar de som behöver rehabilitering till experter för vård.

1.3 Arbetsarrangemang för arbetarskyddsfullmäktig

1. Om det arbete som en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för arbetsplatsens alla personalgrupper utför försvåras skötseln av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig ska det med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas med annat arbete. Arrangemanget får inte orsaka en sänkning av inkomsten.

1.4 Arbetarskyddsfullmäktiges uppgiftsbetingade ersättning, befrielse från arbetet och anställningsskydd

1. De bestämmelser som gäller förtroendemän om befrielse från arbetet, lönebetalning för den befriade tiden, ersättning för uppdrag som utförs utom ordinarie arbetstid, verksamhetslokaler, inkomstutveckling och anställningsskydd tillämpas på motsvarande sätt på en arbetarskyddsfullmäktig.

2. Om enighet inte kan nås gällande tidsanvändningen för arbetarskyddsfullmäktiges uppdrag har han eller hon ändå rätt till befrielse från arbetet minst 5 timmar under 4 på varandra följande veckor. Om fartygspersonalen omfattar över 80 personer har arbetarskyddsfullmäktige rätt till 8 timmar under 4 på varandra följande veckor.

2 § AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

BILAGA 6 VERKSAMHETSMODELL FÖR DEN FACKKOMMITTÉ SOM AVSES I ARBETARSKYDDSAVTALET

1 § FACKKOMMITTÉ FÖR SJÖFARTSBRANSCHEN

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

2 § FACKKOMMITTÉNS MEDLEMMAR OCH MANDATPERIOD

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

3 § VAL AV ORDFÖRANDE OCH SEKRETERARE

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

4 § MÖTEN

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

5 § BESLUTFÖRHET

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

6 § FACKKOMMITTÉNS UPPGIFTER OMFATTAR

- 1) planering av verksamheten, budgetering och rapportering (projekt, utbildning) samt genomförande av godkända planer;
årlig uppföljning och bedömning av behoven av arbetshälsotjänster inom den egna branschen och genomförande av dessa. Utifrån detta utarbetar fackkommittén en branschspecifik plan

som parterna ser till att förverkliga. Fackkommittén framför också förslag till nödvändiga fortsatta åtgärder

- 2) uppföljning och främjande av utvecklingen av arbetarskyddsarbetet inom branschen
- 3) planering och genomförande av utbildning, information och rådgivning med anknytning till arbetarskydd inom branschen
- 4) produktion av aktuellt material för utveckling av arbetarskyddet och arbetslivet
- 5) genomförande av samarbete med arbetsplatser, myndigheter, forskningsinstitutioner, högskolor, universitet, utbildningsinstitutioner och dylika aktörer
- 6) uppföljning av och informering om förändringar i arbetslivet och lagstiftningen
- 7) uppföljning av den internationella utvecklingen i branschen samt upprätthållande av kontakter till nordiska och andra internationella organisationer inom branschen
- 8) vid behov inrättande av separata arbetsgrupper till vilka experter kan inbjudas samt
- 9) genomförande av andra uppgifter som styrelsen och avtalsparterna inom branschen fastställt och som hör till centralens verksamhetsområde.

7 § KOSTNADER

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

BILAGA 7 HÄLSOVÅRDSAFTAL INOM SJÖFARTSBRANSCHEN

Rederierna i Finland rf å ena sidan samt Finlands Skeppsbefälsförbund rf och Finlands Maskinbefälsförbund rf å andra sidan ingår härmed följande avtal gällande företagshälsovård för arbetstagare som arbetar på fartyg som tillhör arbetsgivarförbundens medlemsrederier.

1 § DELEGATION

Ansvar för att leda utvecklingen av arbetsplatshälsovården enligt detta avtal hör till den permanenta delegation som avtalsparterna tillsatt (delegationen för arbetsplatshälsovård inom sjöfarten).

Till delegationen hör sammanlagt åtta medlemmar, varav fyra representerar arbetsgivarorganisationerna och fyra arbetstagarorganisationerna.

Medlemmarna i delegationen och deras suppleanter utses av avtalsparterna för två år åt gången.

Delegationen väljer bland sina medlemmar en ordförande och en sekreterare.

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

Delegationen är beslutförmär när minst två medlemmar från både arbetsgivar- och arbetstagersidan är närvarande.

För att delegationen ska kunna fatta ett beslut krävs minst 3/4 av de givna rösterna.

2 § ORGANISATIONSMODELLER

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

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

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

3 § REDERIETS FÖRETAGSHÄLSOVÅRDSPERSONAL

Beroende på enligt vilket av alternativen i 2 § rederiet beslutar att ordna sin företagshälsovårdsorganisation ska rederiet vad gäller företagshälsovårdspersonal anställa ett sådant antal och upprätthålla en sådan nivå att genomförandet av de åtgärder för företagshälsovård som avses i detta avtal kan garanteras.

4 § ARBETSMILJÖ OCH ARBETARSKYDD

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

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

5 § FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS VERKSAMHETSOMRÅDE

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

- hälsovård
- första hjälpen och sjukvård samt
- rehabilitering.

6 § KONTROLL AV HÄLSOTILLSTÅNDET

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

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

7 § NYANSTÄLLNINGSUNDERSÖKNING OCH UPPFÖLJNINGUNDERSÖKNINGAR

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

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

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

8 § UNDERSÖKNINGAR

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

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

9 § SJUKVÅRD OCH FÖRSTA HJÄLPEN

I sjömanslagen ¹⁾ finns bestämmelser om sjukvård och första hjälpen på fartyg samt om rederiets sjukvårdsplikt i fall där en arbetstagare som tjänstgör på ett fartyg är sjuk då anställningsförhållandet upphör.

10 § UPPRÄTTHÅLLANDE AV ARBETSFÖRMÅGAN OCH REHABILITERING

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

11 § MISSBRUK AV ALKOHOL OCH RUSMEDEL

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

¹⁾ I denna punkt avses den gamla sjömanslagen (423/1978) som var i kraft före den 1 augusti 2011 innan den ersattes av den nya lagen om sjöarbetsavtal.

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

Om det på grund av en behandling som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om sker ett avbrott i utförandet av arbetet följs bestämmelserna i 14 § i detta hälsovårdsavtal.

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

12 § HÄLSOUPPLYSNING OCH -UTBILDNING

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

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

13 § MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT VÅRDLEDIGHET

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

En kvinna som omedelbart före en med sjukförsäkringslagen förenlig moderskapsledighet har arbetat i rederiets tjänst 6 månader utan avbrott har då hon inleder sin moderskapsledighet rätt till ersättning för naturaförmåner, dock för högst 42 dagar.

14 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE OCH SJUKDOM

I sjukdomsfall ska arbetstagaren i första hand vända sig till den läkare som chefen/rederiet anvisar.

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

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

Lönen fastställs enligt det fartyg personen börjar arbeta på.

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

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

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

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

15 § TYSTNADSPLIKT

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

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

16 § GILTIGHETSTID

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

BILAGA 7.1

RUSMEDELSPOLITIK INOM UTRIKESFARTEN

Rederierna förhåller sig negativt till att personalen använder alkohol och droger

Arbete under påverkan av alkohol eller droger ökar i avsevärd grad risken för olyckor och olycksfall. Därför gäller så kallad nolltolerans i fråga om alkohol och droger på fartyg i utrikesfart.

Varje fall där rederiet fått vetskap om att en person som hör till personalen har varit påverkad av alkohol eller droger antingen då personen stigit ombord eller arbetat på fartyget ska uppmärksammas. Rederierna betonar betydelsen av verksamhet för att förebygga rusmedelsskador samt att tidigt föra ärendet på tal med personen samt hänvisa personen till vård.

Fartygets befälhavare eller en av befälhavaren utsedd sjukskötare på fartyget eller, om ingen sjukskötare finns på plats, den medlem i befälet som ansvarar för hälsovården på fartyget, ska vid behov utföra nedan nämnda kontroller för att utreda om ovan nämnda principer brutits.

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

Nedan följer noggrannare bestämmelser om rusmedelspolitik:

1 ALLMÄNT

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

Genomförandet av rusmedelspolitik på fartyg är en förmån som tillhör alla i fartygspersonalen. Utgångspunkten är att alla som arbetar på fartyget, inbegripet underleverantörer och extra arbetskraft, omfattas av rusmedelspolitiken och att alla följer samma verksamhetsprinciper.

Chefer och arbetsledningen följer förverkligandet av rusmedelspolitiken. Fall där en arbetstagare har varit påverkad av alkohol eller berusningsmedel leder till de åtgärder som fastställs nedan.

Om det finns skäl att misstänka att en person i fartygspersonalen är berusad ska chefer och arbetsledare informera sina egna chefer eller fartygets befälhavare om detta. Om det finns skäl att misstänka att fartygets befälhavare är berusad, ska saken utan dröjsmål anmälas

till överstyrmannen eller högsta ansvariga styrman. Den styrman som tagit emot anmälan ska tillsammans med maskinchefen eller en annan medlem i befälet utan dröjsmål informera rederiet om saken.

Personer med missbruksproblem har alltid möjlighet att på eget initiativ uppsöka företagshälsovården för vård. Alla uppgifter med anknytning till rusmedelsanvändningen behandlas konfidentiellt inom företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock rätt att i fall där personen hänvisats till vård få information om hur vården framskrider.

2 ALKOHOL

En person som arbetar på fartyg får inte i arbetet vara påverkad av alkohol och personens halt av alkohol i blodet (BAC) får aldrig överskrida 0,0 ‰ under arbetstid. Om en arbetstagers halt av alkohol i blodet överskrider 0,0 ‰ får personen inte delta i någon annan verksamhet på fartyget förutom räddning.

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

En person som hör till personalen får köpa och förvara alkoholhaltiga ämnen på fartyget, men det är förbjudet att använda dem på ovan beskrivna sätt. Fartygets befälhavare övervakar mängden alkohol som köps och förvaras på fartyget.

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

Inspektionen ska göras i vittnens närvaro. Vid behov har befälhavaren rätt att omhänderta ämnen som förorsakar fara eller oordning. Ämnena ska överlämnas till polisen eller, om det inte finns hinder för det enligt lag, återlämnas till arbetstagaren när han eller hon avlägsnar sig från fartyget.

3 BERUSNINGSMEDEL

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

Det är absolut förbjudet att föra ombord, inneha, använda, sälja eller förmedla berusningsmedel på fartyget.

4 LÄKEMEDEL

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

5 DROGTESTNING

Vad gäller alkohol- och narkotikatest tillämpas på arbetstagare på fartyget det som föreskrivs i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

Alkohol- och narkotikatest bör genomföras på ett jämlikt och rättvist sätt och så att de är allmänna, det vill säga inte riktas till en enskild arbetstagare. De anordningar och mätare som används vid granskningen ska kalibreras och granskas med jämna mellanrum och hållas i skick så att det inte uppstår misstankar gällande hur exakta resultat de visar.

Man kan låta alla som hör till sjöpersonalen genomgå ett drogtest innan ett tills vidare gällande arbetsavtal ingås. Dessutom kan man utföra drogtest i form av stickprov på fartyg. Alla som hör till sjöpersonalen kan åläggas att förvara resultatet av det senaste drogtestet som bilaga till sitt behörighetsbrev.

Om det finns skäl att misstänka att en arbetstagare arbetar under påverkan av alkohol, testas personen genom blåstest. Om arbetstagaren vägrar göra testet, utreds orsaken till vägran varje gång från fall till fall med beaktande av övriga omständigheter som vittnar om att arbetstagaren är berusad. Dessutom kan man utföra alkoholtest i form av stickprov bland arbetstagarna på fartyget.

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

6 TESTNINGSFÖRFARANDE

De provtagningar som drogtestningen omfattar utförs, med undantag av blåstest, av en person som fått medicinsk utbildning och som rederiet utsett för uppgiften. Personen i fråga och utrustningen, provtagningsmetoderna samt transporten, analysen och bedömningen av och resultatrapporteringen och sekretessen kring proverna bör vid alla tillbörliga tidpunkter iaktta de krav och rekommendationer som är brukliga vid motsvarande test inom branschen.

6.1 URINTEST

Med urintest kan man utreda om en person är påverkad av berusningsmedel. Testet utförs alltid av en sjömansläkare eller en annan godkänd representant för hälso- och sjukvården.

6.2 BLÅSTEST

Med blåstest kan man utreda om en person är påverkad av alkohol.

På fartyget finns en alkometer med vilken testet utförs och den utrustning som behövs för att granska utslaget. Alkometerens utslag granskas alltid enligt anvisning innan blåstestet inleds. Blåstest utförs av fartygets befälhavare eller av befälhavaren utsedd sjukskötare på fartyget eller, om ingen sjukskötare finns på plats, den medlem i befälet som ansvarar för hälsovården på fartyget och både befälet och representanter för manskapet deltar. Det görs en anteckning om granskningen och blåstest som utförts, med undantag för frivilliga test, i skeppsdagboken.

Om resultatet av ett blåstest överskrider 0,0 ‰, tas arbetstagaren ur arbete och det görs ett nytt test efter 30 minuter. På grund av tekniska och medicinska skäl kan ett mätningsfel på 0,2 promille förekomma.

Alkometern ska finnas tillgänglig för vem som på fartyget som vill göra ett frivilligt test.

