

KOLLEKTIVAVTAL

FÖR MANSKAP

mellan

ÅLANDS LANDSKAPSREGERING

och

FINLANDS SJÖMANS-UNION R.F.

för tiden

1.3.2014 - 28.2.2017

KOLLEKTIVAVTALSPROTOKOLL

Ålands landskapsregering och Finlands Sjömans-Union FSU rf (nedan parterna) har idag kommit överens om att förlänga det mellan parterna ikraftvarande 1.3.2012-28.2014 kollektivavtalet genom de ändringar som har överenskommit på nedanstående sätt, med beaktande av vad som överenskommit i det förhandlingsresultat gällande sysselsättnings- och tillväxtavtalet från den 30.8.2013 som uppnåtts mellan arbetsmarknadens centralorganisationer.

Villkoren framgår av detta kollektivavtalsprotokoll, av lönebilagan och av det egentliga kollektivavtalet som närsluts som en bilaga. Beträffande arbetarskyddet kan parterna konstatera att det finns ett arbetsskyddsavtal ikraft mellan parterna sedan den 5:e mars 1979, men endast på finska. Avtalsparterna har beslutat att avvakta förhandlingsresultatet mellan Suomen Erikosalusten Työnantajyhdistys SET r.y. och Finlands Sjömans-Union FSU rf samt Suomen Lauttaliikenne Oy och Finlands Sjömans-Union FSU rf så att arbetarskyddsavtalet mellan Finlands Sjömans-Union FSU rf och Ålands landskapsregering kan uppdateras och förnyas under pågående avtalsperiod.

1. Avtalsperioden

Den nya avtalsperioden är 1.3.2014 – 28.2.2017.

2. Lönejusteringarna

2.1 Höjningen 1.3.2014

Grundlönerna i kollektivavtalet för frigående färjor höjs med 20 euro. De euromässiga tilläggen höjs med 1,05 procent.

2.2 Höjningen 1.3.2015

Grundlönerna i kollektivavtalet för frigående färjor höjs med 0,4 procent. De euromässiga tilläggen höjs med 0,4 procent.

2.3 Höjningen 1.3.2016

Arbetsmarknadens centralorganisationer har i sysselsättnings- och tillväxtavtalet, överenskommit om att sammanträda i juni 2015 för att granska det allmänna ekonomiska läget, förverkligandet av strukturella reformer, sysselsättningens, exportens och konkurrenskraftens utveckling samt faktorer som påverkat dessa. På basen av denna granskning överenskommer arbetsmarknadens centralorganisationer om kostnadseffekten och tidpunkten för genomförandet av lönesättningen under sysselsättnings- och tillväxtavtalets andra period.

Parterna har överenskommit om att förverkliga lönesättningen med den kostnadseffekt och vid den tidpunkt som centralorganisationerna överenskommer. Detaljerna

angående lönesättningen överenskoms mellan parterna omedelbart efter att centralorganisationerna för egen del har överenskommit om saken.

3. Justering av naturaförmånerna

Naturaförmånerna granskas enligt tidigare förfarande 1.1.2015, 1.1.2016 och 1.1.2017.

4. Framskjutande av årssemester på grund av arbetsförmåga

Parterna har överenskommit om, att när ändringarna som gjorts i semesterlagen gällande framskjutandet av årssemesteren på grund av arbetsförmåga, även kommer i kraft gällande semesterlagen för sjömän, gäller denna rätt till framskjutande även årssemesterdagar som baserar sig på kollektivavtal. Därtill har parterna överenskommit om att dessa ändringar noteras i kollektivavtalen så att de är i kraft när lagen träder i kraft.

5. Anskaffnings-, förnyelse- och byteskostnader gällande behörighetsbrev och specialbehörigheter i enlighet med STCW-konventionen.

Till 2 § Arbetsförhållandets början fogas följande nya stycke:

Arbetstagaren skall, när arbetsförhållandet inleds, inneha de behörighetsbrev och specialbehörighetsintyg som ett mottagande av befattningen kräver. Under arbetsförhållandet är arbetstagaren berättigad att få ersättning för anskaffnings-, förnyelse- och byteskostnader för STCW konventionsenliga fartygs- och uppgiftsspecifika specialbehörigheter inkluderande kursavgifter och anskaffning av kursmaterial, resekostnader, uppehälle och inlösen av behörighetsintygen.

6. Sjukvård och dess kostnader. Till 33 § fogas följande stycke

Vid sjukdomsfall skall arbetstagaren i första hand vända sig till läkare angiven av arbetsgivaren. Ifall det finns skäl att anta, att arbetstagaren är sjuk eller skadad, kan arbetsgivaren beordra arbetstagaren till läkarundersökning. Arbetsgivaren skall ombesörja att den insjuknade eller skadade arbetstagaren får sakenlig vård, dit hör av läkaren ordinerad vård med därtill anslutna resor, mediciner och uppehälle på skälig nivå.

7. Uppträdande som vittne och deltagande i utbildning under den lediga perioden. Till kollektivavtalets 34 § Frånvaro, fogas följande punkter med lydelsen:

Om arbetstagare måste vittna å arbetsgivarens vägnar vid rättegång eller vid polisförhör, räknas tiden som åtgår till detta som arbetstid.

Om arbetstagaren deltar i skolning eller kurs under sin lediga period som han/hon har hänvisats till av arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt att hålla sin på detta sätt förlorade fritid senare.

8. Sjukledighet

Kollektivavtalets 33 § punkt 1 punkt 6.5 ändras till att lyda på följande sätt:

Arbetstagare, som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete, är berättigad under tiden hindret varar, att få sjuklön för högst 60 dagar. Om arbetstagaren vid arbetsförhållandets upphörande är oförmögen till sitt arbete på grund av sjukdom, skada eller olycka, har arbetstagaren rätt att få ersättning som motsvarar sjuklönen, ifall arbetstagaren skulle ha varit berättigad till sjuklön om arbetsförhållandet skulle ha fortsatt.

9. Naturaförmånsersättning under sjukdom

Till kollektivavtalets 29 § fogas följande:

När arbetstagare på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete, har arbetstagaren under tiden för hindret att utföra arbete, rätt till naturaförmånsersättning i enlighet med bilaga 1, dock för högst 42 dagar, fastän arbetstagaren återvänder hem. Ersättning betalas dock inte för tid, då arbetstagaren vårdas på sjukhus.

10. Ersättning för arbete som utförs på vissa helgdagar

Arbetsmarknadens centralorganisationer har i sysselsättnings- och tillväxtavtalet överenskommit att de tillsammans med kyrkans representanter, utreder ifall trettondagen och Kristi himmelfärdsdag permanent skulle kunna flyttas till en lördag. Centralorganisationerna utreder även förändringens inverkan på arbetstidsarrangemangen vid olika arbetstidsformer och bedömer möjligheterna till förverkligande av arrangemangen.

Ifall det mellan centralorganisationerna och kyrkans representanter överenskomms om en permanent flytt av trettondagen och Kristi himmelfärdsdag till en lördag, avtalar parterna om hur ändringen skall beaktas.

11. Avslutande av kollektivavtalen under pågående avtalsperiod

Ifall inte arbetsmarknadens centralorganisationer innan den 15.6.2015 överenskommer om lönesättningen i den andra avtalsperioden i sysselsättnings- och tillväxtavtalet eller om parterna inte kan överenskomma om förverkligandet av lönesättning och/eller tidpunkten för den, har parterna rätt att uppsäga kollektivavtalet den 29.2.2016 genom att meddela den andra parten senast fyra (4) månader innan detta.

Om arbetsmarknadens centralorganisationer konstaterar, att det förhandlingsresultat som uppnåddes 30.8.2013 gällande en centraliserad avtalsenlig lösning inte uppstår, förfaller detta avtal automatiskt utan något separat uppsägning.

Helsingfors, den 11 mars 2014

Ålands landskapsregering

Finlands Sjömans-Union FSU rf

LÖNEBILAGA

Grundlönerna från 1.3.2014

	Tabellön (€)/månad
Båtsman	1741,19
Maskinbiträde	1713,95
Matros / Maskinman	1672,41
Vaktman	1570,99
Kock	1785,09
Båtförare	1742,88

Beredskap	138,03 €/månad
Kvällstillägg	0,70 €
Nattillägg -	1,38 €
Biljettförsäljningstillägg	13,41 €/dag
Arvode för huvudförtroendemän	61.98 €/månad

Naturaförmåner fr.o.m. 1.1.2014

- kostpenning 14,74 €
- sjukkostpenning 22,04 €

AT-tillägget utgör 10% av tabellönen.

För övrigt hänvisas till kollektivavtalet.

Grundlönerna från 1.3.2015

	Tabellön (€)/månad
Båtsman	1748,15
Maskinbiträde	1720,81
Matros / maskinman	1679,10
Vaktman	1577,27
Kock	1792,23
Båtförare	1749,85

Beredskap	138,58 €/månad
Kvällstillägg	0,70 €
Nattillägg	1,39 €
Biljettförsäljningstillägg	13,46 €/dag
Arvode för huvudförtroendemän	62.23 €/månad

AT-tillägget utgör 10 % av tabellönen.

För övrigt hänvisas till kollektivavtalet.