7 FÖLJDER AV ÖVERTRÄDELSER

Arbete i berusat tillstånd leder alltid till en skriftlig varning av fartygets befälhavare. I fråga om alkohol gäller varningen i 12 månader och i fråga om droger i 24 månader. Utöver varningen och den uppmaning att söka vård som varningen inbegriper ska man alltid vidta de åtgärder som fastställts i vårdhänvisningsavtalet för missbrukare av alkohol och berusningsmedel för att hänvisa arbetstagaren till vård. Personen hänvisas inte till vård i samband med den första varningen på grund av arbete i berusat tillstånd. Om förhållandena, till exempel upprepad berusning och graden av berusning, är sådana att de talar för hänvisning till vård, kan denna åtgärd vidtas redan i samband med den första varningen. Personen hänvisas inte till vård i samband med den första varningen på grund av arbete i berusat tillstånd. Om förhållandena, till exempel upprepad berusning och graden av berusning, är sådana att de talar för hänvisning till vård, kan denna åtgärd vidtas redan i samband med den första varningen.

Brott mot förbud gällande berusningsmedel kan också leda till att anställningsförhållandet hävs med omedelbar verkan.

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

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

BILAGA 7.2 VÅRDHÄNVISNINGSAVTAL FÖR MISSBRUKARE AV ALKOHOL OCH RUSMEDEL

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

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

1 FÖREBYGGANDE VERKSAMHET

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

2 INFORMATION OCH UTBILDNING

Genom att informera och utbilda personalen strävar man efter att

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

Utbildningen riktas till hela personalen och företagshälsovårdens sakkunskap utnyttjas.

3 ARBETSGEMENSKAPEN

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

4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

Förebyggande verksamhet hör till företagshälsovårdens lagstadgade uppgifter. I den individuella handledningen och rådgivningen i samband med hälsokontroller och sjukvård har yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården goda möjligheter att propagera för sunda, rusmedelsfria levnadsvanor.

5 IDENTIFIERING AV SITUATIONEN

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

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

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

6 INGRIPANDE I SITUATIONEN

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

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

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

6.1 CHEFENS ANSVAR

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

Situationer, där arbetsgivaren misstänker, att en arbetstagare uppträder under alkoholpåverkan, ska bedömas från fall till fall. Vid olika test ska likväl gällande lagstiftning och andra bestämmelser iakttas. För drogtest gäller lagstadgat integritetsskydd i arbetslivet.

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

6.2 STÖD AV KOLLEGOR

Det är varje kollegas skyldighet att råda och uppmana en missbrukare att söka hjälp exempelvis genom att kontakta företagshälsovården eller annan yrkesperson. Om arbetsplatsen har en namngiven kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan kollegan även be denne tala med arbetstagaren. Att dölja och hemlighålla problemet genom att t.ex. sköta de arbetsuppgifter som missbrukaren försummar ska inte accepteras.

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

6.3 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS UPPGIFTER

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

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

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

7 SAMARBETE OCH PERSONALREPRESENTANTER

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

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

8 SYSTEM FÖR VÅRDHÄNVISNING

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

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

Målen med vården är att missbrukaren ska tillfriskna, att hans eller hennes hälsa och arbetsförmåga upprätthålls, att han eller hon uppnår en så god hälso- och social kondition som möjligt, att han eller hon kan återvända till regelbundet arbete, att otillbörlig frånvaro minskas, samt att hans eller hennes egna och hans eller hennes familjs angelägenheter fås i skick.

8.1 PERSON SOM SKA HÄNVISAS TILL VÅRD

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

8.2 HÄNVISNING TILL VÅRD

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

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

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

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

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

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

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

8.3 KONTAKTPERSON

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

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

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

8.4 GENOMFÖRANDE AV VÅRDEN

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

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

Vårdbesöken sker på fritiden.

8.5 STÖDÅTGÄRDER

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

8.6 UPPFÖLJNING AV VÅRDEN

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

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

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

8.7 KONFIDENTIALITET

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

8.8 RESULTATEN AV VÅRDEN

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

8.9 KOSTNADER

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

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

8.10 INFORMERING

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

BILAGA 8 FMBF:S OCH FSBF:S UTBILDNINGSAVTAL

1 § Utbildning

1.1 Yrkesutbildning för tjänstemän

1. När arbetsgivaren ger en tjänsteman yrkesutbildning eller skickar tjänstemannen på kurser med anknytning till hans eller hennes yrke ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och tjänstemannens lön avdras inte.
2. Med månadslön avses grund-, garanti- och totallön inklusive eventuella fasta månadstillägg.
3. Om tjänstemannen deltar i utbildning på en ledig dag betalas till honom eller henne lön för utbildningstiden eller så avdras inte ledighet enligt avlösningssystemet.
4. Om utbildningstiden överskrider den ordinarie dagliga arbetstiden, betalas övertidsersättning för den överskridande delen.
5. Ersättningar för resekostnader fastställs enligt Skatteförvaltningens årliga beslut om skattefria ersättningar för resekostnader.
6. När en arbetstagare deltar i utbildning som avses i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen, tillämpas i fråga om arbetsgivarens skyldighet att stå för de kostnader utbildningen föranleder och skyldighet att ersätta inkomstbortfallet för utbildningen det som föreskrivits om yrkesutbildning i detta avtal. Om utbildningen sker utanför arbetstiden, tillämpas i fråga om ersättning av de kostnader utbildningen föranleder samt för inkomstbortfallet samma principer som för utbildning under arbetstid.
7. Avtalet om kostnader för befälets behörighet, tilläggsbehörighet, förnyande och byte enligt STCW har bifogats till detta avtal.

1.2 Gemensam utbildning för arbetsgivare och tjänstemän

1. Samarbetsskolning på arbetsplatsen anordnas av arbetsmarknadsparterna eller på sätt som de lokala parterna överenskommit om. Samarbetsskolning är även kurser som berör lokala avtal och system för deltagande samt arbetarskyddets grund- och specialkurser..
2. Deltagande i utbildning ersätts på samma sätt som yrkesutbildning.
3. Om deltagande i utbildning ska avtalas lokalt.

1.3 Fackföreningsutbildning för arbetstagare i befälsställning

1. Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår högst en månad, om det inte medför kännbara olägenheter för rederiets verksamhet. Vid bedömning av olägenhet ska arbetsplatsens storlek beaktas. Avsikt att delta i kurs ska meddelas så tidigt som möjligt. I negativa fall ska förtroendemannen i god tid meddelas om orsaken till vägran och strävas efter att i samråd utreda en annan lämplig tidpunkt för deltagande.
2. På förhand ska konstateras om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med detta avtal ska betala ersättning till arbetstagaren.
3. För kurser som ordnas i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningsanrättning eller annorstädes och som avtalsparterna har godkänt, betalar arbetsgivaren till förtroendemannen, viceförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige, vicefullmäktige, arbetarskyddskommissionens medlemmar månadslön för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemannen för högst en månad och till de övriga ovan nämnda för högst två veckor. Lokalt kan även avtalas om att denna ersättning betalas även till andra tjänstemän.
4. Till förtroendemannen och medlemsföreningarnas ordförande betalas på motsvarande sätt ersättning för inkomstförlust för en månads del, när de deltar i högst tre månaders kurser vid STTK-institut.
5. Dessutom betalas för varje sådan kursdag för vilken månadslönen inte sänks i ersättning för måltidskostnader en mellan avtalsparterna avtalad måltidsersättning.
6. Arbetsgivaren är endast skyldig att betala ersättningar till samma person en gång för ett utbildningstillfälle med samma innehåll.
7. Utöver förtroendemannen har även medlemmar i Finlands Maskinbefälsförbund rätt att delta i förtroendemannautbildningen enligt följande:

8. I rederier med fler än 10 fartyg 3 personer per år
6–10 fartyg 2 personer per år
3–5 fartyg 1 person per år

1.4 Praktikansvarig

1. Bestämmelserna som berör den praktikansvarige har avtalats i bilagan till detta samarbetsavtal.

2 § GILTIGHETSTID

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

BILAGA 9

DELTIDSARBETE

Finlands Sjömans-Union FSU rf, Finlands Skeppsbefälsförbund rf, Finlands Maskinbefälsförbund rf och Rederierna i Finland rf har kommit överens om följande gällande deltidarbete för arbetstagare med deltidspension, delinvalidpension samt partiell vårdledighet eller partiell föräldraledighet:

1 DELTIDSANSTÄLLD ARBETSTAGARE

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

På arbetstagare med delinvalidpension och partiell vårdledighet samt partiell föräldraledighet tillämpas det som överenskommit för deltidspensionerade arbetstagare.

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

2 UTRÄKNING OCH UTBETALNING AV LÖN ÅT DELTIDSANSTÄLLD

Deltidsanställd arbetstagares dagslön är hälften ($\frac{1}{2}$) av dagslönen för heltidsanställd som utför lika arbete. Således uträknas deltidсанställds dagslön enligt följande modell:

Dagslön = $\frac{1}{2} \times \frac{1}{30} \times$ en heltidsanställd arbetstagares garantilönen

Garantilönen för en deltidсанställd arbetstagare fås genom att personens dagslön multipliceras med 30 (garantilön = 30 x dagslön).

En heltidsanställds garantilön definieras i kollektivavtalet för småtonnage i utrikestrafik (småtonnageavtalet) sålunda att i den ingår grundlön eller förhöjd grundlön jämte ålderstillägg samt oceantillägg. En heltidsanställds dagslön fås då hans eller hennes garantilön delas med trettio.

Deltidsanställdas lön utbetalas på samma sätt som lönen för en heltidsanställd.

3 ÖVERTIDSERSÄTTNING

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

4 NATURAFÖRMÅNER UNDER SEMESTERN

Under semester är naturaförmånerna för en deltidsanställd arbetstagare hälften av en heltidsanställds naturaförmåner under motsvarande tid.

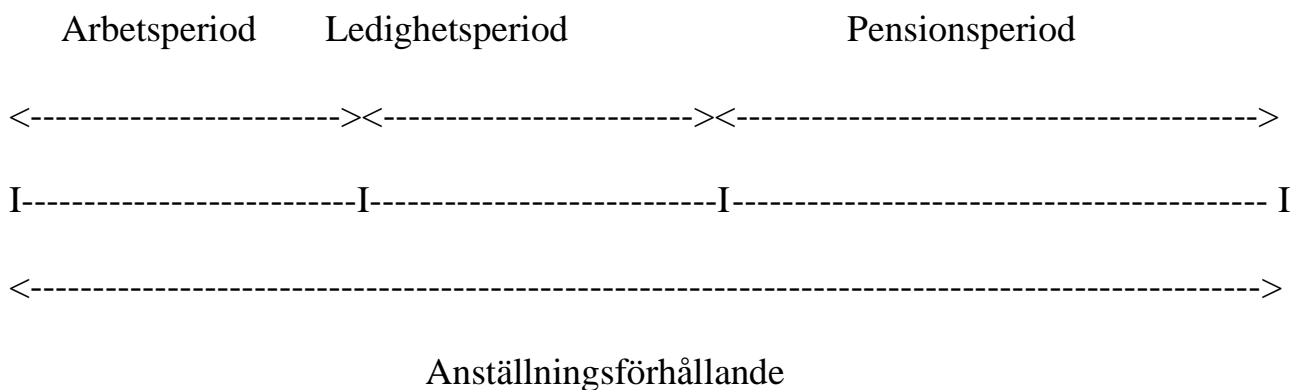
5 SEMESTER

Beträffande semestern tillämpas för en deltidsanställd gällande förordningar och bestämmelser i semesterlagen för sjömän (433/1984) samt kollektivavtalet för småtonnage i utrikesfart.

6 LÖN FÖR SJUKDOMSTID OCH KOSTNADERNA FÖR SJUKVÅRD

Beträffande en deltidsanställds rätt att erhålla lön under sjukdomstid samt ersättning för kostnaderna för sjukvård tillämpas vad som föreskrivs i sjömanslagen (423/1978).

7 EXEMPEL FÖR UTFÖRANDE AV DELTIDSARBETE



BILAGA 10 TILLÄMPNING AV PUNKT 2.2 I KOLLEKTIVAVTALET

TILLÄMPNING AV TIDSBUNDNA ARBETSAVTAL ENLIGT PUNKT 2.2 I KOLLEKTIVAVTALET FÖR SMÅTONNAGE I UTRIKESFART

Genom bestämmelserna i punkt 2.2 i kollektivavtalet för småtonnage i utrikesfart har man, å ena sidan, önskat specificera de situationer där man på arbetsgivarens initiativ kan ingå ett tidsbundet arbetsavtal och, å andra sidan, förhindra att tidsbundna arbetsavtal utnyttjas för att kringgå arbetstagarens anställningsskydd. Bestämmelsen syftar inte till att förhindra att ett tidsbundet arbetsavtal ingås på arbetstagarens initiativ och i enlighet med arbetstagarens intressen i situationer där detta inte skulle vara möjligt att genomföra på arbetsgivarens initiativ.

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

För att göra det lättare i praktiken har parterna konstaterat att ett tidsbundet arbetsavtal enligt punkt 2.2 i kollektivavtalet för småtonnage i utrikesfart kan ingås på initiativ av arbetsgivaren, om orsaken till avtalet är:

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

- en tillfällig osäkerhet i samband med att verksamheten inleds eller verksamhetens fortsättning, förutsatt att målet inte är att kringgå arbetstagarens uppsägningsskydd samt
- tids- eller resebefraktning eller tillfällig uthyrning av ett fartyg, dock så att enbart befraktnings- eller hyresavtalet i sig inte är grunden för att ett tidsbundet arbetsavtal ingås och under förutsättning att målet inte är att kringgå arbetstagarens uppsägningsskydd.

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

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

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

BILAGA 11

AVTAL GÄLLANDE KRIGSFARA

Undertecknade har avtalat följande om krigsfara och situationer där krigsfara förekommer (bl.a. sjöröveri):

De områden som angetts av Lloyd's Joint War Committee (JWC, se separat lista som uppdateras från fall till fall) godkänns som områden där krigsfara råder eller områden av liknande art som områden där krigsfara råder.

På fartyg som trafikerar i områden där krigsfara råder betalas en tabell- eller garantilön förhöjd med 100 %. För övertidsarbete i områden där krigsfara råder betalas en tabell- eller garantilön förhöjd med 100 %.

Förhöjd lön börjar betalas från början av det dygn under vilket fartyget anländer till ovan nämnda område och till slutet av det dygn under vilket fartyget har åkt bort från området, dock minst för två dygn.

Vid beräkning av lönen för semester ska den tid för vilken förhöjd tabell- eller garantilön har betalats tas i beaktande (enligt pro rata-principen).

Arbetsolycksfallsförsäkringar, grupplivförsäkringar och försäkringar för personlig egendom gäller i områdena i fråga (såvida inget annat överenskommit gällande krigsfara), dock så att följande gäller för områden där krigsfara råder, om ett olycksfall eller dödsfall beror på en krigsoperation eller därmed jämförbar åtgärd:

- ersättningen enligt grupplivförsäkringen på grund av dödsfall är dubbel
- utöver den lagstadgade ersättningen från olycksfallsförsäkringen är engångsersättningen för 100 % bestående arbetsförmåga 210 000 euro. För mindre arbetsförmåga betalas en engångsersättning vars storlek står i pro rata-förhållande till full engångsersättning. Engångsersättningens belopp höjs varje år på motsvarande sätt som andra ersättningar enligt olycksfallsförsäkringslagstiftningen
- förlust av personlig egendom i enlighet med arbets- och näringsministeriets förordning om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning till arbetstagare för förlust av personlig egendom vid sjöolycka (721/2009).

Om en arbetstagare inte vill följa fartyget till ett område där krigsfara råder, ska arbetstagaren meddela detta genast efter att han eller hon fått vetskap om att fartyget kommer att trafikera

till ett sådant område. I övrigt iakttas gällande lagstiftning om krigsfara.

Detta avtal gällande krigsfara gäller på samma sätt som andra kollektivavtal för utrikesfart som ingåtts mellan parterna.

HELSINGFORS den 27 juni 2012

REDERIerna I FINLAND rf

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND rf

**UTRIKESFARTENS
KOLLEKTIVAVTAL**

**ALLMÄNNA AVTAL
2014–2017**

**BEFÄLHAVARE
MASKINCHEFER
STYRMÄN
MASKINMÄSTARE
LINJELOTSAR
SJUKSKÖTARE**

B. ALLMÄNNA AVTAL

1. SJÖARBETSTIDSBESTÄMMELSER

1. Definitioner

Arbetstiden i utrikesfarten regleras enligt den sjöarbetstidslag (sjöarbetstidslagen 296/1976) som trädde i kraft den 1 juli 1976, ifall inte av nedanstående bestämmelser annat följer.

I dessa bestämmelser förstås med:

skiftarbetare arbetstagare, vars arbete indelats i vakter;

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

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

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

dygn tiden mellan klockan 00 och klockan 24; **hamndygn** dygn, då fartyget befinner sig i hamn; **sjödygn** dygn, då fartyget befinner sig på resa;

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

vecka tiden från måndag klockan 00 till söndag klockan 24;

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

2. Skiftarbetarens arbetstid

2.1 Sjödygn

2.1.1 Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

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

2.1.3 På dagen före påskdagen, midsommardagen, jul- och nyårsdagen ska för allt arbete efter kl. 12, med undantag av erforderliga vakturer, övertidsersättning erläggas.

2.1.4 Fartygets befälhavare kan fritt överenskomma med skiftarbetare i vaktur att även arbete, som hänför sig till underhåll av fartyget och inte stör de övriga vila, utförs mellan kl. 18 och 06.

2.2 Ankomstdygn

2.2.1 Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

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

2.2.3 På lördagar samt dagen före trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdagen, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden högst 8 och minst 3 timmar. Övertidsersättning bör utgå för allt arbete utöver 3 timmar med undantag för arbete under vakturer, med vilket jämföras fartygets förtöjning och därtill anslutande arbeten. Efter fartygets förtöjning ska inte skiftarbetare som på förenämnda grunder utfört arbete under 3 timmar eller mera, åläggas att utföra ordinarie skeppsarbete.

2.2.4 På dagen före påskdagen, midsommar-, jul- och nyårsdagen ska övertidsersättning erläggas för allt arbete som utförs efter kl. 12, med undantag av erforderliga vakturer.

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

2.3 Avgångsdygn

2.3.1 Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

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

2.3.3 På dagen före påskdagen, midsommardagen, jul- och nyårsdagen ska för allt arbete efter kl. 12, med undantag av erforderliga vakturer, övertidsersättning erläggas.

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

2.4 Hamndygn

2.4.1 Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2.4.2 Under hamndygn, som är helgdag eller lördag, får skiftarbetare inte hållas i arbete (7 § 3 mom. i sjöarbetstidslagen). Utan hinder av ovanstående bestämmelse kan arbetstagare åläggas att mot ersättning utföra övertidsarbete (9 § 1 mom. i sjöarbetstidslagen).

2.4.3 Ordinarie arbetstid ska placeras så att skiftarbetare inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan kl. 6 och kl. 18.

2.4.4 Mellan sjöfartens arbetsgivareförbund, Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet har överenskommit, att förenämnda bestämmelse även gäller då fartyg lastar/lossar på öppna havet eller öppen redd.

2.4.5 Dagen före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdagen samt dagen före trettondag, långfredag, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden 3 timmar och den ska förläggas mellan kl. 6 och kl. 12. Då nämnda helgaftnar inträffar på lördagar ska övertidsersättning erläggas för utfört arbete.

3. Ekonomiarbetarens arbetstid

3.1 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn

3.1.1 Ordinarie arbetstid för ekonomiarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

3.1.2 Ordinarie arbetstid ska placeras:

1) så att en ekonomiarbetare på passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under en tidsperiod som överskrider 14 timmar i dygnet (5 § 1 mom. 3 punkten i sjöarbetstidslagen). Parterna har kommit överens om att man med undantag från det som nämnts ovan kan placera den ordinarie arbetstiden för ekonomipersonal i högst två delar under ett dygn, dock så att arbetstagaren ges minst 8 timmars vila utan avbrott per dygn. Detta förutsätter att ärendet behandlas i den ordning som avses i samarbetslagen på fartyget.

2) så att ekonomiarbetare på annat än passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 19 eller under hamndygn, som inträffar på helgdag eller lördag, under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 15 (5 § 1 mom. 4 punkten i sjöarbetstidslagen).

3.2 Hamndygn

3.2.1 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

Den ordinarie arbetstiden för en ekonomiarbetare är dock högst 5 timmar under hamndygn som inträffar på helgdag eller lördag:

- 1) på andra fartyg än passagerarfartyg och
- 2) på passagerarfartyg, då inga passagerare än ombord på fartyget.

3.2.2 Ordinarie arbetstid ska placeras:

1) så att en ekonomiarbetare på passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under en tidsperiod som överskrider 14 timmar i dygnet (5 § 1 mom. 3 punkten i sjöarbetstidslagen) och

2) så att ekonomiarbetare på annat än passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 19 eller under hamndygn, som inträffar på helgdag eller lördag, under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 15 (5 § 1 mom. 4 punkten i sjöarbetstidslagen).

Finns ombord på passagerarfartyg under hamndygn icke passagerare, får den i 1 punkten avsedda perioden likväl vara högst 12 timmar lång, och den ska upphöra på annan vardag än lördag före klockan 19 samt på helgdag och på lördag före klockan 15 (5 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen).

3.2.3 Ekonomiarbetare på annat än passagerarfartyg samt ekonomiarbetare på passagerarfartyg, om passagerare icke befinner sig ombord, kan under hamndygn som infaller på helgdag åläggas att utföra endast arbete, som erfordras för besättningens och passagerarnas förplägning, nödig servering samt lätt rengöringsarbete (8 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen). Parterna har (med undantag från 12 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen) kommit överens om att då fartyget är i hamn på en helgdag till ekonomiarbetare betala 1/63 av den månatliga penninglönen för arbetstimmar som utförts under ordinarie arbetstid.

3.2.4 Ordinarie arbetstid på dagen före påskdagen, midsommardagen, jul- och nyårsdagen samt dagen före trettondag, långfredag, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är högst 5 timmar.

4. Dagarbetares arbetstid

(Gällande maskinbefälet, gäller vad som överenskommits i 6 § i styrmännens och maskinmästarnas kompletterande avtal till ramavtalet angående sjö-, ankomst- och avgångsdygn.)

4.1 Sjödygn

4.1.1 Ordinarie arbetstid för dagarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan (OBS! punkt 4.3.5.).

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

4.1.3 På dag före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdag ska för allt arbete efter kl.12 övertidsersättning erläggas (arbetstiden har samma längd som på vanliga vardagsförmiddagar, t.ex. 7–8, 8.30–12 = 4,5 t.).

4.1.4 Den ordinarie arbetstiden ska placeras sålunda, att dagarbetare under sjödygn inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 18.

4.1.5 Utöver bestämmelserna i punkt 4.3.5 har dagarbetare rätt till vederlag när de enligt avtal arbetar över tre timmar på en lördag. Dagarbetare kan också på helgdag enligt avtal arbeta minst 8 timmar mot vederlagsersättning.

4.2 Ankomstdygn

4.2.1 Ordinarie arbetstid för dagarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan (OBS! punkt 4.3.5.).

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

4.2.3 Dagen före trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdagen, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar. Övertidsersättning ska betalas för allt arbete som överskrider tre timmar, med undantag för fartygets förtöjning och arbeten i anslutning till denna. Den ordinarie arbetstiden ska, om fartyget anländer före klockan 12, placeras mellan klockan 6.00 och klockan 12.00 och, om fartyget anländer efter klockan 12.00, mellan klockan 6.00 och klockan 18.00.

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

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

4.3 Avgångsdygn

4.3.1 Ordinarie arbetstid för dagarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan (OBS! punkt 4.3.5).

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

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

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

4.3.5 I enlighet med 16 § sjöarbetstidslagen har överenskommit, att dagmans arbetstid på vardagslördagar under sjö-, ankomst- och avgångsdygn är följande:

- a) 3 timmar under sjödygn, varvid arbetstiden bör placeras mellan kl. 6 och 12,
- b) 3 timmar under ankomstdygn, varvid arbetstiden bör placeras mellan kl. 6 och 12,
- c) 3 timmar under avgångsdygn.

Ovannämnda övertidsarbete ska ersättas med särskilt vederlag enligt 14 § i sjöarbetstidslagen.

4.4 Hamndygn

4.4.1 Ordinarie arbetstid för dagarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan (OBS! punkt 4.3.5.).

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

4.4.3 För arbete på lördag i hamn ska övertidsersättning erläggas.

4.4.4 Den ordinarie arbetstiden ska placeras sålunda att dagarbetare under hamndygn inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan kl. 6 och kl. 18.

4.4.5 På dag före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdag samt dag före trettondag, långfredag, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden 3 timmar och den ska förläggas till tiden mellan klockan 6 och klockan 12, förutom då nämnda helgaftnar inträffar på lördagar, då övertidsersättning ska erläggas för utfört arbete.

5. Hamnvakt

Utan hinder av vad ovan är stadgat om placeringen av arbetstiden i dygnet kan den ordinarie arbetstiden i och för anordnande av hamnvakt på annan vardag än lördag även förläggas till tiden mellan kl. 18 och kl. 6 (5 § 3 mom. i sjöarbetstidslagen).

6. Övertidsersättning

6.1 Egentlig övertidsersättning (13 § i sjöarbetstidslagen)

6.1.1 I pengar utgående övertidsersättning

Den i pengar utgående övertidsersättningens storlek är per timme för övertidsarbete som utförs på vardag minst 1/102 och för arbete som utförs på helgdag minst 1/63 av arbetstagarens penninglön i månaden. Kostpenning eller motsvarande ersättning inberäknas därvid inte i penninglönen.

6.1.2 Ersättningsgrunder

Till grund för övertidsersättningens beräkning medtas grundlön och eventuella erfarenhetstillägg. Under den tid oceantillägg och/eller oljetransporttillägg utgår, ska även dylikt tillägg medtas vid fastställande av övertidsersättningens storlek.

6.1.3 Omvandling av övertid till fritid

Se sjöarbetstidsbestämmelsernas punkt 10 Avlösningssystem.

6.2 Övertidsersättning i form av vederlag (berör inte befälhavare och inte vaktfria maskinchefer)

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

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

Avvikande från ovanstående har parterna avtalat gällande styrmän på E0-fartyg, att då fartyget avgår från eller ankommer till hamn på lördag eller helgdag är ersättningen för sjötid vederlag och för hamntid övertidsersättning.

6.2.2 Arbetstidsbestämmelser

Från avtalsperiodens början förkortas arbetstiden till 39 timmar i veckan sålunda att vederlag uppstår ytterligare en timme per vecka.

Den 1.10.1981 förkortas arbetstiden ytterligare till 38 timmar i veckan så att det uppstår ytterligare en timme vederlag per vecka.

6.2.3 Tilläggsvederlag

Arbetstagare är förutom lagstadgat vederlag berättigad till 8 timmar tilläggsvederlag för sjödygn, som infaller på helgdag.

Protokollsanteckning:

Med helgdag avses söndagar, kyrkliga högtidsdagar samt självständighetsdagen och 1 maj.

Arbetstagare på arbetsskift erhåller under dygn då fartyget såväl ankommer till som avgår från hamn och som är helgdag tilläggsvederlag så, att hamntid jämställs med tid som fartyget är till sjöss, om arbetstagaren är förhindrad att lämna fartyget. I övriga fall uppstår under ankomst- och avgångsdygn, som är helgdag, en timme tilläggsvederlag per påbörjad tretimmarsperiod då fartyget är till sjöss.