<u>ALLMÄNNA BESTÄMMELSER</u>	3
1 § <u>Kollektivavtalets tillämpningsområde</u>	3
2 § <u>Arbetsförhållandets början</u>	3
3 § <u>Arbetsförhållandet upphör</u>	3
<u>LÖN OCH LÖNETILLÄGG</u>	3
4 § <u>Lön och löneutbetalning</u>	3
5 § <u>Ålderstillägg</u>	4
6 § <u>Tillägg för allmän tjänstgöring (AT)</u>	4
7 § <u>Biljettförsäljningstillägg</u>	4
8 § <u>Lön under vintern</u>	5
<u>ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR</u>	5
9 § <u>Allmänt om arbetstidsföreskrifter</u>	5
10 § <u>Ordinarie arbetstid</u>	5
11 § <u>Arbetstidens organisation</u>	5
12 § <u>Med arbetstid jämförbar tid</u>	6
13 § <u>Ersättning för övertidsarbete</u>	6
14 § <u>Vederlag för arbetstidsutjämning</u>	6
15 § <u>Ersättning av vederlag</u>	6
16 § <u>Uträkning av lönen för den fritid som ges som ersättning för övertidsarbete</u>	7
17 § <u>Ersättning för arbete utfört på helgfri lördag</u>	8
18 § <u>Ersättning för helgarbete</u>	8
19 § <u>Ersättning för arbete utfört under vissa helgaftnar</u>	9
20 § <u>Arbete av utryckningsnatur samt nödarbete</u>	9
21 § <u>Kvälls- och nattillägg</u>	10
22 § <u>Beredskapspenning</u>	10
<u>DELTIDSARBETE</u>	10
23 § <u>Definition</u>	10
24 § <u>Uträkning av lön, övertidsersättning och naturaförmåner</u>	10
25 § <u>Semester</u>	11
26 § <u>Lön under sjukdomstid</u>	11
27 § <u>Deltidsvårdledighet och deltidarbete</u>	11
<u>SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR</u>	11
28 § <u>Logiförmån</u>	11
29 § <u>Lön under sjukdomstid</u>	11
30 § <u>Kostpenning</u>	12
31 § <u>Resekostnadsersättning och dagtraktamente</u>	12
<u>SOCIALA BESTÄMMELSER</u>	12
32 § <u>Semester</u>	12
33 § <u>Hälsovård och lön under sjukdomstid</u>	13
34 § <u>Frånvaro</u>	13
35 § <u>Övriga bestämmelser</u>	14
<u>PERSONALUTBILDNING</u>	14
36 § <u>Definition</u>	14
37 § <u>Lön</u>	14
38 § <u>Resekostnader</u>	14
39 § <u>Studiematerial</u>	15
<u>ARBETARSKYDD</u>	15
40 § <u>Arbetarskydd</u>	15
<u>FÖRTROENDEMÄN OCH FACKLIG VERKSAMHET</u>	15
41 § <u>Förtroendemens behörighet och ersättning</u>	15

<u>42 §</u>	<u>Val av förtroendeman</u>	15
<u>43 §</u>	<u>Förtroendemens arbetsförhållande</u>	15
<u>44 §</u>	<u>Förtroendemens uppgift</u>	17
<u>45 §</u>	<u>Information som bör ges förtroendeman</u>	17
<u>46 §</u>	<u>Skötseln av förtroendemens uppgifter</u>	18
<u>47 §</u>	<u>Ersättning av förlorad förtjänst</u>	18
<u>48 §</u>	<u>Förtroendemannens verksamhetsutrymmen och kontorsutrustning</u>	19
<u>49 §</u>	<u>Förtroendemens ersättare</u>	19
<u>50 §</u>	<u>Fackföreningsutbildning</u>	19
<u>51 §</u>	<u>Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt</u>	20
<u>52 §</u>	<u>Studieledighet som beviljas för fackföreningsutbildning</u>	20
<u>53 §</u>	<u>Ombudsmän</u>	21
<u>54 §</u>	<u>Arbetsstudier</u>	21
<u>55 §</u>	<u>Fackföreningsavgifter</u>	21
<u>UPPSÄGNING OCH PERMITTERING</u>		22
<u>56 §</u>	<u>Tillämpningsområde</u>	22
<u>57 §</u>	<u>Grunder för uppsägning</u>	22
<u>58 §</u>	<u>Uppsägningstiden</u>	22
<u>59 §</u>	<u>Arbetstagares särskilda uppsägningsskydd</u>	23
<u>60 §</u>	<u>Återanställning</u>	23
<u>61 §</u>	<u>Permittering</u>	24
<u>62 §</u>	<u>Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndigheter</u>	25
<u>63 §</u>	<u>Ordningsföljd vid minskning av arbetskraft</u>	25
<u>64 §</u>	<u>Allmän tjänstgöring (AT)</u>	25
<u>65 §</u>	<u>Utomstående arbetskraft</u>	25
<u>MENINGSSKILJAKTIGHETER, FÖRHANDLINGAR OCH ARBETSFRED</u>		25
<u>66 §</u>	<u>Meningsskiljaktigheter</u>	25
<u>67 §</u>	<u>Kontinuerligt förhandlingsförfarande</u>	26
<u>68 §</u>	<u>Förhindrande av arbetsnedläggelse</u>	26
<u>UPPSÄGNING AV KOLLEKTIVAVTALET</u>		27
<u>69 §</u>	<u>Avtalets giltighetstid</u>	27

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på löne- och arbetsvillkoren för manskapet ombord på Ålands landskapsregerings frigående färjor.

2 § Arbetsförhållandets början

I fråga om arbetsförhållandets inledande iakttas vad som stadgas i sjöarbetsavtalslagen.

Färjornas manskap söks via sjömansförmedlingsbyrån. Arbetsgivare har rätt att enligt sitt fria val anställa de personer, som han finner mest lämpliga.

Arbetsavtal på viss tid kan ingås i enlighet med de principer som framgår av 1 kap. 4 § sjöarbetsavtalslagen, ifall orsaken är arbetets karaktär, placering, praktik eller annan med dessa jämförbar omständighet vilka förutsätter tidsbegränsat avtal eller ifall arbetsgivaren har annan motiverad orsak med anknytning till företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras för att ingå arbetsavtal på viss tid. Avsikten med denna bestämmelse är att förhindra möjligheterna att kringgå arbetstagarens uppsägningsskydd eller förmåner som är beroende av arbetsförhållandets varaktighet.

Förtroendeman bör beredas möjlighet att vara närvarande vid anställningstillfället.

Arbetstagaren skall, när arbetsförhållandet inleds, inneha de behörighetsbrev och specialbehörighetsintyg som ett mottagande av befattningen kräver. Under arbetsförhållandet är arbetstagaren berättigad att få ersättning för anskaffnings-, förnyelse- och byteskostnader för STCW konventionsenliga fartygs- och uppgiftsspecifika specialbehörigheter inkluderande kursavgifter och anskaffning av kursmaterial, resekostnader, uppehälle och inlösen av behörighetsintygen.

3 § Arbetsförhållandet upphör

Arbetsavtal, som ingåtts för viss tid eller viss resa, upphör utan uppsägning att gälla vid den avtalade arbetsperiodens utgång, om ej annat är överenskommet.

LÖN OCH LÖNETILLÄGG

4 § Lön och löneutbetalning

Lönerna för färjeanställda fastställs i enlighet med ikraftvarande lönebilaga.

Begreppet full lön i sjöarbetsavtalslagen eller motsvarande lag betyder månadslön, övriga tillägg, ersättningar, övertid, kost och logiersättningar.

Löneutbetalning för den fasta avlöningen samt övertidsersättning från föregående månad utbetalas den sista dagen i månaden. Om månadens sista dag är en söckenlördag eller helgdag, betalas avlöningen på föregående vardag.

Då arbetsförhållandet upphör skall den sista löneutbetalningen ofördröjligen vara arbetstagaren tillhanda eller kunna lyftas, dock senast sex (6) vardagar efter att

arbetsförhållandet upphört. Vid sådana undantagsfall då lönen inte är entydig, till exempel då en del uppgifter saknas som påverkar beräkningen av lörens storlek när arbetsförhållandet upphör, skall lönen vara arbetagaren tillhanda eller kunna lyftas senast den 10:nde vardagen efter att arbetsförhållandet upphört.

Arbetsgivaren bör i samband med löneutbetalning eller då det görs justeringar i lönen till arbetstagaren överlämna en uträkning (lönespecifikation), av vilken framgår lörens storlek och grunderna för hur den har fastställts.¹

5 § Ålderstillägg

Medlem av besättningen är berättigad till ålderstillägg som motsvarar 5 % av grundlönen efter 2, 4, 6, 8, 11 och 14 års tjänstgöring.

I fråga om uträkning av den tjänstgöringstid, som berättigar till ålderstillägg, iakttas vad som är stadgat om ålderstillägg för statens tjänstemän.

Vid sammanräkning av olika tjänstgöringstider för ålderstillägg beaktas de kalendermånader under vilka sökanden har innehaft till ålderstillägg berättigande tjänstgöring under minst 18 dagar.

Medlem av besättningen har rätt att för ålderstillägg tillgodoräkna sig högst 11 år av den tid under vilken han har tjänstgjort ombord på handelsfartyg.

Ålderstillägg kan tillräknas besättningsmedlem först efter att han eller hon för arbetsgivaren uppvisat intyg över tidigare tjänstgöring som berättigar till ålderstillägg.

6 § Tillägg för allmän tjänstgöring (AT)²

Däcks- och maskinmanskap får lönetillägg för allmän tjänstgöring (AT-tillägg), för tjänstgöring på både däck- och maskinavdelningarna. AT-tillägget utgör ett lönepåslag om 10 % på arbetstagares grundlön.

7 § Biljettförsäljningstillägg

Ett biljettförsäljningstillägg utbetalas till den besättningsmedlem som sköter biljettförsäljningen.

Ersättningen betalas endast till en besättningsmedlem per vakt och endast under ombordtiden.

Om det uppkommer en sådan situation att ingen åtar sig biljettförsäljningssysslan, bör saken lösas i samråd mellan manskapet och arbetsgivaren. Arbetsgivaren har dock slutlig rätt att avgöra saken.

Ersättningen för biljettförsäljning är en fristående ersättning som inte ligger till grund för varken semester- eller vederlagsersättningar.

I arbetstidsjournalen antecknas (biljettförsäljning) för de dygn som ligger till grund för ersättningen.

¹ Ändrat i enlighet med KA 22.2.2008.

² Avtal om införande av AT-systemet 20.10.1993.

8 § Lön under vintern

Under vintersäsongen kan medlem av besättningen anvisas även annat arbete, som motsvarar hans/ hennes yrkeskunskap med bibehållande av lön jämte fasta tillägg oförändrade.

Lön jämte fasta tillägg erläggs även under vintersäsongen också i det fall, att inget arbete kunnat ordnas.

ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

9 § Allmänt om arbetstidsföreskrifter

Ombord på färjorna tillämpas lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart till den del ingenting annat stadgas i detta avtal, samt vad som skiljt för sig har stadgats eller avtalats rörande villkoren för de sjömän, som omfattas av detta avtal.

10 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och högst 40 timmar per vecka.

Som arbetstid räknas inte matrast, som är minst en halvtimme lång, och inte heller minst timslång vilopaus ifall sjöman under den tiden får avlägsna sig från sin arbetsplats.

Vid uträkning av ordinarie arbetstid bör med den jämsställas söckenhelger, uttagna vederlagsledigheter, halvdagsledigheter i stöd av sjöarbetsavtalslagen samt motiverat besök på läkarmottagning på fartygsägarens bekostnad samt frånvaro av annan av arbetstagaren själv oberoende orsak. Detta moment tillämpas inte vid uträkning av ersättning för overtidsarbete per vecka.

11 § Arbetstidens organisation

I fråga om avlösningssystemets närmare genomförande avtalas om detta mellan företrädare för Ålands landskapsregering och fartygets förtroendeman i enlighet med de riktlinjer, som avtalsparterna gemensamt har dragit upp.

Ifall samförstånd om avlösningssystemet inte kan nås mellan Ålands landskapsregerings representant och fartygets förtroendeman, överförs ärendet till avgörande i förhandlingar mellan kollektivavtalsparterna.

Ordinarie arbetstid kan förläggas annorlunda än vad som har stadgats i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart.

Ifall ordinarie arbetstid förläggs till annan tidpunkt än mellan kl. 07.00 och 17.00 bör den ordinarie arbetstiden med undantag för vilopaus förläggas i en följd.

Arbetstiden inleds en halvtimme före avgångstiden och upphör en halvtimme efter det att fartyget har förtöjts vid kaj eller liggeorder utfärdats. Denna halvtimmesregel beaktas dock inte, ifall det är fråga om byte av besättning på fartyg i arbetstur eller om matrast, enligt 10 § 2 mom., är längre än en halvtimme men kortare än två timmar. Vid uträkning av arbetstiden inräknas inte matrast och inte heller andra avbrott i

arbetet ombord ifall ombordanställd härvid med sin förmans tillstånd får avlägsna sig från arbetsplatsen och avbrottet varar minst en timme.³

Under varje period av 24 timmar skall en arbetstagare ges en vilotid på minst tio timmar (dygnsvila) och under varje period av sju dagar en vilotid på sammanlagt minst 77 timmar. Vilotiden per dygn kan delas in i högst två perioder av vilka den ena skall vara oavbruten i minst sex timmar. Mellanrummet på varandra följande vilotider får inte vara längre än 14 timmar.

12 § Med arbetstid jämförbar tid

Vid uträkning av ersättning för övertidsarbete per vecka i enlighet med lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart räknas som arbetstid även den tid, under vilken vederbörande sjöman har befunnit sig på semester, vederlagsledighet eller på ledighet, enligt sagda lag. Vidare beaktas såsom jämförbar med arbetstid nyårsdag, första maj och självständighetsdag, som infaller på annan veckodag än lördag eller söndag, samt tid som åtgått till motiverat läkarbesök och tid för arbetsoförmåga på basen av läkarintyg. Som arbetstid räknas härvid det antal timmar, som den beviljade ledighetens längd utvisar, dock högst 8 timmar per dygn eller högst 40 timmar per vecka.

13 § Ersättning för övertidsarbete

Ersättning för övertidsarbete bör räknas ut skiljt för sig för varje gång övertidsarbete har utförts. Påbörjad övertidstimme ersätts som full timme ifall inte övertidsarbetet påbörjas omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut, då övertiden kan räknas ut med en halv timmes noggrannhet.

14 § Vederlag för arbetstidsutjämning

Arbetstiden har förkortats till 38 timmar per vecka så att det uppstår två timmar vederlag per vecka.

15 § Ersättning av vederlag

Vederlag skall så vitt möjligt i första hand ges som vederlagsledighet under verksamhetsperioden och i samband med semester. När vederlaget erläggs i pengar under pågående arbetsförhållande ersätts en timmes vederlag med 1/164 av sjömannens penninglön per månad.

I vederlagsledighet inräknas inte påsklördag, midsommarafton och julafton.

Ifall arbetstagare befinner sig på vederlagsledighet på trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton, Kristi himmelsfärdsdagsafton, allhelgonadagsafton, självständighetsdagsafton och nyårsafton är arbetstagarens vederlagsavdrag tre timmar oberoende av om fartyget befinner sig i hamn eller till sjöss.

Ifall vederlaget ges som ledighet under fortgående arbetsförhållanden motsvaras den ordinarie arbetstiden under varje vardag av lika många timmars vederlagsledighet. Ifall vederlaget ges som förlängning på semester eller i pengar i samband med att

³ Ändrat i enlighet med KA 22.2.2008.

arbetsförhållandet upphör utgör penninglönen för en dag 1/30 av sjömannens penninglön per månad (grundlön) jämte eventuella ålderstillägg. Härvid berättigar 6,5 vederlagstimmar till en dags vederlagsersättning. Sjöman har även rätt till ersättning för naturaförmåner i enlighet med i semesterlagen för sjömän stadgade grunder.

Ifall sjöman vid sin återkomst från vederlagsledighet blir tvungen att invänta sitt fartyg går han inte av den orsaken miste om det vederlag som han har rätt till för väntetiden.

Om arbetstagare insjuknar under vederlagsledighet jämställs detta med sjukdomsfall under fartygstjänstgöring.

Vad som i 3, 5 och 6 mom. har avtalats om beviljande av vederlagsledighet gäller även övertidsledighet som ges som ersättning för övertidsarbete per dygn eller per vecka.

Vederlagen bör klaras upp per år.

16 § Uträkning av lönen för den fritid som ges som ersättning för övertidsarbete⁴

Lönen för den fritid (vederlagsledighet) som ges som ersättning för övertidsarbete till arbetstagare vid landskapsregeringens frigående färjor beräknas enligt följande:

Vid arbetsdagar som understiger åtta timmar minskar införtjänat vederlag till den del arbetsdagen understiger åtta timmar.

Till de under en månad uttagna vederlagstimmarna adderas ledig tid under lördagar, söndagar och helgdagar. Helt ledig lördag, söndag eller helgdag räknas som åtta timmar ledig tid. Vid arbete under åtta timmar sådan dag minskas antalet lediga timmar i motsvarande grad. Sådana dagar före helg då ordinarie arbetstid är tre timmar räknas i detta hänseende som åtta timmar ordinarie arbetstid. Semester räknas till den sista semesterdagen, sedan annan ersättning t.ex. vederlagsersättning, sjukersättning eller lön för arbetad dag. Under semester, sjukskrivning, ledighet utan lön eller motsvarande räknas inte lediga timmar.

Antalet lediga dagar fås genom att summan timmar enligt ovanstående beräkning, divideras med åtta. Antalet lediga dagar bestäms med två decimalers noggrannhet.

Arbetstagaren erlaggs 18 % förhöjd lön för den fritid (vederlagsledighet) som ges som ersättning för övertidsarbete.

Till arbetstagaren skall för vederlagsledigheten betalas en lön som fås genom att hans eller hennes genomsnittliga dagslön, som beräknas enligt nedanstående förfarande, multipliceras med antalet vederlagslediga dagar.

Den genomsnittliga dagslönen för de delar av lönen som oberoende av hur arbetstiden, arbetade dagar eller lediga dagar förläggs betalas för en månad, beräknas genom att lönedelarna summeras och divideras med 30 samt det sålunda erhållna resultatet multipliceras med koefficienten 0,18.

⁴ Paragrafen motsvarar innehållet i avtalet om vederlagsersättning av den 27.6.2007.

Vid detta avtals ingående avses med lönedelar som oberoende av hur arbetstiden, arbetade dagar eller lediga dagar förläggs betalas för en månad, utöver månadslönen beredskapstillägg, befälhavartillägg, maskinchefstillägg, ansvarstillägg för befälhavare, ansvarstillägg för maskinchef och maskintillägg.

Den genomsnittliga dagslönen för helg-, kvälls- och nattersättningar beräknas genom att den för helg-, kvälls- och nattersättningar genomsnittliga månadsförtjänsten under kvalifikationsperioden divideras med 30 samt det sålunda erhållna resultatet multipliceras med koefficienten 1,18.

17 § Ersättning för arbete utfört på helgfri lördag

Ersättning för på helgfri lördag utfört övertidsarbete per vecka, samt ersättning för på helgfri lördag utfört övertidsarbete per dygn, utgår enligt lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart. Arbete som har utförts på helgfri lördag men inte räknas som övertidsarbete per dygn eller per vecka, ersätts som anges nedan i 2 och 3 mom.

Till sjöman erlaggs för arbete, som han eller hon har utfört under ordinarie arbetstid på helgfri lördag till sjöss ett vederlag, som motsvarar den tid han/hon har använt för att utföra arbetet. Sagda ersättning erlaggs för ordinarie arbetstids del även för arbete i anslutning till fartygets drift då fartyget ligger i hamn.