Protokollsanteckning:

Fartyget beräknas vara till sjöss från den tidpunkt då det kastar loss från kaj i hamn där det befunnit sig, eller om det varit på annan plats än vid kaj, beräknas tiden från den tidpunkt då fartyget lösgjorts från sådan plats.

Fartyget anses inte mera vara till sjöss då det förtöjts till ovan avsedd plats, eller när det ligger till ankars, under förutsättning att det från fartyget finns möjlighet att ta sig iland.

Om fartyget dröjer högst tre timmar vid ovan avsedd plats avbryts inte tilläggsvederlagets uppkomst.

6.3 Bestämmelser angående användande av lagstadgat och tilläggsvederlag

1. Då tidigare införtjänat vederlag används som fritid iland avdras högst 8 timmar vederlag för varje annan vardag utom lördag.

På dag före trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen, självständighetsdagen och nyårsafton avdras dock högst tre timmar vederlag.

2. Om vederlag avtalas att ersättas i form av pengar bör för varje timme erläggas minst 1/160 av arbetstagarens månatliga penninglön.

3. Vid användande av ovan i 1 och 2 punkten avsedda lediga dagar bör i tillämpliga delar efterföljas vad som i semesterlagen för sjömän (433/1984) stadgas angående hamn där semester ges samt tidpunkten för semester.

Protokollsanteckning:

Detta berör dock inte vederlagsledighet i enlighet med 14 § 1 mom. 2 punkten i sjöarbetstidslagen som ges utöver avlösningssystem i form av fritid i inhemsk hamn eller enligt överenskommelse i utländsk hamn, varvid den lediga tiden bör vara minst lika lång som den arbetstid som berättigar till vederlag.

4. Vid anställningsförhållandets upphörande ersätts kvarvarande vederlag sålunda att för varje till vederlag berättigande 6,5 timmar erläggs en dags lön.

6.4 Naturaförmåner

Då vederlag utgår i form av fritid på vardag är arbetstagare berättigad till ersättning för naturaförmåner enligt de grunder som anges i semesterlagen för sjömän

för varje vederlagsdag och för mellanliggande helgdagar (påsklördag, midsommarafton och julafton räknas inte som vederlagsledighet).

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

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

6.5 Tillfällig tjänstgöring

Har arbetstagare under sin anställningstid tillfälligt tjänstgjort i högre grad än den ordinarie tjänsten, ersätts vederlaget i de fall som avses i 14 § 1 mom. punkterna 1 och 3 i sjöarbetstidslagen beräknat enligt den lön som fastställts för den tjänstegrad vari vederlaget införtjänats.

6.6 Ersättningsgrunder

Vid beräkning av vederlagsersättningar bör samma tillägg beaktas som vid beräkning av semesterlön.

Då arbetstagare varit berättigad till tillägg endast under en del av tiden, beaktas tilläggen i det förhållande de under sagda tid erlagts.

7. Mattider och vilopauser

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

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

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

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

Då övertidsarbete utförs under tiden mellan kl. 18 och 06 bör åt sjöman efter varje två timmars arbetsperiod ges 10 minuters vilopaus, vilken räknas som arbetstid. Efter varje arbetsperiod om fyra timmar ges en halv timmes kaffepaus, vilken inte räknas som arbetstid. Detta berör inte nöd- och säkerhetstjänst.

Då lastfartyg ankommer till hamn på helgdagar och dagar före helg tillämpas, om fartyget förtöjts till kaj före kl.10, beträffande eftermiddagsmåltiderna samma förfarande som är vanligt på helgdagar och dagar före helg då fartyget är i hamn. Detta gäller även för sådana ankarplatser, där fartyget lastar eller lossar.

8. Fartygets beräknade avgångstid

Fartygets avgångstid bör om möjligt meddelas på tavla som uppsätts i närheten av landgången minst 4 timmar före beräknad avgångstid. Bestämmelsen berör dock inte fartyg som trafikerar enligt turlista.

9. Avlösningssystem

Parterna effektiviserar sitt samarbete för att utröna orsakerna till den svaga produktivitetens utvecklingen och överenskommer om åtgärder för att förbättra produktiviteten. Parterna betonar att bemannings- och avlösningssystem på ett väsentligt sätt ansluter sig till produktivitetens och inkomstnivåns utveckling och således ska ovannämnda synpunkter beaktas och även eftersträvas att finna nya lösningssystem.

1. På fartyg som är medlemmar i Rederierna i Finland överenskomms beträffande övergång till avlösningssystem såsom nedan framställs.
2. Med avlösningssystem avser avtalsparterna ett sådant system, där arbetstagarnas arbets- och lediga turer upprepas så regelbundet som möjligt.
3. Om finsk arbetstages ledighetsperiod börjar i utländsk hamn och resan till Finland innebär över 12 timmars resande, anses ledighetsperioden börja kl. 24 dagen efter den dag då resan anträdde. I annat fall anses ledighetsperioden börja kl. 24 den dag då resan anträdde. Om inte annat överenskomms bör arbetstagar återvända från ledighetsperiod så att denne i enlighet med sin regelbundna arbetstid kan anträda resan till fartyget.
4. Avlösningssystemet förverkligas minst i förhållande 2:1 (tidsenhet arbete: tidsenhet ledigt) eller i förhållande 1:1. Vid tillämpning av avlösningssystemet i praktiken bör hänsyn tas till fartygets rutter och trafikområde, varvid arbetsperiodens längd borde ordnas så att den inte överstiger 4–5 månader. Från detta kan man avvika p.g.a. plötsligt sjukdomsfall eller därmed jämförbara händelser samt då fartyg befinner sig i transocean hamn, från vilken det inom en månad anländer till sådan hamn, därifrån hemresa kan ordnas med avsevärt mindre kostnader eller enklare.
5. Avlösningssystemets regelbundenhet kan variera beroende på årstid, olika fartygstyper och linjer dock så att man bör sträva efter att uppdelas vederlag och semester på ett meningsfullt sätt med beaktande av fartygets position och

arbetstagares eventuella hemresor. På sådant i trafik varande fartyg, där det beroende på trafikområdet eller 1 mom. inte är möjligt att åstadkomma ett smidigt avlösningssystem strävar arbetsgivaren angående maskinmästare till ett system där övertid omvandlas till vederlag för att åstadkomma ett system 2:1 (arbetstid: fritid) varvid detta system även innehåller vederlag och semester. På fartyg där regelbundet avlösningssystem inte kan ordnas har för tydlighetens skull avtalats angående avlösningssystemets 5 punkt 2 moment, att om inte de införtjänta semesterdagarna, vederlaget och fridagarna medger arbetstagaren ledigt i förhållandet 2:1 (arbetstid: ledig tid) får övertid per månad förvandlas till ledig tid så att detta mål uppnås.

6. Arbetsgivaren uppgör sitt förslag för närmare verkställande av avlösningssystemet vilket avtalas med ifrågavarande fartygs maskinchef och maskinmästare i enlighet med de riktlinjer som ovan angivits. Om man vid uppgörande av avlösningssystem eller vid dess praktiska tillämpning inte uppnår en parterna tillfredsställande lösning förflyttas förhandlingarna att föras direkt mellan Finlands Maskinbefälsförbund och rederiet.
7. Bokföring av avlösningssystemet sköts på samma sätt som finns upptaget i sjöarbetstidslagen angående hållande av arbetstidsjournal. Det avtalade avlösningssystemet bör dessutom uppsättas på lämpligt ställe till de personers påseende vilka det berör.
8. Om inte överenskommelse nås beträffande avlösningssystemet i de i punkt 6 omnämnda förhandlingarna förflyttas ärendet för avgörande till förhandlingar kollektivavtalsparterna emellan. I dessa förhandlingar följer man den förhandlingsordning som stadgats i kollektivavtalet.
9. Övertidsersättning ersätts i pengar eller med arbetstagares godkännande i form av fritid. Om avlösningssystemet så kräver får övertid förvandlas till vederlag. Härvid motsvarar en vardagsövertidstimme 1,4 och en helgdagsövertidstimme 2,0 lediga timmar.
10. Då avlösningssystemets arbetsperiod är minst tre (3) månader räknas restiden som åtgår för resa till utlandet till den del den gäller ordinarie arbetstid som arbetstid.
11. Ovanstående är i kraft såsom ramavtalet.

2. SEMESTERBESTÄMMELSER

1. Semester

1. Semester bestäms enligt semesterlagen för sjömän (433/1984).
2. Efter över fem års tjänstgöring är semesterns längd 16 vardagar per full semesterkvalifikationsperiod.

2. Semesterlön

1. Semesterlön uträknas i enlighet med den lön som arbetstagaren har i ordinarie tjänsteställning vid semesterns begynnande. Har arbetstagare tillfälligt tjänstgjort under semesterkvalifikationsperioden under sammanlagt minst en månad i högre tjänsteställning än den ordinarie tjänsten, utgår semesterlönen/semesterersättningen pro rata enligt de löneförmåner som gällt för de olika tjänstetiderna.
2. I semesterlönen ingår grundlön, kompetens- och eventuella erfarenhetstillägg. Därtill inräknas i semesterlönen de s.k. fasta tilläggen i förhållande till hur dessa under semesterkvalifikationsperioden har erlagts.
3. Fasta tillägg är: oljetransporttillägg, kylfartygstillägg, överstyrmans flytgastillägg, oceantillägg, uniformstillägg, passagerarfartygstillägg, befälhavarens och maskinchefens utomeuropatillägg, linjelotstillägg, som betalas åt befälhavare eller styrman, storfartygstillägg, AT-tillägg, radiotelefonskötartillägg, den fasta delen av skrifttillägget för radiotelegrafister, den fasta delen av radioövervakningstillägget för radiotelegrafister, krigsrisktillägg, underhållstillägg och brandchefstillägg. Befälhavarens lotsningstillägg anses som ett fast tillägg, då det utbetalas som ett fixerat månatligt belopp.
4. Koefficienten 1,18 i 13 § 2 mom. i semesterlagen för sjömän, med vilken arbetstagarens dagslön höjs under semestern, bör inte tillämpas på de naturaförmåner som erlaggs under semestern, och vilka utgår enligt det belopp som i respektive kollektivavtal för envar tid fastställts. Semesterpenningen räknas på den förhöjda dagslönen och oförhöjda naturaförmåner.

3. Utbetalning av semesterlön

1. Förutom för söndag, kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen, midsommarafton och 1 maj erlaggs under semester naturaförmåner även för julafton och påsklördag.
2. Åt sjöman, som enligt semesterlagen för sjömän är berättigad till semester, erlaggs som semesterpenning 50 % av hans semesterlön (vid beräkning av semesterpenning beaktas även naturaförmåner).
3. Semesterpenningen betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagaren erhåller sin semesterlön.
4. Om semester uppdelats, betalas vid påbörjandet av varje del av semestern motsvarande del av semesterpenningen och med iakttagande av det som stadgats ovan.

4. Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör

1. Vid utbetalning av semesterersättning ersätts naturaförmåner endast för det antal dagar för vilket ifrågakvarande semesterersättning utgår.

5. Utgivande av ledighet

1. Då trafiken det tillåter bör rederiet avtala med fartygspersonalen om utgivande av fritid med så regelbundna mellanrum som möjligt inom ramen för semester- och vederlagstiderna. Arbetstagare är härvid berättigad till lön och ersättning för naturaförmåner för mellanliggande helgdagar enligt samma grunder som i samband med semester.

6. Semesterresor samt vikariens resor och kursresor

1. Arbetstagare, som återvänder till arbete efter semester, vederlagsledighet eller sjukledighet, är berättigad att av arbetsgivaren erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan hemorten i Finland och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklass.

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

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

3. Taxikostnaderna ersätts endast utifrån uppvisat verifikat och enligt lönebilagan/taxiresa.

4. Om användning av egen bil avtalas separat med arbetsgivaren. Kilometerersättning betalas i enlighet med skattestyrelsens beslut.

5. Sakliga resekostnader för vikarier från en bostadsort i Finland till fartyget och tillbaka efter att anställningsförhållandet upphört betalas av arbetsgivaren (< 6 månader långa vikariat).

7. Naturaförmåner

1. Beträffande ersättning för kost och logi under ledighet gäller vad om detta på annat ställe i detta kollektivavtal stadgats.

8. Ikraftträdande

1. Ovanstående semesterbestämmelser är i kraft såsom ramavtalet.

3. AVTAL OM SAMARBETE INOM

SJÖFARTSBRANSCHEN

Allmänna bestämmelser

Tillämpningsområde

1. Detta avtal tillämpas på Rederierna i Finland rf:s medlemsrederier.

1. Samarbetsorgan på arbetsplatsen

1. Arbetsgivaren, förtroendemanna- och arbetarskyddsorganisationen ansvarar för samarbetet på arbetsplatsen. Dessa kan även överenskomma om att grunda andra rederivisa organ för lokalt överenskomna uppgifter. När personer utses till samarbetsorganen ska man beakta den nödvändiga sakkunskapen och den yrkesmässiga mångsidigheten som behövs i organet.

2. Val av samarbetsorgan

1. Val förrättas på arbetsplatsen, sålunda att förfarandet inte förorsakar oskäligt men för arbetet och så att alla valberättigade i mån av möjlighet ges tillfälle att delta i valet.

3. Förtroendeman

1. De medlemmar av Finlands Maskinbefälsförbund och Finlands Skeppsbefälsförbund, som arbetar på rederiets fartyg, har rätt att välja rederivisa förtroendemen och suppleanter för dem.

3.1 Lokala avtal om samarbetsorganisationen

1. Lokalt kan överenskommas att samma person är både förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

2. Medlemmar i Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet kan lokalt avtala om att det till rederiet väljs en gemensam förtroendeman och en suppleant för denne.

3. Man kan lokalt avtala om ett eller flera samarbetsorgan som ansvarar för det lokala organets uppgifter i enlighet med lagen om samarbete inom företag, arbetarskyddstillsynslagen, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen och som sköter de samarbetsuppgifter som hänför sig till utvecklingsverksamheten.

3.2 Förtroendemannens behörighet

1. Maskinbefälsförbundets och Skeppsbefälsförbundets förtroendemen representerar båda sina egna medlemmar i frågor som berör anställningsförhållanden.

2. Man strävar efter att försonligt avgöra de lokala meningsskiljaktigheterna om anställningsförhållandet i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Först efter att en sådan förhandling misslyckats kan ärendet avgöras av avtalsparterna enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

3.3 Meddelanden

1. Över de valda förtroendemännen och de förhandlingsrepresentanter som utsetts av arbetsgivaren görs ömsesidigt skriftliga anmälningar till samarbetspartnern.

3.4 Förtroendemannens befrielse från arbetet

1. Förtroendemannen har rätt att under ett kalenderår hålla ledigt för att sköta ärenden som anknyter till förtroendemannauppdraget (i de lokaler som rederiet reserverat för detta ändamål) enligt följande:

- i rederier med fler än 10 fartyg 30 dygn
- i rederier med 6–10 fartyg 20 dygn
- i rederier med 3-5 fartyg 10 dygn

2. Hur mycket tid som per gång används för att sköta uppgifterna avtalas lokalt med beaktande av fartområde och ruttens tidtabell.

3. Om förtroendemannen på grund av arbetets brådskande natur eller andra orsaker som anknyter till skötseln av arbetsuppgifterna inte kan utnyttja befrielsen från arbetet under arbetstid och därför är tvungen att sköta sitt förtroendemannauppdrag på sin fritid, ersätts förtroendemannen för den befrielse som avses i detta avtal i form av annan ledighet på det sätt som rederiet och förbundet avtalar separat.

3.5 Förtroendemannersättning

1. Förtroendemannens månadslön sänks inte, när han eller hon under arbetstiden förhandlar med arbetsgivaren eller i övrigt utför uppdrag som man avtalat om med arbetsgivaren.

2. Om förtroendemannen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för en sådan tidsförlust en övertidsersättning.

3. Förtroendemannen är berättigad till en ersättning motsvarande lönen för 2,0 vardagsövertidstimmar för de dagar som används till skötseln av förtroendemannauppgifterna.

4. Kostnader för resor, kommunikation, inkvartering, mat och övriga kostnader som är nödvändiga för skötseln av förtroendemannauppgifterna ersätts på det sätt som rederiet och förtroendemannen sinsemellan kommit överens om.

3.6 Förtroendemannens utrymmen och arbetsredskap

1. Arbetsgivaren ställer till förtroendemannens förfogande lokaliteter och kontorsredskap samt litteratur som hänför sig till anställningsförhållandet så som förhållandena inom rederiet och förtroendemannauppgifterna vid rederiet rimligen kräver.

2. Förtroendemannen har rätt att i syfte att lösa meningsskiljaktighetsfrågor avgiftsfritt använda telefon och radiotelefon eller skicka och ta emot telex, fax, telegram och e-postmeddelanden.

3.7 Förtroendemannens anställningsskydd

1. En tjänsteman som verkar som förtroendeman får inte medan han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett lägre betalt arbete eller till sådant arbete som väsentligt försvårar skötseln av förtroendemannauppgifterna. Förtroendemannens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom rederiet.
2. Om rederiets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av orsaker som beror på överlåtelse av rörelse, får en dylik åtgärd inte riktas mot förtroendemannen såvida inte rederiets verksamhet helt läggs ned. Om det gemensamt kan konstateras att förtroendemannen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt, kan undantag från denna regel likväl göras.
3. Enligt 8 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal kan en förtroendeman inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv, utan att majoriteten av medlemmarna i Finlands Maskinförbunds förbund eller Finlands Skeppsförbunds förbund som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.
4. Dessa bestämmelser ska även tillämpas på förtroendemannakandidater om kandidaturen skriftligt har meddelats arbetsgivaren. Kandidatskyddet inleds tidigast tre månader före mandatperioden och upphör i och med att valresultaten konstateras.
5. Dessa bestämmelser tillämpas även i sex månader efter att uppdraget som förtroendeman har upphört.
6. Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning till förtroendemannen betala minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Då det vid rederiet eller i motsvarande verksamhetsenhet regelbundet arbetar sammanlagt färre än 20 arbetstagare och tjänstemän uppgår ovan nämnda ersättning emellertid för arbetarskyddsfullmäktigs del till minst fyra och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.
7. Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 9 kap. i lagen om sjöarbetsavtal. Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga tjänstemännen.

3.8 Vice förtroendemannens ställning

1. Punkten om förtroendemannens anställningsskydd, förflyttning av förtroendemannen och förtroendemannens rätt till utbildning i samarbetsavtalet tillämpas också på vice förtroendemannen.
2. Övriga rättigheter och skyldigheter för förtroendemannen gäller vice förtroendemannen när han eller hon ersätter förtroendemannen.

4. Arbetarskydd

4.1 Arbetarskyddsorganisation

1. Fartyget har för arbetarskyddssamarbetet en arbetarskyddschef, arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige.
2. Rederiet utser med tanke på arbetsgivarens arbetarskyddssamarbete för fartygen arbetarskyddschefer och för rederiet en arbetarskyddskontaktperson för att främja samarbetet mellan rederiet och fartygen.
3. Tjänstemännen väljer en arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige för honom eller henne. Tjänstemännen kan tillsammans med arbetstagarna välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige för honom eller henne.
4. En arbetarskyddsfullmäktig ska väljas när antalet arbetstagare och tjänstemän sammanlagt uppgår till minst tio.
5. Om det på samma arbetsplats finns arbetstagare som arbetar för olika arbetsgivare har de rätt att välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig som representerar dem i det i detta avtal avsedda samarbete med alla arbetsgivare samt i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna.
6. På fartyg där det regelbundet arbetar sammanlagt minst 5 arbetstagare och tjänstemän ska en arbetarskyddskommission grundas.
7. Arbetarskyddskommissionen består av 4 medlemmar. En fjärdedel av medlemmarna representerar arbetsgivaren, en fjärdedel tjänstemännen och hälften arbetstagarna. Om tjänstemännen är i majoritet på arbetsplatsen representerar hälften av medlemmarna dem och en fjärdedel arbetstagarna.
8. Arbetarskyddskommissionens medlemsantal uppgår till 4 då besättningen understiger 50 och 8 då besättningen är 50 eller flera.
9. Såvida fartygets befälhavare eller maskinchef inte är fartygets arbetarskyddschef eller representant för arbetsgivaren i arbetarskyddskommissionen har de ändå rätt att delta i kommissionens möten där de har yttranderätt.

4.2 Samarbete som upprätthåller arbetsförmåga

1. Verksamhet som ökar de anställdas förmåga att orka i arbetet sköts enligt lokal överenskommelse och i samarbete med sakkunniga. I samarbetet följer man med hur de som är anställda klarar sig i arbetet och hänvisar de som behöver rehabilitering till experter för vård.

4.3 Arbetsarrangemang för arbetarskyddsfullmäktig

1. Om det arbete som en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för arbetsplatsens alla personalgrupper utför försvårar skötseln av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig ska det med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas med annat arbete. Arrangemanget får inte orsaka en sänkning av inkomsten.

4.4 Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktiges uppdragsersättning, arbetsbefrielse och anställningsskydd

1. De bestämmelser som gäller förtroendemän om befrielse från arbetet, lönebetalning för den befriade tiden, ersättning för uppdrag som utförs utom ordinarie arbetstid, verksamhetslokaler, inkomstutveckling och anställningsskydd tillämpas på motsvarande sätt på en arbetarskyddsfullmäktig.
2. Om enighet inte kan nås gällande tidsanvändningen för arbetarskyddsfullmäktiges uppdrag har han eller hon ändå rätt till befrielse från arbetet minst 5 timmar under 4 på varandra följande veckor. Om fartygspersonalen omfattar över 80 personer har arbetarskyddsfullmäktige rätt till 8 timmar under 4 på varandra följande veckor.
3. Ersättningen till arbetarskyddschefen betalas enligt lönebilagan i form av ett separat tillägg till en till däck- eller maskinbefälet hörande arbetstagare som sköter arbetarskyddschefens uppgifter.

5. Utbildning

5.1 Yrkesutbildning för tjänstemän

1. När arbetsgivaren ger en tjänsteman yrkesutbildning eller skickar tjänstemannen på kurser med anknytning till hans eller hennes yrke ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och tjänstemannens lön avdras inte.
2. Med månadslön avses grund-, garanti- och totallön inklusive eventuella fasta månadstillägg.
3. Om tjänstemannen deltar i utbildning på en ledig dag betalas till honom eller henne lön för utbildningstiden eller så avdras inte ledighet enligt avlösningssystemet.
4. Om utbildningstiden överskrider den ordinarie dagliga arbetstiden, betalas övertidsersättning för den överskridande delen.
5. Ersättningar för resekostnader fastställs enligt Skatteförvaltningens årliga beslut om skattefria ersättningar för resekostnader.
6. När en arbetstagare deltar i utbildning som avses i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen, tillämpas i fråga om arbetsgivarens skyldighet att stå för de kostnader utbildningen föranleder och skyldighet att ersätta inkomstbortfallet för utbildningen det som föreskrivits om yrkesutbildning i detta avtal. Om utbildningen sker utanför arbetstiden, tillämpas i fråga om ersättning av de kostnader utbildningen föranleder samt för inkomstbortfallet samma principer som för utbildning under arbetstid.
7. Avtalet om kostnader för befälets behörighet, tilläggsbehörighet, förnyande och byte enligt STCW har bifogats till detta avtal.

5.2 Gemensam utbildning för arbetsgivare och tjänstemän

1. Samarbetsskolning på arbetsplatsen anordnas av arbetsmarknadsparterna eller på sätt som de lokala parterna överenskommit om. Samarbetsskolning är även kurser som berör lokala avtal och system för deltagande samt arbetarskyddets grund- och specialkurser..
2. Deltagande i utbildning ersätts på samma sätt som yrkesutbildning.
3. Om deltagande i utbildning ska avtalas lokalt.

5.3 Fackföreningsutbildning för arbetstagare i befälsställning

1. Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår högst en månad, om det inte medför kännbara olägenheter för rederiets verksamhet. Vid bedömning av olägenhet ska arbetsplatsens storlek beaktas. Avsikt att delta i kurs ska meddelas så tidigt som möjligt. I negativa fall ska förtroendemannen i god tid meddelas om orsaken till vägran och strävas efter att i samråd utreda en annan lämplig tidpunkt för deltagande.
2. På förhand ska konstateras om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med detta avtal ska betala ersättning till arbetstagaren.
3. För kurser som ordnas i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningsanrättning eller annorstädes och som avtalsparterna har godkänt, betalar arbetsgivaren till förtroendemannen, viceförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige, vicefullmäktige, arbetarskyddskommissionens medlemmar månadslön för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemannen för högst en månad och till de övriga ovan nämnda för högst två veckor. Lokalt kan även avtalas om att denna ersättning betalas även till andra tjänstemän.
4. Till förtroendemannen och medlemsföreningarnas ordförande betalas på motsvarande sätt ersättning för inkomstförlust för en månads del, när de deltar i högst tre månaders kurser vid STTK-institut.
5. Dessutom betalas för varje sådan kursdag för vilken månadslönen inte sänks i ersättning för måltidskostnader en mellan avtalsparterna avtalad måltidsersättning.
6. Arbetsgivaren är endast skyldig att betala ersättningar till samma person en gång för ett utbildningstillfälle med samma innehåll.
7. Utöver förtroendemannen har även medlemmar i Finlands Maskinbefälsförbund rätt att delta i förtroendemannautbildningen enligt följande:
8. I rederier med

över 10 fartyg, 3 personer per år

6–10 fartyg, 2 personer per år

3–5 fartyg, 1 person per år

5.4 Praktikansvarig

1. Bestämmelserna som berör den praktikansvarige har avtalats i bilagan till detta samarbetsavtal.

6. Information och mötesfrihet

6.1 Vad arbetsgivaren ska informera om

1. Arbetsgivaren underrättar förtroendemannen i ett så tidigt skede som möjligt om frågor som direkt eller indirekt berör medlemmar i Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet.

2. När det uppstår oklarheter om frågor som gäller en tjänstemans anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges samtliga uppgifter som behövs vid utredningen av ärendet.

3. Uppgifter om en enskild persons hälsa eller övriga uppgifter som anknyter sig till personen är konfidentiella. Tystnadsplikten gäller också sådana uppgifter om rederiets affärsverksamhet och kundrelationer som enligt allmän livserfarenhet är konfidentiella.

4. Förtroendemannen ges efter att rederiets bokslut har fastställts en på bokslutet baserad utredning om rederiets ekonomiska läge och minst två gånger per redovisningsår en utredning om rederiets ekonomiska läge av vilken utvecklingsutsikterna för produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår. Uppgifterna ges skriftligen på begäran.

5. Förtroendemannen ges årligen en personalplan som omfattar uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om mängd, kvalitet och ställning i fråga om personalen.