Till sjöman erlaggs när fartyget ligger i hamn ett helt lördagsdygn för arbete, som han eller hon har utfört ombord under ordinarie arbetstid på helgfri lördag en ersättning per timme, som utgör 1/102 av hans/hennes månadslön eller ges med sjömannens samtycke eller när avlösningssystemet så kräver, 1,4 timme vederlag per timme under förutsättning av att inte om annat uttryckligen har avtalats när arbetsförhållandet inleddes eller övergång till avlösningssystemet skedde.

18 § Ersättning för helgarbete

Ersättning för på helgdag utfört övertidsarbete per vecka, samt ersättning för på helgdag utfört övertidsarbete per dygn, utgår enligt bestämmelserna i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart. Ifall på helgdag utfört arbete inte är övertidsarbete per dygn eller övertidsarbete per vecka, ersätts utfört arbete så som anges nedan i 2 och 3 mom.

Till sjöman erlaggs för annat än till fartygets drift anslutet arbete som han har utfört på helgdag under ordinarie arbetstid i hamn i stället för helgarbetsersättning enligt lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart, som timersättning 1/63 av hans månadslön, eller på sjömannens begäran, eller ifall avlösningssystemet så kräver, 2,0 timmar vederlag per timme under förutsättning att inte annat uttryckligen har avtalats då arbetsförhållandet inleddes eller då övergång till avlösningssystemet skedde.

Till sjöman erlaggs för arbete som han eller hon har utfört på ordinarie arbetstid under helgdag till sjöss en ersättning som motsvarar den tid som han/ hon har använt för arbetet, och därutöver betalas helgarbetsersättning enligt lagen om arbetstiden på fartyg. Sagda ersättningar erlaggs för ordinarie arbetstids del även i hamn för arbete som har med fartygets drift att göra.

Vidare är sjöman berättigad till 8 timmars extra vederlag för varje helgdag under vilken fartyget befinner sig till sjöss. För ankomst- och avgångsdygn, som infaller på

helgdag, är sjöman berättigad till en timmes extra vederlag för var tredje påbörjad timme som fartyget befinner sig till sjöss. Sjöman har rätt till ersättning enligt detta moment endast om denna är förmånligare än helgarbetsersättning enligt lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart.

19 § Ersättning för arbete utfört under vissa helgaftnar

Ifall den ersättning som enligt lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart bör utgå för arbete, som har utförts på i det följande nämnda helgaftnar är förmånligare än den ersättning som anges i 2 och 3 mom., betalas till sjömannen istället för den ersättning som anges i 2 och 3 mom. ersättning i enlighet med lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart.

Då fartyg ligger i hamn under trettondagsafton, långfredagsafton, valborgsmässoafton som infaller på vardag, Kristi himmelsfärdsdagsafton, allhelgonadagsafton och självständighetsdagsafton som infaller på vardag, är sjöman för mer än 3 timmar utfört arbete under ordinarie arbetstid berättigad till ersättning i enlighet med vad som i detta kollektivavtal stadgats om ersättning för arbete utfört på helgfri lördag. Sagda 3 timmar bör förläggas mellan kl. 06.00 och kl. 12.00.

För arbete som utförts efter kl. 12.00 på påsklördag, valborgsmässoafton som infaller på vardag, midsommarafton, allhelgonadagsafton samt på självständighetsdagsafton, julafton och nyårsafton vilka infaller på vardag, bör betalas ersättning i enlighet med vad som i detta kollektivavtal stadgats om ersättning för helgarbete.

Ersättning för på ordinarie arbetstid utfört arbete före kl. 12.00 på påsklördag, midsommarafton och på julafton som infaller på vardag, utgår enligt bestämmelserna om arbete på helgdag i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart.

För arbetsdag som på trettondagsafton, skärtorsdag och Kristi himmelsfärdsdagsafton överstiger 3 timmar betalas en timme vederlag för varje utförd arbetstimme som överstiger 3 timmar. Ifrågavarande vederlag betalas i pengar (månadslönen/164).⁵

20 § Arbete av utryckningsnatur samt nödarbete

Ifall besättningsmedlem inte har beordrats att stanna ombord men under sin fritid kallas till fartyget för att utföra någon uppgift betalas till honom eller henne en larmpenning i enlighet med lönebilagan.

Till person som har larmats till fartyget under helgdag erläggs larmpenningen till dubbelt belopp.⁶

Ifall besättningsmedlem beordras att under sin fritid infinna sig på fartyget för att utföra någon uppgift betalas för detta som ersättning på vardag en timmes lön och på helgdag två timmars lön ifall han eller hon inte blir anvisad något arbete.

Ifall vederbörande blir anvisad arbete och arbetet varar högst en timme, betalas till honom eller henne, utöver den i det föregående nämnda extra ersättningen, lön för en timme samt därutöver övertidsersättning om arbetet samtidigt är övertidsarbete.

⁵ Sista raden enligt KAprotokoll 22.2.2008.

⁶ Texten i enlighet med KAprotokoll 22.2.2008.

I fråga om nödarbete iakttas vad som stadgas i 10 § lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart.

21 § Kvälls- och nattlägg

Ifall arbetet är organiserat i arbetsturer, vilka är längre än sex timmar, eller om arbetet inte är organiserat i skift, betalas kvälls- och nattlägg i enlighet med lönebilagan.

22 § Beredskapspenning

I avlöningen ingår en ersättning i form av beredskapspenning för sådan beredskap som avses i 7 § 2 mom. lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart. Beredskapspenningen betraktas såsom ett fast tillägg och annan ersättning för beredskap enligt nämnda lagrum betalas inte. Beredskapspenningen utbetalas i enlighet med vedertagen praxis.

Beredskapspenning utbetalas i enlighet med lönebilagan.

DELTIDSARBETE

23 § Definition

Med deltidanställd arbetstagare avses person på vilken tillämpas lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart och vars regelbundna arbetstid utgör hälften av den ordinarie arbetstiden för en heltidanställd arbetstagare som utför samma slags arbete och som är deltidspensionerad i enlighet med landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av vissa riksförfattningar om statens pensioner (2007:54) och med landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av vissa riksförfattningar om pension för arbetstagare (2007:29). Nedan nämnda bestämmelser tillämpas endast på arbetstagare av denna typ.

24 § Uträkning av lön, övertidsersättning och naturaförmåner

Dagslönen för deltidanställd arbetstagare utgör hälften (1/2) av dagslönen för heltidanställd arbetstagare som utför samma slags arbete. Sålunda uträknas deltidanställd arbetstagares dagslön med hjälp av följande schema.

Dagslön = $1/2 \times 1/30 \times$ heltidanställds arbetstagares grundlön.

Månadslönen för deltidanställd erhålls genom att hans/hennes dagslön multipliceras med 30 (månadslönen = $30 \times$ dagslönen).

Lönen för deltidanställd arbetstagare utbetalas på samma sätt som lönen för heltidanställd arbetstagare.

Deltidanställd arbetstagares övertidsarbete ersätts enligt de principer som har fastställts i utrikesfartens kollektivavtal. Övertidsarbete som ersätts med pengar räknas ut på månadslönen för heltidanställd arbetstagares månadslön.

Deltidanställd arbetstagare har rätt till ersättning för naturaförmåner under vederlagstid enligt samma principer som i utrikesfartens kollektivavtal har fastställts för heltidanställd arbetstagare. Under semester och sjukledighet utgör ersättningen för naturaförmåner hälften av den ersättning för naturaförmåner som erläggs till heltidanställd arbetstagare för motsvarande tid.

25 § Semester

I fråga om semester för deltidsanställd arbetstagare tillämpas stadganden och bestämmelser i semesterlagen för sjömän och principerna i utrikesfartens kollektivavtal. Den ena av två semestrar som följer på två varandra följande semesterkvalifikationsperioder kan utnyttjas för alternering på sätt som anges i utrikesfartens kollektivavtal punkt 5.3.1. Den andra semestern bör ges i en följd under tiden 2 maj till 30 september.

26 § Lön under sjukdomstid

Deltidsanställd arbetstagares rätt till lön under sjukdomstid samt ersättning för sjukvårdskostnader bestäms enligt respektive bestämmelser i sjöarbetsavtals-lagen.

27 § Deltidsvårdledighet och deltidsarbete

I fråga om deltidsarbete i anslutning till deltidsvårdledighet iaktas vad som har avtalats beträffande deltidsarbete ifråga om deltidspension och delinvalidpension för arbetsoförmåga.

I fråga om deltidsvårdledighet iaktas för övrigt vad som i sjöarbetsavtalslagen stadgas om detta.

I fråga om det deltidsarbete som påverkar rätten till delpension i enlighet med landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av vissa riksförfattningar om statens pensioner (2007:54) och med landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av vissa riksförfattningar om pension för arbetstagare (2007:29) iaktas till tillämpliga delar vad som är överenskommet inom utrikessjöfarten.

För arbetstagare som har delpension pga. arbetsoförmåga tillämpas vad som har avtalats beträffande arbetstagare som har deltidspension.

Arbetsgivaren bör tillsammans med arbetstagaren klarlägga möjligheterna till deltidsarbete under den tid arbetstagaren uppbär delinvalidpension.

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

28 § Logiförmån

Om fartyget går i sådan trafik att besättningsmedlem inte regelbundet kan bo i sitt hem i land bör för honom eller henne reserveras godtagbar inkvartering ombord eller i land. Ifall inkvartering inte kan ordnas ersätts de verkliga kostnaderna enligt räkning.

29 § Lön under sjukdomstid

Då sjöman under sjukdomstid har rätt till underhåll och han inte vårdas på sjukhus, betalas som underhåll per dag i enlighet med lönebilagan. Då underhåll betalas utgår ingen kostpenning.