6. Förtroendemannen ges varje kvartal uppgifter om antalet arbetstagare och tjänstemän per avdelning.

7. Rederiet ska meddela om betydande förändringar i ovan nämnda uppgifter utan dröjsmål.

8. Förtroendemannen ges per granskningsperiod uppgifter om nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidsbokföringen och ersättningar för dessa inom förtroendemannens verksamhetsområde.

9. Förtroendemannen ges skriftligen varje år uppgifter om anställningsförhållanden inom förtroendemannens verksamhetsområde. Av dessa uppgifter ska framgå medlemmens namn, utbildning, yrkesbeteckning, befattningens svårighetsgrad och tidpunkt vid vilken anställningsförhållandet inleddes.

10. Förtroendemannen ges utöver de nämnda uppgifterna om anställningsförhållanden uppgifter om en eventuell provotid och om anställningsförhållandets karaktär och om grunden för att ingå ett eventuellt tidsbundet arbetsavtal.

11. Förtroendemannen har inom sitt verksamhetsområde rätt att få uppgifter om arbetskraftssituationen för de medlemmar som arbetar på rederiets fartyg samt om deras förtjänstnivå och dess sammansättning och utveckling.

12. Förtroendemannen har rätt att få uppgifter om de underentreprenörer som är verksamma på hans eller hennes fartyg samt om den i deras tjänst anställda arbetskraften på fartyget.

13. Förtroendemannen bör delges de särskilda avtal som ingåtts mellan Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet och rederiet.

14. Förtroendemannen har rätt till uppgifter om avtalade avlösningssystem ombord på fartyget.
15. När en person befullmäktigar förtroendemannen att få löneuppgifter om personen ges förtroendemannen de personliga löneuppgifterna för den som gav fullmakten.
16. En ny person meddelas om det kollektivavtal och förtroendemannasystem som ska tillämpas.

6.2 Rätt till mötesfrihet och information

1. Maskinbefälsförbundets och Skeppsbefälsförbundets medlemmar har rätt att i arbetsgivarens lokaler ordna möten där frågor som berör anställningsförhållanden behandlas. Om tillvägagångssätten ska avtalas lokalt.
2. På den lokala partens inbjudan kan en representant för en organisation som är delaktig i detta avtal medverka i mötet.
3. Förtroendemannen har rätt att till sina medlemmar dela ut möteskallelser och meddelanden som gäller anställningsförhållanden och allmänna frågor.

7 Ikraftträdande

1. Detta avtal är i kraft som ramavtalet.

4. AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD INOM SJÖFARTSBRANSCHEN

Tillämpningsområde

1. Avtalet tillämpas då arbetsgivaren eller tjänstemannen säger upp ett tillsvidare ikraftvarande arbetsavtal och när arbetsgivaren permitterar tjänstemannen samt vid förfarandet för uppsägning och permittering.

1. Grunderna för uppsägning

1. Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal och inte permittera en tjänsteman utan de grunder som nämns i lagen om sjöarbetsavtal.
2. Då uppsägningen eller permitteringen beror av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska åtgärderna sist riktas mot, i mån av möjlighet, för rederiets verksamhet viktiga och i specialuppgifter nödvändiga samt sådana tjänstemän som förlorat en del av sin arbetsförmåga under arbetsavtalsförhållandet. Därtill ska uppmärksamhet fästas vid anställningsförhållandets längd och försörjningspliktens storlek.

2. Verkställande av uppsägning

1. Uppsägningen ska förverkligas inom en skälig tid, efter att uppsägningsgrunden kommit arbetsgivaren till kändedom.

3. Hörande av tjänsteman

1. Innan verkställandet av uppsägningen ska arbetsgivaren bereda tjänstemannen möjlighet att bli hörd angående uppsägningsgrunden. Denne har rätt att använda biträde.

2. Vid uppsägningar eller permitteringar på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska samarbetslagens bestämmelser iakttas.

4. Meddelande om uppsägning till arbetsavtalsparterna

1. Uppsägningsmeddelandet ska levereras skriftligen och ur meddelandet ska framgå datumet för uppsägningen av arbetsavtalet samt uppsägningsgrunden, om det är arbetsgivaren som säger upp avtalet.

2. Ifall ett personligt delgivande inte är möjligt, kan meddelandet sändas per post. Uppsägningsmeddelande som sänts per post anses ha blivit levererat den sjunde dagen efter att det postats.

3. För tjänsteman på semester eller ledighet i enlighet med avlösningssystemet börjar uppsägningstiden löpa efter ledighetens slut.

5. Meddelande om uppsägning och permittering åt förtroendemannen

och arbetskraftsmyndigheterna

1. Vid uppsägning eller permittering som sker på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska förtroendemannen omedelbart meddelas, då åtgärdernas nödvändighet kommit arbetsgivaren till kännedom, och senast då tjänstemannen meddelas om åtgärden.

2. Om åtgärden riktar sig till minst tio tjänstemän, ska anmälan också lämnas till arbetskraftsmyndigheterna.

6. Anmälningstider

1. Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal iakttas följande uppsägningstider:

för befälhavarens del:

<u>anställningsförhållandets längd</u>	<u>uppsägningstid</u>
högst 9 år månader	3
över 9 men högst 12 år	4 månader
över 12 men högst 15 år	5 månader
över 15 år	6 mån.

för övrigas del:

högst 5 år	2 månader
över 5 men högst 9 år	3 månader
över 9 men högst 12 år	4 månader
över 12 men högst 15 år	5 månader
över 15 år	6 mån.

2. Då tjänstemannen säger upp sitt arbetsavtal ska en uppsägningstid om en månad iakttas. Då arbetsförhållandet oavbrutet varat i över 10 år är uppsägningstiden två månader.

3. Vid permittering är anmälningstiderna:

för befälhavarens del:
90 dagar

för övrigas del:
30 dagar om anställningsförhållandet fortgått högst 3 år och
45 dagar om anställningsförhållandet fortgått över 3 år och högst 5
år 60 dagar om anställningsförhållandet fortgått över 5 år

7. Lön för anmälningstiden

1. Under uppsägnings- och permitteringsvarseltiden betalar arbetsgivaren full lön.
2. Ifall tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden, får arbetsgivaren som en engångsersättning innehålla den obeaktade uppsägningstiden eller del av lönen i enlighet med lagen om sjöarbetsavtal.

8. Permitteringens återkallande och framflyttande

1. Om arbete uppkommer under tiden för permitteringsanmälan, kan arbetsgivaren återta permitteringen innan den börjat.
2. Om arbetet som uppkommer under permitteringstiden är temporärt, kan permitteringen framskjutas utan ett nytt anmälningsmeddelande en gång, med maximalt tiden för det temporära arbetet.

9. Ersättning för ogrundad uppsägning

1. Vid uppsägning av orsak som beror på tjänstemannen är arbetsgivaren vid en ogrundad uppsägning skyldig att betala en ersättning om minst tre månaders och högst 24 månaders lön. På ersättningens storlek inverkar skadans omfattning och tillvägagångssätten vid avslutandet av anställningsförhållandet.

10. Återanställning

1. Då arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker och inom loppet av nio månader efter uppsägningstidens slut behöver arbetskraft till likartade uppgifter, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förfråga ifall tidigare tjänstemän söker arbete.
2. I jakande fall ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete åt dessa arbetssökanden.

11. Hävning och uppsägning av befälhavarens arbetsavtal

En hävning eller uppsägning av befälhavarens arbetsavtal ska skriftligen meddelas till Finlands Skeppsbevälsförbunds förtroendeman eller Finlands Skeppsbevälsförbund. Orsaken till hävningen eller uppsägningen ska framkomma ur anmälan.

12. Ikraftträdande

Detta avtal är i kraft som ramavtalet.

5. AVTAL OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD INOM SJÖFARTSBRANSCHEN

Rederierna i Finland rf å ena sidan och Finlands Skeppsbefälsförbund och Finlands Maskinbefälsförbund å andra sidan ingår härmed följande avtal om företagshälsovård för sjömän som tjänstgör vid arbetsgivarorganisationernas medlemsrederier.

KAPITEL 1.

Företagshälsovårdens organisation

1. Organisationsmodeller

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

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

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

Beträffande alla organisationsformer bör beaktas gällande lag om företagshälsovård, förordningen om kemikalie- och gastankfartyg samt folkhälsolagen och dess inverkan på hälsovårdens utveckling i sin helhet.

2. Rederiets hälsovårdspersonal

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

3. Samarbete ombord

Bedrivandet och utvecklandet av företagshälsovården ombord på fartygen ska ske i samarbete mellan den personal som är ansvarig för rederiets hälsovård, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddskommission och fartygets befälhavare.

KAPITEL 2.

Arbetsmiljö samt utrymmen och materiel för företagshälsovården

4. Arbetsmiljö och arbetarskydd

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

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

Mer detaljerade bestämmelser om arbetarskydd ombord finns angivna i arbetarskyddslagen (738/2002), statsrådets beslut om arbetsmiljön på fartyg (417/1981) och ordningsregler för skeppsarbete (418/1981), samt i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

5. Bostads-, sjukvårds- och fritidsutrymmen

Angående bostäder på fartyg samt övriga utrymmen avsedda för dem som arbetar ombord samt om sjukvårdsutrymmen finns stadgat i lagen om fartygspersonalens arbets- och boendemiljö samt mathållningen ombord på fartyg (395/2012).

6. Fartygsapotek

Om fartygens läkemedels- och sjukvårdsartikelutrustning stadgas i lagen om fartygsapotek (584/2015).

KAPITEL 3

Verksamhetens

innebörd

7. Företagshälsovårdens verksamhetsområde

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

- hälsovård
- första hjälpen och sjukvård samt
- rehabilitering.

8. Hälsokontroll

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

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

9. Första undersökning och förnyad undersökning

Bestämmelser om första undersökning och förnyad undersökning av sjömän finns i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal.

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

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

10. Undersökningar

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

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

11. Sjukvård och första hjälp

I lagen om sjöarbetsavtal finns bestämmelser om sjukvården och första hjälp ombord samt om rederiets sjukvårdsskyldighet då en sjöman vid anställningsförhållandets upphörande är sjuk.

12. Rehabilitering

Företagshälsovårdens uppgift i rehabiliteringsfrågor är att råda och vägleda sjömän i behov av rehabilitering så att han eller hon erhåller vård av sakkunniga och att på arbetsplatserna skapa en för rehabilitering gynnsam atmosfär.

Man bör sträva till att ordna arbetsförhållandena så, att ingen del av kroppen utsätts för onormal belastning.

13. Missbruk av alkohol och rusmedel

För att avlägsna missbruk av alkohol och narkotika följs centralförbundens rekommendation i detta ärende på sätt som mellan parterna skilt har överenskommit om dess tillämpning inom sjöfartsbranschen. Se punkt 6 i de allmänna avtalen.

14. Hälsoupplýsning och -utbildning

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

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

KAPITEL 4.

Företagshälsovårdens kostnader och lön under sjukdom

15. Sjukvårdskostnader och lön under sjukdom

I lagen om sjöarbetsavtal finns bestämmelser om sjukvårdskostnader och lön under sjukdom.

16. Deltagande i hälsoundersökningar

Från sjöfarares månadslön görs inget avdrag för förlorade arbetstimmar på grund av under anställningsförhållandet utförda hälsoundersökningar, och därtill anslutna resor, vilka avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (950/1994) och som godkänts i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Samma förfarande tillämpas i fall, där det är fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/1993) och strålskyddslagen (592/1991). I förordningen om läkarundersökning av sjöman (476/1980) avsedda förnyade undersökningar ingår i de hälsoundersökningar som avses i statsrådets beslut (950/1994) och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Samma regel iakttas ytterligare beträffande de i hälsoskyddslagen (763/1994) förutsatta undersökningarna vilka beror på att arbetstagare inom samma företag förflyttas till en arbetsuppgift, där ifrågavarande läkarundersökning krävs.

Åt sjöfarare som skickas till i föregående lagrum avsedda undersökningar eller vid sådana undersökningar förpassas till efterkontroll, erlägger arbetsgivaren också ersättning för nödvändiga resekostnader. Ersättning för resekostnader erläggs såsom i ifrågavarande kollektivavtals punkt ”reseersättning” är avtalat.

Om undersökningen sker utanför sjöfararens arbetstid – dock inte i fall då undersökningar utförs på fartyg då fartyget är under resa – under sjöfararens semester-, vederlags- eller sjukledighet, såvida undersökningen inte föranleds av sjukdom som förorsakat sjukledigheten, samt under permitteringstid,

betalas såsom ersättning för extra kostnader en summa, som motsvarar sjukförsäkringslagens (1224/2004) minimidagpenning.

17. Gravitet

Gällande moderskapsledighet och motsvarande ledighet gäller det som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal.

KAPITEL 5.

Särskilda bestämmelser

18. Anställningsförhållande och sjukdom

I sjukdomsfall ska sjöfararen i första hand vända sig till den läkare som chefen/rederiet anvisar.

En arbetstagare som vid avmönstringen är medveten om att han eller hon är sjuk är skyldig att meddela detta till befälhavaren eller rederiet och, om så krävs, utan dröjsmål vända sig till en läkare.

Bestämmelser om rederiets rätt att avbryta anställningsförhållandet på grund av sjömans sjukdom eller skada finns i lagen om sjöarbetsavtal.

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

Lönen fastställs enligt det fartyg personen börjar arbeta på.

Arbetstagare som återvänder till sin tjänst från sjukledighet, är berättigad att av rederiet erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan i Finland befintlig hemort och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklass.

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

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

Taxikostnaderna ersätts endast utifrån uppvisat verifikat och enligt lönebilagan/taxiresa.

19. Tystnadsplikt

Rätten för sjöman som är i rederiets tjänst att av hälsovårdspersonalen få del av uppgifter om sitt hälsotillstånd är baserad på lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999).