När arbetstagare på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete, har arbetstagaren under tiden för hindret att utföra arbete, rätt till naturaförmånsersättning i enlighet med bilaga 1, dock för högst 42 dagar, fastän

arbetstagaren återvänder hem. Ersättning betalas dock inte för tid, då arbetstagaren vårdas på sjukhus.

Underhållet för lön under sjukdomstid justeras årligen.

30 § Kostpenning

Som ersättning för kost utbetalas kostpenning till vederbörande besättningsmedlem i enlighet med lönebilagan. Däremot utgår inte ersättning för logi ens i det fall att vederbörande inte är inkvarterad ombord på fartyget.

Beloppet för kostpenning justeras årligen.

31 § Resekostnadsersättning och dagtraktamente

Ifall besättningsmedlem på arbetsgivarens uppdrag är tvungen att företa tjänsteresa utom fartyget erlaggs till honom eller henne dagtraktamente och resekostnadsersättning i enlighet med Ålands landskapsregerings tjänstekollektivavtal om resekostnadsersättningar.⁷

Dagtraktamentes storlek fastställs i enlighet med Ålands landskapsregerings tjänstekollektivavtal om resekostnadsersättningar.

SOCIALA BESTÄMMELSER

32 § Semester

Med semester avses ledighet i enlighet med semesterlagen för sjömän, inklusive de ändringar som ingår i detta avtal.

Sjömän, som har varit i Ålands landskapsregerings tjänst minst fem år, har rätt till 2/3 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Avbrott under vilket besättningsmedlem med stöd av sjöarbetsavtalslagen erhåller sjukvård på statens bekostnad betraktas inte som avbrott i tjänstgöringen.

Till sjömän som är berättigad till semester enligt semesterlagen för sjömän, erlaggs en semesterpremie som utgör 50 % av semesterlönen.

Semesterpremien betalas i samband med den löneutbetalning då sjömannens semesterlön utbetalas.

Ifall semestern är uppdelad utbetalas när varje del av semestern inleds den del av semesterpremien som motsvarar denna och iakttas vad som i det föregående har stadgats.

För arbetsförhållanden som pågått kortare tid än 14 dagar utbetalas kostpenning som ingår i semesterpremien enligt följande:

Arbetsförhållandet pågår	
1-3 dagar	0,5 x kostersättning, uträknad per dag

⁷ Kollektivavtalsprotokoll 8 maj 2008, 4 § 3 mom.

4-6 dagar	1,0 x kostersättning
7-9 dagar	1,5 x kostersättning
10-13 dagar	2,0 x kostersättning

33 § Hälsovård och lön under sjukdomstid

Arbetstagare, som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete, är berättigad under tiden hindret varar, att få sjuklön för högst 60 dagar. Om arbetstagaren vid arbetsförhållandets upphörande är oförmögen till sitt arbete på grund av sjukdom, skada eller olycka, har arbetstagaren rätt att få ersättning som motsvarar sjuklönen, ifall arbetstagaren skulle ha varit berättigad till sjuklön om arbetsförhållandet skulle ha fortsatt.

Vid sjukdomsfall skall arbetstagaren i första hand vända sig till läkare angiven av arbetsgivaren. Ifall det finns skäl att anta, att arbetstagaren är sjuk eller skadad, kan arbetsgivaren beordra arbetstagaren till läkarundersökning. Arbetsgivaren skall ombesörja att den insjuknade eller skadade arbetstagaren får sakenlig vård, dit hör av läkaren ordinerad vård med därtill anslutna resor, mediciner och uppehälle på skälig nivå.

Till den del bestämmelser om hälsovård och sjukfrånvaro under sjukdomstid saknas i detta kollektivavtal eller i sjömanslagen, tillämpas bestämmelser som gäller för Ålands landskapsregerings tjänstemän.

Arbetstagare som är berättigad till moderskapspenning har rätt att erhålla lön under 78 vardagar från och med den dag då moderskapspenning börjar utbetalas (moderskapsledighet). Till arbetstagare som är faderskapsledig betalas skillnaden mellan lönen och faderskapspenningen i enlighet med sjukförsäkringslagen under 12 dagar.⁸

34 § Frånvaro

Arbetstagare har av tvingande familjeskäl rätt till tillfällig frånvaro från arbetet på sätt som stadgas i sjöarbetsavtalslagen.

Arbetstagare har rätt till högst en dag ledigt med lön i enlighet med vad som nedan har överenskommit för arbetsdag då han eller hon fyller 50 och 60 år, vigs till äktenskap eller registrerat parförhållande, begraver nära anhörig eller om familjemedlem dör och då annan familjemedlem än under 10-årigt eller handikappat barn insjuknar, ifall frånvaron är nödvändig för att ombesörja vården eller sköta den som insjuknat.

Arbetstagaren beviljas ovan i 2 mom. angiven bemärkelse- och annan dag som ledig dag med lön ifall det med beaktande av karaktären på arbetstagarens arbetsuppgifter är möjligt.

Med nära anhörig avses ovan arbetstagarens maka/make och barn samt makas/ makes barn, arbetstagarens föräldrar, makes/makas föräldrar samt arbetstagarens bröder eller systrar.

⁸ Sista momentet är ett tillägg i enlighet med KAprotokoll 22.2.2008.

Med familjemedlem avses arbetstagarens maka/make och barn samt makes/ makas barn, som lever i samma hushåll. Som barn betraktas även adoptivbarn och fosterbarn.

Som jämförbar med maka/make betraktas sambo, som bor i samma hushåll som arbetstagaren och med vilken arbetstagaren har barn som man sörjer för gemensamt. Jämförbar med maka/make är den andra parten i ett registrerat parförhållande.⁹

Om arbetstagare måste vittna å arbetsgivarens vägnar vid rättegång eller vid polisförhör, räknas tiden som åtgår till detta som arbetstid.

Om arbetstagaren deltar i skolning eller kurs under sin lediga period som han/hon har hänvisats till av arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt att hålla sin på detta sätt förlorade fritid senare.

35 § Övriga bestämmelser

Boendetrymmen i nybyggen bör uppfylla bestämmelserna i gällande förordning om sjömäns inkvartering ombord på fartyg. Ritningar och bemanningsplaner sänds till Finlands Sjömans-Union r.f. för utlåtande. Vid behov förhandlas om saken.

På varje fartyg bör för besättningens räkning reserveras ett tillräckligt antal regnställ, skyddsdräkter och skyddshandskar. Likaså anskaffas skyddsglasögon och öronskydd samt annan skyddsutrustning som krävs i olika situationer för att förebygga olyckor och skador.

Likaså organiseras uppbevaring av matvanor och dricksvatten

För dem som arbetar ombord på färjorna anordnas tvättmöjlighet och man bör även försöka ordna möjlighet till dusch.

PERSONALUTBILDNING¹⁰

36 § Definition

Med personalutbildning avses i detta sammanhang utbildning, som arbetsgivaren arrangerar eller skaffar personalen i sin tjänst för att främja en kompetent skötsel av Ålands landskapsregerings uppgifter.

37 § Lön

Arbetsgivaren ersätter det inkomstbortfall som personalutbildningen orsakar person i arbetsavtalsförhållande i arbetsgivarens tjänst.

38 § Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna för person, som deltar i personalutbildning, enligt Ålands landskapsregerings tjänstekollektivavtal om resekostnader. Ifall deltagande i utbildningen kräver inkvartering och förplägnad under omständigheter, som medför högre kostnader än de ersättningar om vilka ovan stadgas, kan

⁹ Textstyckena har tillkommit genom KAprotokoll 22.2.2008.

¹⁰ Kapitlet motsvarar avtalet om personalutbildning av den 21.12.1990.

kostnaderna för inkvartering och den förplägnad som har ordnats ersättas till fullt belopp. Kostnaderna bör redovisas med stöd av vederbörliga kvitton.

39 § Studiematerial

Arbetsgivaren bekostar även det studiematerial, som ingår i personalutbildningen.

ARBETARSKYDD

40 § Arbetarskydd

Arbetarskyddsfullmäktige erhåller rätt att använda telefon och dator på arbetsplatsen i den utsträckning som behövs för att de ska kunna fullgöra sina uppdrag.¹¹

FÖRTROENDEMÄN OCH FACKLIG VERKSAMHET¹²

41 § Förtroendemens behörighet och ersättning

Förtroendemannasystemet på Ålands landskapsregerings frigående färjor förverkligas såsom i detta kollektivavtal har avtalats.

Förtroendeman bör vara förtrogen med rådande förhållanden inom respektive arbetsuppgifter på arbetsplatsen.

Huvudförtroendemannens månatliga arvode, se lönebilagan.

Vice huvudförtroendemannens månatliga arvode uppgår till hälften av huvudförtroendemannens månatliga arvode.¹³

42 § Val av förtroendeman

För att tillsätta förtroendeman kan val förrättas på arbetsplatsen. Valarrangemangen och valförrättningen får dock inte inverka onödigt störande på arbetet. Om tidpunkt och plats för valet bör överenskommas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valförrättningen.

Undertecknad organisation eller dess vederbörande underförening bör skriftligen meddela arbetsgivaren om tillsatta förtroendemen. I fråga om eventuell suppleant för förtroendemannen bör ytterligare meddelas under vilka omständigheter denne fungerar som förtroendemannens ställföreträdare.

Med undertecknad organisation eller dess underförening avtalas om för vilken arbetsplats förtroendemannen väljs.

43 § Förtroendemens arbetsförhållande

Förtroendeman står i samma ställning i sitt arbetsförhållande till arbetsgivaren, oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt eget arbete eller om förtroendemannen delvis eller helt har befriats från arbete.