Personalens läkare ska ge arbetsgivaren de uppgifter, som är oundgängliga för behandling av frågor anslutande till antagande i tjänst eller placering i arbete eller för tjänsteförhållandets 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 sjöman eller hans familj, får inte utan tillstånd yppa detta, om inte av lag annat föranleds.

20. Ikraftträdande

Detta avtal är i kraft som ramavtalet.

6. RUSMEDELSPOLITIK I UTRIKESFART

1. Rederierna förhåller sig negativt till att personalen använder alkohol och droger
2. Arbete under påverkan av alkohol och droger ökar i avsevärd grad risken för olyckor och olycksfall. Därför gäller så kallad nolltolerans i fråga om alkohol och droger på fartyg i utrikesfart.
3. Varje fall där rederiet fått vetskap om att en person som hör till personalen har varit påverkad av alkohol eller droger antingen då personen stigit ombord eller arbetat på fartyget ska uppmärksammas. Rederierna betonar betydelsen av verksamhet för att förebygga rusmedelsskador samt att tidigt föra ärendet på tal med personen samt hänvisa personen till vård.
4. Fartygets befälhavare eller en av befälhavaren utsedd sjukskötare på fartyget eller, om ingen sjukskötare finns på plats, den medlem i befälet som ansvarar för hälsovården på fartyget, ska vid behov utföra nedan nämnda kontroller för att utreda om ovan nämnda principer brutits. Enligt gällande kollektivavtal ska arbetstagare på fartyg som seglar under finsk flagg utföra sin uppgift ordentligt i enlighet med lag och god sjömanssed. Dessutom ska personer i fartygstjänst vara nyktra, upprätthålla ordning och disciplin samt uppföra sig på ett hövligt sätt. Fartyget och dess skick bör tas om hand med omsorg.
5. Nedan följer noggrannare bestämmelser om rusmedelspolitik:

1. ALLMÄNT

1. Med rusmedel avses alkohol, berusningsmedel och bedövande läkemedel som används i missbrukssyfte.
2. Genomförandet av rusmedelspolitik på fartyg är en förmån som tillhör alla i fartygspersonalen. Utgångspunkten är de som arbetar på fartyget, inbegripet underleverantörer och extra arbetskraft, omfattas av rusmedelspolitiken och att alla följer samma verksamhetsprinciper.
3. Chefer och arbetsledningen följer förverkligandet av rusmedelspolitiken. Fall där en arbetstagare har varit påverkad av alkohol eller berusningsmedel leder till de åtgärder som fastställs nedan.
4. Om det finns skäl att misstänka att en person i fartygspersonalen är berusad ska chefer och arbetsledare informera sina egna chefer eller fartygets befälhavare om detta. Om det finns skäl att misstänka att fartygets befälhavare är berusad, ska saken utan dröjsmål anmälas till överstyrmannen eller högsta ansvariga styrman. Den styrman som tagit emot anmälan ska tillsammans med maskinchefen eller en annan medlem i befälet utan dröjsmål informera rederiet om saken.
5. Personer med missbruksproblem har alltid möjlighet att på eget initiativ uppsöka företagshälsovården för vård. Alla uppgifter med anknytning till rusmedelsanvändningen behandlas konfidentiellt inom företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock rätt att i fall där personen hänvisats till vård få information om hur vården framskrider.

2. ALKOHOL

1. En person som arbetar på fartyg får inte i arbetet vara påverkad av alkohol och personens halt av alkohol i blodet (BAC) får aldrig överskrida 0,0‰. Om en arbetstagares halt av alkohol i blodet

överskrider 0,0 ‰ får personen inte delta i någon annan verksamhet på fartyget förutom räddning.

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

3. En person som hör till personalen får köpa och förvara alkoholhaltiga ämnen på fartyget, men det är förbjudet att använda dem på ovan beskrivna sätt. Fartygets befälhavare övervakar mängden alkohol som köps och förvaras på fartyget.

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

5. Inspektionen ska göras i vittnens närvaro. Vid behov har befälhavaren rätt att omhänderta ämnen som förorsakar fara eller oordning. Ämnena ska överlämnas till polisen eller, om det inte finns hinder för det enligt lag, återlämnas till arbetstagaren när han eller hon avlägsnar sig från fartyget.

3. BERUSNINGSMEDEL

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

2. Det är absolut förbjudet att föra ombord, inneha, använda, sälja eller förmedla berusningsmedel på fartyget.

4. LÄKEMEDEL

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

5. ALKOHOL- OCH DROGTEST

1. Vad gäller alkohol- och narkotikatest tillämpas på arbetstagare på fartyget det som föreskrivs i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

2. Alkohol- och narkotikatest bör genomföras på ett jämlikt och rättvist sätt och så att de är allmänna, det vill säga inte riktas till en enskild arbetstagare. De anordningar som används vid granskningen ska kalibreras och granskas med jämna mellanrum och hållas i skick så att det inte uppstår misstankar gällande hur exakta resultat de visar.

3. Man kan låta alla som hör till sjöpersonalen genomgå ett drogtest innan ett tills vidare gällande arbetsavtal ingås. Dessutom kan man utföra drogtest i form av stickprov på fartyg. Alla som hör till sjöpersonalen kan åläggas att förvara resultatet av det senaste drogtestet som bilaga till sitt behörighetsbrev.

4. Om det finns skäl att misstänka att en arbetstagare arbetar under påverkan av alkohol, testas personen genom blåstest. Om arbetstagaren vägrar göra testet, utreds orsaken till vägran varje gång från fall till fall med beaktande av övriga omständigheter som vittnar om att arbetstagaren är berusad. Dessutom kan man utföra alkoholtest i form av stickprov bland arbetstagarna på fartyget.

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

6. TESTNINGSFÖRFARANDE

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

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

6.1 URINPROV

1. Med urintest kan man utreda om en person är påverkad av berusningsmedel. Testet utförs alltid av en sjömansläkare eller en annan godkänd representant för hälso- och sjukvården.

6.2 BLÅSTEST

1. Med blåstest kan man utreda om en person är påverkad av alkohol.

2. På fartyget finns en alkometer med vilken testet utförs och den utrustning som behövs för att granska utslaget. Alkometerens utslag granskas alltid enligt anvisning innan blåstestet inleds. Blåstest utförs av fartygets befälhavare eller av befälhavaren utsedd sjukskötare på fartyget eller, om ingen sjukskötare finns på plats, den medlem i befälet som ansvarar för hälsovården på fartyget och både befälet och representanter för manskapet deltar. Det görs en anteckning om granskningen och blåstest som utförts, med undantag för frivilliga test, i skeppsdagboken.

3. Om resultatet av ett blåstest överskrider 0,0 ‰, tas arbetstagaren ur arbete och det görs ett nytt test efter 30 minuter. På grund av tekniska och medicinska skäl kan ett mätningsfel på 0,2 promille förekomma.

4. Alkometern ska finnas tillgänglig för vem som på fartyget som vill göra ett frivilligt test.

7. PÅFÖLJDER AV FÖRSEELSER

1. Arbete i berusat tillstånd leder alltid till en skriftlig varning av fartygets befälhavare. I fråga om alkohol gäller varningen i 12 månader och i fråga om droger i 24 månader. Utöver varningen och den uppmaning att söka vård som varningen inbegriper ska man alltid vidta de åtgärder som fastställts i vårdhänvisningsavtalet för missbrukare av alkohol och berusningsmedel för att hänvisa arbetstagaren till vård.

Personen hänvisas inte till vård i samband med den första varningen på grund av arbete i berusat tillstånd. Om förhållandena, till exempel upprepad berusning och graden av berusning, är sådana att de talar för hänvisning till vård, kan denna åtgärd vidtas redan i samband med den första varningen.

2. Brott mot förbud gällande berusningsmedel kan också leda till att anställningsförhållandet hävs med omedelbar verkan.

3. Vad gäller arbetstagare på provotid kan anställningsförhållandet avslutas utan varning om personen bryter mot rusmedelspolitiken.

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

6.1 VÅRDHÄNVISNINGSPREKOMMENDATION FÖR PERSONER MED ALKOHOL- OCH RUSMEDELSPROBLEM

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

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

1. Förebyggande verksamhet

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

2. Information och utbildning

1. Genom att informera och utbilda personalen strävar man efter att

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

2. Utbildningen riktas till hela personalen och företagshälsovårdens sakkunskap utnyttjas.

3. Arbetsgemenskapen

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

4. Företagshälsovård

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

5. Identifiering

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

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

2. Rusmedelsmissbruk kan även exponeras i företagshälsovården i samband med hälsokontroller och sjukvård.

6. Ingripande

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

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

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

6.1 Chefens ansvar

1. Om indikationer på rusmedelsproblem observeras i en arbetstagares uppförande eller arbetsprestationer, ska chefen diskutera arbetsplatsens verksamhetsmetoder och krav samt eventuella påföljder med denne.
2. Situationer, där arbetsgivaren misstänker, att en arbetstagare uppträder under alkoholpåverkan, ska bedömas från fall till fall. Vid olika test ska likväl gällande lagstiftning och andra bestämmelser iakttas. För drogtest gäller lagstadgat integritetsskydd i arbetslivet.
3. Om det är oklart, huruvida problemen i anslutning till arbetsprestationen orsakas av rusmedelsproblem eller sjukdom, kan arbetstagaren hänvisas till den egna företagshälsovården för bedömning av arbetsförmågan och behovet av vård.

6.2 Kollegernas stöd

1. Det är varje kollegas skyldighet att råda och uppmana en missbrukare att söka hjälp exempelvis genom att kontakta företagshälsovården eller annan yrkesperson. Om arbetsplatsen har en namngiven kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan kollegan även be denne tala med arbetstagaren. Att dölja och hemlighålla problemet genom att t.ex. sköta de arbetsuppgifter som missbrukaren försummar ska inte accepteras.
2. För att vården ska lyckas är det viktigt att en kollega som genomgår vård och som återvänder från vården godtas i arbetsgemenskapen som likvärdig. På det sättet stöds hans eller hennes möjligheter att klara sig och återhämta sig.

6.3 Företagshälsovårdens uppgifter

1. Personalen inom företagshälsovården har i uppgift att vid alla patientkontakter bedöma alkohol- och annat rusmedelsmissbruk, vid behov ingripa aktivt, samt informera och stödja.
2. Om företagshälsovården konstaterar att rusmedelsproblem föreligger, är dess uppgift att informera missbrukaren om alternativa vårdmöjligheter och hänvisa denne till rätt vård. Om det finns orsak att misstänka, att en arbetstagare uppträder berusad på arbetsplatsen och detta föranleder fara ska företagshälsovården kontakta arbetsplatsen och informera sig om huruvida arbetstagaren klarar av att sköta sitt arbete, samt vid behov föreslå åtgärder för att hänvisa honom eller henne till vård.
3. Företagshälsovårdens uppgift är att på begäran av arbetstagarens chef utvärdera arbetstagarens arbetsförmåga och bedöma vårdbehovet samt delta i vårdhänvisningen, vården och uppföljningen.

7. Samarbete och personalrepresentanter

1. De principer som på arbetsplatsen ska följas vid hanteringen av rusmedelsfrågor, vårdhänvisning och företagshälsovårdens roll i dessa frågor behandlas i samarbetet enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Centrala aktörer i samarbetet är även arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemännen.
2. Vid behandlingen av enskilda fall har arbetsgivaren rätt att vid samtycke av missbrukaren meddela personalrepresentanten om saken. På begäran av arbetstagaren har personalrepresentanten rätt att närvara när ärendet behandlas med arbetsgivaren.

8. System för vårdhänvisning

1. En framgångsrik vård främjas av att arbetstagaren själv erkänner sitt rusmedelsproblem och söker vård. Medlemmarna i arbetskollektivet, kollegerna och cheferna bör uppmuntra rusmedelsmissbrukaren att söka vård. Målet är i första hand att sporra arbetstagaren att på eget initiativ och frivilligt söka sig till vård.
2. På arbetsplatsen ska det för ändamålet finnas tillgång till information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer. Om arbetsplatsen har en kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan denne sköta de praktiska arrangemangen i samband med vårdhänvisningen.
3. Målen med vården är att missbrukaren ska tillfriskna, att hans eller hennes hälsa och arbetsförmåga upprätthålls, att han eller hon uppnår en så god hälso- och social kondition som möjligt, att han eller hon kan återvända till regelbundet arbete, att otillbörlig frånvaro minskas, samt att hans eller hennes egna och hans eller hennes familjs angelägenheter fås i skick.

8.1 Person som ska hänvisas till vård

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

8.2 Hänvisning till vård

1. Uppsökande av och hänvisning till vård går till på följande sätt:
 - frivilligt på eget eller familjens initiativ
 - på kollegornas, chefs eller kontaktpersonens initiativ
 - på företagshälsovårdspersonalens initiativ eller
 - på arbetsgivarens initiativ, när arbetsgivaren har varit tvungen att vidta en disciplinär åtgärd på grund av rusmedelsmissbruk (skriftlig varning).
2. Chefer och kollegor spelar en central roll i att observera rusmedelsproblem på arbetsplatsen. Chefen ska efter att ha observerat ett problem uppmana personen med rusmedelsproblem att uppsöka vård. Kollegorna kan också genom sin verksamhet hjälpa en person med rusmedelsproblem att uppsöka vård.
3. Personen med rusmedelsproblem kan om han eller hon önskar ta med kontaktpersonen i rusmedelsfrågor, förtroendemannen eller en annan representant för personalen till ett samtal om vårdhänvisning.
4. De som sörjer för att personen hänvisas till vård ska sträva efter att personen med rusmedelsproblem hänvisas till vård innan disciplinära åtgärder på grund av missbruksproblemet vidtas.
5. För att underlätta uppsökandet av vård och hänvisningen till vård går man till väga på följande sätt:
 - på fartygens anslagstavlor och vid hälsostationerna ska finnas information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer (missbrukarvårdens serviceguide)
 - fartyget och/eller rederiet ska ha en kontaktperson som man kan vända sig till då man uppsöker vårdarbetsgivaren, kontaktpersonerna och företagshälsovårdspersonalen samarbetar

för att praktiskt genomföra vårdhänvisningen. Arbetsgivaren ska informera

- kontaktpersonen om en vårdhänvisning som skett på arbetsgivarens initiativ, såvida att den person som hänvisas till vård ger sitt tillstånd till detta
- i samband med vårdhänvisningen ingås ett vårdavtal, i vilket man kommer överens om vårdbesök, ersättning av kostnader, rederiets stödåtgärder och uppföljning av vården. Vårdavtalet undertecknas av arbetsgivaren och den person som hänvisats till vård
 - med vårdplatsen görs upp en vårdplan som omfattar närmare bestämmelser om bland annat vårdform.