¹¹ Momentet härstammar från kollektivavtalsprotokollet av den 17.6.2010. Momentet gäller även förtroendeman.

¹² Större delen av kapitlet motsvarar förtroendemannavtalet av den 13.12.1991.

¹³ Förlikningsprotokoll 13.3.2003.

Förtroendeman är förpliktigad att personligen följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider, order från arbetsledningen och andra ordningsbestämmelser.

Förtroendemens möjligheter att utveckla och avancera i sitt yrke får inte försämrans på grund av förtroendemannauppdraget. Arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte medan han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av det överflyttas till ett arbete med sämre lön än vad han eller hon hade, då denne valdes till förtroendeman. Förtroendemannen får inte heller överflyttas till mindre värdefulla arbetsuppgifter, ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete, som motsvarar dennes yrkeskunskap. Ingen får avskedas från sitt arbete på grund av förtroendemannauppdrag.

Ifall det egentliga arbetet för den, som har valts till förtroendeman, väsentligt försvårar skötseln av förtroendemannauppdraget, bör man sträva till att så vitt möjligt ge honom eller henne annat arbete, dock med hänsyn till förhållandena vid inrättningen eller inom det arbetsdistrikt eller på den arbetsplats, som enligt avtal utgör förtroendemannens verksamhetsområde. Ett sådant arrangemang får inte medföra att förtroendemannens förtjänst minskar.

Ifall inrättningens arbetskraft sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, får en sådan åtgärd inte riktas mot förtroendeman, ifall inte rederiets verksamhet helt och hållet upphör. Ifall man gemensamt konstaterar, att förtroendeman inte kan erbjudas arbete, som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller annars lämpar sig för honom eller henne, kan undantag från denna regel göras.

Av orsak som beror på förtroendemannen får han eller hon inte sägas upp utan bifall av en majoritet av de arbetstagare vilka förtroendemannen företräder.

Förtroendemens arbetsavtal får inte hävas i strid med vad som stadgas i sjöarbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva förtroendemens arbetsavtal med motiveringen, att han eller hon har brutit mot ordningsreglerna, ifall förtroendemannen inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt, samt trots varningar, har låtit bli att följa de förpliktelser som anges i sjöarbetsavtalslagen. När man bedömer grunderna för att häva förtroendemens arbetsavtal får han eller hon inte placeras i en sämre ställning än övriga arbetstagare.

Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas även på förtroendemanna-kandidat, som har uppställts på arbetsplatsen och vars kandidatur skriftligt har anmälts till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock gälla tidigast 3 månader innan mandatperioden för den förtroendeman, som skall väljas, inleds och upphör så snart valresultatet är klart för den, som inte har valts till förtroendeman.

Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas även på arbetstagare, som har fungerat som förtroendeman, 6 månader efter det att hans eller hennes förtroendemannauppdrag har upphört.

Ifall förtroendemens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, bör arbetsgivaren som gottgörelse till honom eller henne erlagga lön för minst 10 och högst 30 månader. Gottgörelsens storlek fastställs enligt de principer som stadgas i sjöarbetsavtalslagen. Som en faktor, vilken höjer gottgörelsen, bör beaktas, att rättigheterna i enlighet med

detta avtal har kränkts. Ifall domstol kommer fram till, att förutsättningar för ett fortsatt arbetsförhållande eller återupptagande av ett redan avslutat arbetsförhållande föreligger, och arbetsförhållandet trots detta inte fortsätter, bör detta beaktas som ett synnerligen vägande skäl när gottgörelsens storlek fastställs.

Förtroendeman sägs upp skriftligen. Uppsägningstiden fastställs på basen av grunderna för uppsägningen och permitteringen i enlighet med detta kollektivavtal, ifall inte annat har avtalats i arbetsavtalet. Ur meddelandet om uppsägning bör framgå orsaken till uppsägningen. Meddelande om uppsägning av förtroendeman ges till Finlands Sjömans-Union r.f. Uppsägningstid iakttas dock inte och ovan angivna meddelande behöver inte ges ifall arbetsgivare enligt lag är berättigad att häva arbetsavtalet eller arbetet till följd av övermäktiga händelser antingen helt eller delvis måste avbrytas eller fartygets har sålts.

Ålands landskapsregering bör sträva till att placera förtroendeman efter det att han eller hon har tillfrisknat från sjukdom eller skada på samma fartyg, där han eller hon tjänstgjorde innan sin arbetsförmågenhet.

44 § Förtroendemanns uppgift

Förtroendemanns huvudsakliga uppgift är att företräda den organisation som har undertecknat kollektivavtalet, eller denna organisations registrerade under-förening eller fackavdelning, i frågor som gäller kollektivavtalets och arbetslagstiftningens tillämpning samt i frågor som gäller arbetsreglemente och förhållandet mellan arbetsgivaren och funktionären i allmänhet. Till förtroendemannens uppgifter hör också att förmedla information mellan å ena sidan arbetsgivaren och å andra sidan organisationen eller funktionären.

45 § Information som bör ges förtroendeman

Ifall oklarhet eller oenighet uppstår om arbetstagares/funktionärs lön eller om andra frågor i anslutning till arbetsförhållandet, bör till förtroendeman överlämnas alla uppgifter som behövs för att reda ut fallet. Förtroendeman har rätt att med regelbundna intervaller erhålla uppgifter om arbetskraften inom sitt verksamhetsdistrikt eller sin arbetsplats samt om funktionärernas förtjänstnivå och hur denna är sammansatt och utvecklas. Rörande tillämpningen av denna punkt kan närmare avtalas skiljt för sig. Förtroendeman har med tanke på skötseln av sitt uppdrag rätt att erhålla uppgifter om underentreprenörer, som arbetar inom hans verksamhetsdistrikt eller på hans arbetsplats och om den arbetskraft i dessa underentreprenörers tjänst som finns på arbetsplatsen eller inom arbetsdistriktet.

När det gäller avtal om planerad användning av utomstående arbetskraft bör arbetsgivaren informera de förtroendeman, vilka företräder den personalgrupp vars uppgifter saken gäller. När meddelande om saken ges bör redogöras för hur stor den planerade arbetskraften är, vilka arbetsuppgifter den skall ta hand om och hur länge avtalet är tänkt att gälla.

Ifall vederbörande förtroendeman efter att ha erhållit i 1 mom. avsedd information senast på den andra arbetsdagen efter det att meddelandet erhållits så kräver, har han rätt att inom en vecka ge sitt utlåtande om användningen av utomstående arbetskraft och de störande faktorer som sammanhänger med detta. Förtroendeman kan dock inte

kräva ovan nämnda förfarande i det fall, då avsikten är att med hjälp av utomstående arbetskraft utföra arbete, vilket ifrågavarande inrättnings personal inte enligt rådande praxis utför eller då det är fråga om sådant kortvarigt brådskande arbete eller planerings-, installations-, reparations- eller servicearbete, som inte är möjligt att få utfört med inrättningens egen arbetskraft eller som kräver specialutrustning.

När ovan nämnda förfarande förhindras av särskilt vägande skäl, som medför skada för inrättningens produktionsmässiga verksamhet eller dess ekonomi och som inte har kunnat förutses på förhand, kan arbetsgivaren fatta beslut i saken utan att meddela om detta på förhand.

Ovan avsedda ärende bör behandlas utan dröjsmål efter det att grund för av-vikelse från brådskande förfarande inte längre föreligger. Samtidigt bör arbetsgivaren redogöra för orsakerna till detta exceptionella förfarande.

46 § Skötseln av förtroendemens uppgifter

För att kunna sköta sitt uppdrag ordnas för förtroendemannen vid behov tillfälligt eller regelbundet återkommande ledighet från arbetet.

Vid beräkning av den tid, som behövs för att sköta förtroendemannens uppgifter, bör uppmärksamhet bland annat fästas vid

- antalet arbetstagare på arbetsplatsen och produktionens karaktär;
- ifall man på arbetsplatsen har tidslöne- eller prestationslönesystem;
- i vilken utsträckning rådande lönesystem förutsätter fortgående förhandlingar, t.ex. avtal om enskilda entreprenadpriser o.s.v.;
- vilken karaktär de prestationslönesystem som används har, såsom antalet enskilda entreprenader;
- i vilken utsträckning arbetsuppgifterna och arbetsmetoderna är permanenta eller om de kontinuerligt växlar;
- antalet arbetstagare, som hör till den fackavdelning, som förtroendemannen företräder, samt
- förtroendemannens möjligheter att få kontakt med de personer, som han företräder

Ifall förtroendeman är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande tidsperioder, bör han eller hon sköta sitt förtroendemannauppdrag under denna tid. Arbetsledningen bör dock bevilja förtroendeman ledighet från arbetet även under andra från arbetets synpunkt lämpliga tider för att han eller hon skall kunna sköta brådskande uppgifter.

47 § Ersättning av förlorad förtjänst

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst, som förtroendeman förlorar under arbetstid antingen på grund av lokala förhandlingar med företrädare för arbetsgivaren eller annars medan förtroendemannen utför uppgifter om vilka han eller hon har avtalat med arbetsgivaren. Ifall förtroendeman är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande tidsperioder, ersätter arbetsgivaren den förtjänst som förtroendemannen förlorar under dessa tider, ifall man inte har avtalat om annan ersättningsgrund.

Arbetsgivaren ersätter förtroendemannen för den förlorade förtjänst, som uppstår under tillfälligt beviljad ledighet enligt detta kollektivavtal, ifall inte om annan ersättningsgrund har avtalats. Med förtjänst avses för förtroendeman med tim- eller ackordlön dennes egna genomsnittliga timförtjänst utan övertids- och söndagsarbetsförhöjningar.

1. Lönen för person med vecko- eller månadslön sänks inte för den tid, som används för att sköta förtroendemannauppdraget.
2. Ifall förtroendeman utför med arbetsgivaren avtalade uppgifter utom sin ordinarie arbetstid erlaggs till denne tilläggs- och övertidsersättning enligt samma grunder som i förtroendemannens ordinarie arbete eller som avtalas med honom eller henne om tilläggsersättning av annat slag.
3. Då förtroendeman, vars verksamhet så förutsätter, efter avtal med arbetsgivaren eller på arbetsgivarens order för förhandlingar i anslutning till sitt förtroendemannauppdrag eller för andra därtill hörande uppgifter reser utanför sin arbets- och bostadsort, erlaggs till förtroendemannen ersättning för resekostnader och dagpenning enligt samma grunder som i hans ordinarie arbete.

48 § Förtroendemannens verksamhetsutrymmen och kontorsutrustning

Arbetsgivaren ordnar för huvudförtroendeman och fartygsförtroendeman lämpligt utrymme, där han eller hon kan förvara handlingar och kontorsmateriel som behövs för förtroendemannauppdraget. Arbetsgivaren ordnar vid behov, ifall det med beaktande av lokala förhållanden är möjligt, en plats där de nödvändiga förhandlingar som behövs för skötseln av förtroendemannauppdraget kan föras. Vidare reserveras för förtroendemannen ombord på fartyg en anslagstavla, där för fartygets personal avsedda till förtroendemannaverksamheten anslutna meddelanden kan sättas upp på ett synligt sätt.

Förtroendeman erhåller rätt att använda telefon och dator på arbetsplatsen i den utsträckning som behövs för att de ska kunna fullgöra sina uppdrag.¹⁴

49 § Förtroendemens ersättare

När för förtroendeman har utsetts ersättare iaktas i fråga om honom eller henne bestämmelserna i detta avtal endast då densamme på basen av i kollektivavtalet avtalat meddelande sköter förtroendemannens uppgifter

50 § Fackföreningsutbildning

Med fackföreningsutbildning avses utbildning som personalorganisationerna ordnar för sin medlemskår och som anknyter till samarbetet mellan arbetsgivaren och organisationerna eller till förbättrandet av organisationernas verksamhetsbetingelser.

Arbetsgivaren stöder ekonomiskt sådan fackföreningsutbildning som främjar det ovan nämnda samarbetet på det sätt som närmare anges nedan.

¹⁴ 2. mom härstammar från kollektivavtalsprotokollet av den 17.6.2010. Momentet rör även arbetarskyddsfullmäktigen.

51 § Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt

Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är förtroendemannautbildning, arbetarskyddsutbildning, utbildning i ämbetsverksdemokrati och rationaliseringsutbildning.

Förtroendemannautbildningen ökar förtroendemannens kompetens att handha sina förtroendemannauppgifter och främjar sålunda uppnåendet av de mål som uppställts i förtroendemannaavtalet mellan parterna.

Arbetarskyddsutbildningen förbättrar det samarbete som förutsätts i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och i de avtal som har ingåtts med stöd av den och främjar sålunda uppnåendet av de mål som har uppställts för arbetarskyddsverksamheten.

Rätt att delta i sådan fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt har huvudförtroendemannen och annan i förtroendemannaavtalet avsedd förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig, samt deras ersättare, arbetarskyddsombudet samt arbetarskyddskommissionens medlemmar.

De nämnda till utbildningen berättigade kan delta i sådan av arbetsgivaren ekonomiskt stödd fackföreningsutbildning som är nödvändig med tanke på skötseln av deras förtroende- och samarbetsuppgifter.

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall under tiden för studie-ledighet som har beviljats för sådan fackföreningsutbildning som ekonomiskt stöds av arbetsgivaren. Ersättning betalas för högst en månad per utbildningstillfälle.

Arbetstagaren har rätt till en ersättning för de kostnader som uppkommer på grund av utbildningen i form av en kurspeng, vars storlek för en två dagars eller längre kurs är 39 euro per programenlig kursdag. För ett utbildningstillfälle som varar en dag betalas hälften av detta belopp. Kurspeng betalas för högst en månad per utbildningstillfälle. Den kan också betalas direkt till den som ordnar utbildningen.

Den tid som använts till fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt räknas som arbetstid på det sätt som är överenskommet om saken i ifrågavarande arbetstidsavtal.

52 § Studieledighet som beviljas för fackföreningsutbildning

En person som står i ett arbetsavtalsförhållande till landskapsregeringen har rätt till studieledighet enligt landskapslagen om studieledighet (1983:57) för en i 51 § avsedd, av arbetsgivaren ekonomiskt stödd fackföreningsutbildning.

När den i studieledighetslagen avsedda till utbildning använda tiden beräknas, beaktas även deltagandet i fackföreningsutbildning enligt 7 mom.

En person kan delta under en månad per kalenderår i sådan i 51 § avsedd ekonomiskt understödd fackföreningsutbildning utan att det minskar rätten till studieledighet enligt studieledighetslagen.

Studieledighet bör sökas minst två veckor tidigare, om utbildningstillfället varar högst fem dagar, och minst sex veckor före, om utbildningstillfället varar längre än fem dagar.

Om ett beviljande av studieledighet för en fackföreningsutbildning som avses i 51 § skulle medföra avsevärda olägenheter för verksamheten vid Ålands landskapsregering under den tid som ansökan avser, har arbetsgivaren rätt att skjuta framstudieledighetens begynnelsepunkt med högst sex månader eller, om det är fråga om en utbildning som återkommer mera sällan än med sex månaders mellanrum, längst till dess att följande motsvarande utbildning anordnas.

Om arbetsgivaren använder sig av ovan avsedda rätt att skjuta fram studieledigheten, bör han till huvudförtroendemannen eller motsvarande annan förtroendeman och till vederbörande person senast tio dagar före utbildningstillfället meddela om orsaken till att ett beviljande av studieledighet inte är möjligt.

Vid ansökan om oavlönad befrielse från arbetet för annan fackföreningsutbildning än en sådan som arbetsgivaren stöder ekonomiskt, iakttas de tidsfrister för ansökan till utbildning som framgår av 4 mom.

53 § Ombudsmän

Ombudsmännen för undertecknat förbund äger rätt att i förbundets ärenden och i rent fackliga ärenden besöka Ålands landskapsregerings färjor under deras liggetider i hamn då besättningsens arbete inte störs. Vid sådant besök bör ombudsmannen förete sin fullmakt.

54 § Arbetsstudier

De metod- och tidsstudier som utförs på färjorna bör i princip anses syfta till att förbättra inte endast arbetsresultatet utan också de färjanställdas inkomster. De justeringar i arbetsarrangemangen som kan bli följden får dock inte medföra oskäligen påfrestningar för dem som arbetar på färjorna och inte heller påverka på deras inkomstnivå negativt.

Förtroendemannen bör ges möjlighet att på arbetsplatsen studera hur metod- och tidsstudierna genomförs liksom de reformer, som verkställs på basen av dem, särskilt i fråga om lönearrangemang. Färjanställd bör underrättas om utredning, som direkt berör honom.

55 § Fackföreningsavgifter

Arbetsgivaren innehåller av de färjanställdas löner medlemsavgifterna i Finlands Sjömans-Union r.f. per löneutbetalningsperiod under förutsättning av att vederbörande har gett sin fullmakt därtill och redovisar avgifterna på av förbundet anvisat bankkonto. Till arbetstagaren överlämnas vid årets slut eller då arbetsförhållandet upphör ett intyg över det innehållna beloppet, avsett för beskattningen.

UPPSÄGNING OCH PERMITTERING¹⁵

56 § Tillämpningsområde

Detta kapitel gäller permittering samt uppsägning av arbetsavtal, som gäller tillsvidare.

Bestämmelserna gäller inte:

- arbetstagare, vars arbetsavtal har uppgjorts för viss tid eller för att gälla en viss resa eller vissa resor,
- situationer, där arbetsavtal har hävts av i sjöarbetsavtalslagen 9 kap. 1§ angiven orsak, och inte av i sjöarbetsavtalslagen angivna andra situationer för hävande av arbetsavtal, och inte
- upphävande av arbetsavtal på i sjöarbetsavtalslagen 1 kap. 5 § avsedd provotid.

När arbetsgivare har upphävt avtal med hänvisning till sjöarbetsavtalslagen hävningsgrunder, kan man dock med iakttagande av detta avtal undersöka, om det har funnits förutsättningar för att säga upp arbetsavtalet.

Bestämmelserna gäller arbetsförhållande oberoende av arbetstagarens ålder.

57 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagares arbetsavtal utan i sjöarbetsavtalslagen angivet synnerligen vägande skäl, eller på basen av i samma lag, angiven grund.

Som grund för uppsägning betraktas även orsaker, av vilka hävande av arbetsavtal i enlighet med sjöarbetsavtalslagen är möjligt, liksom också sådana av arbetstagaren själv anhängiga orsaker såsom att slarva med arbetsuppgifterna, inte hörsamma arbetsgivarens order inom ramen för hans rättigheter som arbetsledare, bryta mot ordningsreglerna, upprepat och omotiverat vara frånvarande och visa uppenbar likgiltighet i arbetet.

Ifall arbetsgivare utan grund säger upp arbetstagares arbetsavtal och inte efter förhandlingar, vilka förs innan arbetsförhållandet upphör, återtar åtgärden, har den uppsagda rätt till i sjöarbetsavtalslagen avsedd gottgörelse. Ifall arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott över 10 år när uppsägningen träder i kraft, bör som gottgörelse erläggas minst 6 månaders grundlön inklusive eventuella fasta tillägg.