8.3 Kontaktperson

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

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

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

8.4 Genomförande av vården

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

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

3. Vårdbesöken sker på fritiden.

8.5 Stödåtgärder

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

8.6 Uppföljning av vården

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

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

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

8.7 Verksamhetens konfidentiella natur

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

8.8 Framgång i vården

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

8.9 Kostnader

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

2. Arbetstagaren ansvarar i första hand själv för vårdavgifterna. I vårdavtalet kan man närmare avtala om kostnaderna.

8.10 Information

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

7. AVTAL OM PRAKTIKANTANSVARIGA AVTAL

1. I det följande överenskoms om den ersättning som ska erläggas åt den som är praktikantansvarig och de arrangemang som hänför sig till detta. Ersättningen avser handledd praktik i enlighet med den allmänna STCW 95- överenskommelsen och den i avtalet fordrade praktikansvariga på fartyget.

2. Detta avtal har uppgjorts i tretton (13) originalexemplar, ett för varje avtalspart.

Avtalsparter såsom betalare av ersättningen är:

Satakunnan ammattikorkeakoulu Merenkulun Rauman yksikkö
Yrkeshögskolan Sydväst Sjöfart Åbo
Ålands yrkeshögskola
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu Merenkulun osasto
Rauman ammatti-instituutti Merenkulun osasto

Yrkesinstitutet Sydväst Sjöfart Åbo
Ålands sjömansskola
Kotkan merenkulku- ja kuljetusalan oppilaitos

Avtalsparter såsom mottagare av ersättningen är:

Suomen Laivanpäälystöliitto ry – Finlands Skeppsbefälsförbund rf
Suomen Konepäälystöliitto ry – Finlands Maskinbefälsförbund rf

Avtalsparter gällande betalningsarrangemangen är:

Rederierna i Finland rf

3. Den praktikansvariges uppgifter

1. Fartygets praktikansvarigas uppgifter baserar sig på STCW 95:s allmänna bestämmelser. I arrangemangen iaktas Sjöfartsbranschens utbildningskommissions vid Undervisningsministeriet rekommendation om verksamhetsdirektiv inklusive bilagor från 1999, vari konstateras att yrkeshögskola och läroinrättning eller dess enhet kompletterar ovannämnda rekommendation med egna direktiv.

4. Avtalets giltighetstid

1. Avtalet träder i kraft när avtalsparterna bekräftat det med sin underskrift. Avtalet är i kraft tillsvidare. Avtalet upphör att gälla 6 månader (6 mån) efter att en eller flera avtalsparter skriftligen säger upp det.

5. Ersättningens belopp

1. Ersättningens belopp är 150,00 euro i månaden för varje praktikant. Ersättning för del av månad uträknas så att ersättningen divideras med trettio (30), och multipliceras med praktikantdagarnas antal. Ersättningens belopp för det kommande kalenderåret, eller för flera, överenskomms genom ett skilt avtal mellan yrkeshögskolorna/läroinrättningarna och arbetsmarknadsorganisationerna.

6. Betalningsgrund

1. Fartygets praktikantansvarige har rätt till ersättning för de dagars del då praktikanten är ombord, inklusive ankomst- och avgångsdagen. Fartygets praktikantansvarige är berättigad till ersättning även då när praktikanten samtidigt står i arbetsavtalsförhållande med rederiet.

7. Betalningsarrangemang

1. Rederiet förmedlar ovannämnda ersättning till fartygets praktikansvarige. Samtidigt som rederiet debiterar yrkeshögskolan/läroinrättningen för uppehållet, som baserar sig på utbildningsavtalet, debiteras en ersättningssumma, vilken baserar sig på den praktikansvariges anmälan, som grundar sig på praktikhandboken, över de dagar som berättigar till ersättning.

8. AVTAL GÄLLANDE KRIGSFARA

1. Undertecknade har avtalat följande om krigsfara och situationer där krigsfara förekommer (bl.a. sjöröveri):
2. De områden som angetts av Lloyd´s Joint War Committee (JWC, se separat lista som uppdateras från fall till fall) godkänns som områden där krigsfara råder eller områden av liknande art som områden där krigsfara råder.
3. På fartyg som trafikerar i områden där krigsfara råder betalas en tabell- eller garantilön förhöjd med 100 %. För övertidsarbete i områden där krigsfara råder betalas en tabell- eller garantilön förhöjd med 100 %.
4. Förhöjd lön börjar betalas från början av det dygn under vilket fartyget anländer till ovan nämnda område och till slutet av det dygn under vilket fartyget har åkt bort från området, dock minst för två dygn.
5. Vid beräkning av lönen för semester ska den tid för vilken förhöjd tabell- eller garantilön har betalats tas i beaktande (enligt pro rata-principen).
6. Arbetsolycksfallsförsäkringar, grupplivförsäkringar och försäkringar för personlig egendom gäller i områdena i fråga (såvida inget annat överenskommits gällande krigsfara), dock så att följande gäller för områden där krigsfara råder, om ett olycksfall eller dödsfall beror på en krigsoperation eller därmed jämförbar åtgärd:
 - ersättningen enligt grupplivförsäkringen på grund av dödsfall är dubbel
 - utöver den lagstadgade ersättningen från olycksfallsförsäkringen är engångsersättningen för 100 % bestående arbetsoförmåga 210 000 euro. För mindre arbetsoförmåga betalas en engångsersättning vars storlek står i pro rata-förhållande till full engångsersättning. Engångsersättningens belopp höjs varje år på motsvarande sätt som andra ersättningar enligt olycksfallsförsäkringslagstiftningen
 - förlust av personlig egendom i enlighet med arbets- och näringsministeriets gällande förordning om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning till arbetstagare för förlust av personlig egendom vid sjöolycka (721/2009).
7. Om en arbetstagare inte vill följa fartyget till ett område där krigsfara råder eller områden av liknande art som områden där krigsfara råder, ska arbetstagaren meddela detta genast efter att han eller hon fått vetskap om att fartyget kommer att trafikera till ett sådant område. I övrigt följs gällande bestämmelser gällande krigsfara.
8. Detta avtal gällande krigsfara gäller på samma sätt som andra kollektivavtal för utrikesfart som ingåtts mellan parterna.

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry och Rederierna i Finland rf har kommit överens om att förlänga giltighetstiden för kollektivavtalen de ingått för tiden 1.3.2014–28.2.2017 som gäller alla medlemsrederier i Rederierna i Finland rf på det sätt och med de ändringar som avtalats nedan och med beaktande av det som arbetsmarknadens centralorganisationer kommit överens om i konkurrenskraftsförhandlingarna 29.2.2016.

För att detta avtal ska träda i kraft krävs att arbetsmarknadsorganisationernas och statsmaktens konkurrenskraftsavtal har tillräcklig täckning.

1. Avtalsperiod

Avtalsperioden är 1.3.2017–28.2.2018.

2. Lönejusteringar

2.1 Förhöjning 1.3.2017

Tabell-, garanti-, och totallönerna samt tillägg i euro för däcksbefäl, linjelotsar och sjukvårdare höjs inte 1.3.2017. Parterna följer konkurrenskraftsavtalet under avtalsperioden 2017–2018.

Om centralorganisationerna inte sinsemellan har nått ovan nämnda förhandlingsresultat, strävar parterna efter att komma överens om lönejusteringarnas belopp med beaktande av

- den allmänna ekonomiska situationen i Finland, situationen för den finländska sjöfartsnäringen och sysselsättningen bland finländska sjöfarare,
- de löneuppgörelser som fastställts efter detta protokoll, i synnerhet inom exportindustrin,
- utvecklingen vad gäller löntagarnas inkomster och köpkraft samt
- löneuppgörelser i övriga konkurrensländer.

2.2 Justering av lönerna för utomeuropeiska sjöfarare

Lönetablellerna för utomeuropeiska sjöfarare justeras under avtalsperioden så att lönetablellerna svarar mot gällande ITF TCC Benchmark.

3. Justering av naturaförmåner

Naturaersättningarna justeras enligt tidigare praxis 1.1.2017 och 1.1.2018.

4. Övriga ärenden

4.1 Förlängning av den årliga arbetstiden i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

I enlighet med konkurrenskraftsavtalet avtalar parterna att den årliga arbetstiden förlängs med 24 timmar under avtalsperioden. Förlängningen avtalas lokalt vid företagen eller fartygen, till exempel genom att använda pauser i anslutning till arbetstiden eller utbildning som främjar arbetshälsa eller företagsverksamhetens utveckling. Den förlängda arbetstiden får inte medföra överträdelser av bestämmelserna om vilotider.

Dessa arrangemang avtalas lokalt mellan rederiets företrädare och förtroendemannen eller en företrädare för Skeppsbefälsförbundet. Om det inte finns någon förtroendeman på fartyget, ska avtalet förhandlas mellan de undertecknade parterna.

De lokala rederi- eller fartygsspecifika avtalen ska vara klara senast 30.11.2016.

Om man lokalt inte når samförstånd om arrangemangen inom den utsatta tiden, ska de parter som undertecknat avtalet för det ifrågavarande rederiet/fartyget förhandla fram ett avtal. Parterna är skyldiga att förhandla om arrangemangen och avtalet ska vara klart så att det kan tillämpas från och med 1.3.2017.

4.2 Förtroendemannasystem

Med stöd av 6 § i konkurrenskraftsavtalet utvecklas förtroendemännens verksamhetsförutsättningar och möjligheterna att ingå lokala avtal ökar i motsvarande grad. På grund av detta ändrar parterna punkt 3.4 i avtalet om samarbete inom sjöfartsbranschen så att den lyder på följande sätt:

Förtroendemannen har rätt att under ett kalenderår hålla ledigt för att sköta ärenden som anknyter till förtroendemannauppdraget enligt följande:

i rederier med fler än 10 fartyg 30 dygn

i rederier med 6–10 fartyg 20 dygn

i rederier med 3–5 fartyg 10 dygn

Hur mycket tid som per gång används för att sköta uppgifterna avtalas lokalt med beaktande av fartområde och ruttens tidtabell. Förtroendemännen svarar själva för tidsanvändningen under dessa dagar.

Om rederierna godkänner det, kan en förtroendeman även väljas sektorsvis på rederinivå.

4.3 Krisklausul enligt konkurrenskraftsavtalet

Parterna konstaterar att det i utrikesfartens kollektivavtal som gäller Skeppsbefälsförbundet redan har avtalats om en krisklausul enligt konkurrenskraftsavtalet. Denna punkt *Överlåtelse av fartyg och flaggbyte* möjliggör en anpassning av arbetsvillkoren för att trygga rederiets verksamhet och arbetsplatserna om rederiet hamnar i ekonomiska svårigheter som kunde leda till en minskning av arbetskraften.

Den ifrågavarande kollektivavtalspunkten lyder på följande sätt:

”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.”

4.4 Alkoholpolicy

Parterna avtalar om att ändra avtalet om rusmedelspolitik inom utrikesfarten så att man genom ett särskilt avtal mellan kollektivavtalsparterna kan avtala om en åtstramning av alkoholpraxisen vid ett specifikt rederi, med beaktande av rederiets specifika behov.

4.5 Förnyande av ramavtalet

Ramavtalet ändras så att man fartygsspecifikt och på rederinivå måste förhandla och avtala med Finlands Skeppsbefälsförbund om att anlita utomeuropeiska däcksbefäl med beaktande av däcksbefälens sysselsättningssituation, verksamhetens kontinuitet och karriärsstig.

Om man inte når samförstånd i förhandlingarna, iakttas bestämmelserna i det nuvarande ramavtalet gällande blandbesättning.

Arbetsgrupp

4.6 Arbetsgrupp för lokala avtal

Parterna har konstaterat att det i kollektivavtalen dem emellan redan har krävts rederi- och fartygsspecifika avtal om bemanning, behörighet, arbetstider och avlösning. Trots detta har parterna beslutat att tillsätta en arbetsgrupp att utreda hur lokala avtal kan främjas och utvecklas. Arbetsgruppen ska ha sitt arbete klart före avtalsperioden börjar.

5. Då kollektivavtalet upphör att gälla mitt i en avtalsperiod

Om man har för avsikt att genomföra eller genomför sådana förändringar vad gäller statsstöd som tryggar den internationella konkurrenskraften för rederier som är verksamma inom avtalsbranschen för utrikesfart och som i betydande grad påverkar förutsättningarna att bedriva näringen, kan Finlands Skeppsbefälsförbund rf säga upp ovan nämnda kollektivavtal med iakttagande av tre (3) månaders uppsägningstid.

Suomen Varustamot ry

Suomen Laivanpäällystöliitto ry