58 § Uppsägningstiden

När arbetsavtal sägs upp i aktas, ifall arbetsgivaren säger upp avtalet och arbetsavtalet har fortsatt utan avbrott, följande:

- en uppsägning om två månader ifall arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått högst fem år
- en uppsägning om tre månader ifall arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått över fem år men högst nio år

¹⁵ Kapitlet motsvarar till sitt innehåll avtal om permittering och uppsägning av den 13.12.1991.

- en uppsägning om fyra månader ifall arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått över nio år men högst tolv år
- en uppsägning om fem månader ifall arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått över tolv år men högst femton år
- en uppsägning om sex månader ifall arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått högst över femton år.

Ifall arbetstagaren säger upp arbetsavtalet bör denne iaktta en uppsägningstid på en månad. Ifall arbetsförhållandet fortgått över tio år är uppsägningstiden två månader.

I de fall som avses i 8 kap. 5, 6 och 7 §§ sjöarbetsavtalslagen tillämpas det uppsägningsförfarande som stadgas i lagen.

Arbetsgivare, som inte iakttar uppsägningstiden, är förpliktigad att till arbetstagaren erlægga full lön för uppsägningstiden.

Ifall arbetstagare slutar sitt arbete utan att iaktta uppsägningstiden är han skyldig att till arbetsgivaren erlægga ett belopp, som motsvarar uppsägningstidens lön. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp av den slutlikvid, som erläggs arbetstagaren, med iakttagande av vad som i sjöarbetsavtalslagen stadgas om arbetsgivares kvitteringsrätt.

Ifall försummelse ifråga om uppsägningstiden för någondera parten gäller endast en del av uppsägningstiden berör betalningsskyldigheten motsvarande del av uppsägningstidens lön.

59 § Arbetstagares särskilda uppsägningskydd

Arbetsgivare får inte säga upp arbetsavtalet för gravid arbetstagare på grund av graviditeten. Ifall arbetsgivare säger upp gravid arbetstagare anses uppsägningen bero på arbetstagarens graviditet, ifall inte arbetsgivaren anför andra motiveringar.

Arbetstagare bör förete intyg över sin graviditet om arbetsgivaren begär detta.

Arbetsgivare får inte säga upp arbetsavtalet för arbetstagare under i sjöarbetsavtalslagen avsedd, genom kollektivavtal eller genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren fastställd, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet och inte heller, efter att ha fått veta att arbetstagare är gravid eller utnyttjar sina ovannämnda rättigheter, säga upp arbetsavtal när nämnda ledighet inleds eller under den tid den pågår.

60 § Återanställning

När arbetsgivare har sagt upp arbetsavtal av andra skäl än sådana som beror på arbetstagaren, och arbetsgivaren inom nio månader efter uppsägningstidens utgång behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, bör arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förfråga sig om ifall tidigare arbetstagare söker arbete vid denna arbetskraftsmyndighets förmedling och, ifall beskedet blir positivt, i första hand erbjuda dessa arbetstagare arbete.

61 § Permittering

Under pågående arbetsförhållande kan avtalas om, att arbetet och löneutbetalningen avbryts tillsvidare eller för viss tid medan arbetsförhållandet för övrigt fortsätter att gälla.

Under de förutsättningar, då arbetsgivaren skulle få säga upp eller häva ett arbetsavtal, kan arbetsgivaren i stället för att säga upp eller häva arbetsavtalet med iakttagande av minst 14 dagars varsel, permittera arbetstagare tillsvidare eller ifall arbetsuppgifterna tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte på rimligt sätt kan ordna annat arbete eller utbildning, som motsvarar arbetsgivarens behov permittera arbetstagare för viss tid, dock högst 90 dagar.

Permitteringsrätten kan utvidgas genom avtal.

Ifall permitteringen gäller tillsvidare bör arbetsgivaren meddela om att arbetet återupptas minst en vecka innan det sker, ifall inte om annat har avtalats.

Permittering hindrar inte arbetstagare från att under permitteringstiden ta annat arbete.

När grunden för permittering i enlighet med vad som anges i denna paragraf utgörs av minskat arbete till följd av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, bör arbetsgivaren efter det att han fått reda på att permittering är oundviklig omedelbart, och ifall det är möjligt, senast tre månader innan permitteringarna börjar gälla, ge ett förhandsbesked till vederbörande förtroendeman och, ifall permitteringarna gäller minst 10 arbetstagare, även till Arbetskraftsmyndigheterna. I förhandsbeskedet bör anges permitteringens orsak och beräknad tidpunkt för när arbetet återupptas efter permittering tillsvidare. Förutsättning för erhållande av avgångsersättning anses i detta fall inträda den dag, då arbetsförhållandet upphör.

Arbetsgivarens ansvar i ovannämnda fall fastställs enligt följande:

- ersättningsskyldigheten minskas av lönen under tiden för permitteringsvarsel, lön som eventuellt förtjänats på annat håll samt av för permitteringstiden eventuellt erlagda arbetslöshetsunderstöd och –ersättningar. Till övriga delar ansvarar arbetsgivaren för den skada som förlust av uppsägningstid eller del av den ger upphov till. Avdrag av lön som avsiktligt lämnats oförtjänad kommer i fråga endast i undantagsfall, till exempel ifall arbetsgivaren själv skulle ha ordnat arbete för arbetstagaren under uppsägningstiden.

I ovannämnda fall räknas avdragen för arbetslöshetsunderstöd och –ersättningar samt för på annat håll intjänad lön enligt följande:

- när arbetsgivare säger upp arbetsförhållande från och med dagen för uppsägning i den uppsägningstid, som arbetstagaren bör iaktta.
- när arbetstagare själv säger upp sig från och med den dag, då arbetstagaren har sagt upp sitt arbetsförhållande ifall det sker under en tid, som arbetsgivaren borde ha iakttagit.

En förutsättning för att ersättningar skall erläggas är, att till arbetsgivaren överlämnas redogörelse över de faktorer, som påverkar ersättningsskyldigheten.

I fall, där arbetstagare, som har sagts upp till följd av brist på arbete, på grund av detta permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens löneutbetalningsskyldighet i övrigt i enlighet med ovannämnda principer, men minskas inte med arbetslöshetsunderstöd och –ersättningar, till vilka arbetstagaren inte i en sådan situation på basen av gällande lagar är berättigad.

62 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndigheter

Ifall det är fråga om minskning eller permittering av arbetskraft av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, meddelas vederbörande förtroendeman om detta. Ifall åtgärden gäller minst 10 arbetstagare, bör även arbetskraftsmyndigheterna underrättas.

63 § Ordningsföljd vid minskning av arbetskraft

I samband med uppsägning och permittering bör man så vitt möjligt följa regeln, enligt vilken man i sista hand säger upp eller permitterar yrkeskunnig arbetskraft, som är viktig för inrättningens verksamhet, krigsinvalidier och sådana som i inrättningens tjänst har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt, att man utöver denna regel, även beaktar hur länge arbetsförhållandet har fortgått och hur stor arbetstagarens försörjningsplikt är.

64 § Allmän tjänstgöring (AT)

Den maskinpersonal som inte fått däcksbhörighet eller däckspersonal som inte fått maskinbehörighet får inte sägas upp eller permitteras på grund av införandet av AT-systemet, utan garanteras arbete. Minskning av berörd personal bör ske endast genom naturlig avgång.

65 § Utomstående arbetskraft

I avtal som Ålands landskapsregering ingår med tredje part, där det avtalas om att arbeten som omfattas av detta avtal ges ut på underentreprenad eller för att skötas av utomstående arbetskraft eller om att i frågavarande tjänster köps av utomstående, bör ingå en bestämmelse, där den som utför arbetet förbinder sig att i sina arbetstagares arbetsförhållanden allra minst följa den lagstiftning som gäller för ifrågavarande arbete.

Utnyttjande av praktikanter får inte leda till att ordinarie arbetskraft ersätts.

MENINGSSKILJAKTIGHETER, FÖRHANDLINGAR OCH ARBETSFRED

66 § Meningsskiljaktigheter

Var och en som arbetar ombord på färja bör i arbetsfråga, som särskilt berör honom själv, i första hand vända sig till sin förman.

Meningsskiljaktigheter som eventuellt uppstår vid tillämpningen av detta kollektivavtal bör med undvikande av onödigt dröjsmål i första hand redas ut genom förhandlingar mellan den lokala arbetsgivaren och respektive förbunds lokala förtroendeman.

Ifall meningsskiljaktigheterna inte på detta sätt kan redas ut bör förtroendemannen rådgöra med respektive distriktskontor och om enighet inte kan nås bör i ärendet uppgöras ett protokoll som undertecknas av förhandlingsparterna och i vilket i korthet redogörs för de frågor som har gett upphov till meningsskiljaktigheterna samt vardera partens ståndpunkt i frågan. Därefter kan ärendet hänskjutas till utredning mellan Ålands landskapsregering och vederbörande undertecknat förbund. När någondera avtalsparten föreslår förhandlingar i ärendet bör dessa inledas snarast möjligt och senast inom en vecka efter det att förslaget har lagts fram.

I det fall att avtalsparterna inte har kunnat nå enighet i fråga om de meningsskiljaktigheter som har uppstått kan ärendet underställas arbetsdomstolens prövning.

67 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande

Ifall meningsskiljaktigheter eller tillämpningsproblem föranledda av detta kollektivavtal inte har kunnat redas ut såsom ovan stadgats, eller ifall någondera avtalsparten önskar ta initiativ till att ändra eller komplettera avtalet, bör avtalsparterna sträva till att genom förhandlingar reda ut meningsskiljaktigheter och tillämpningsproblem eller eventuella ändrings- eller kompletteringsförslag.

Den part som anser att en utredning eller en ändring eller komplettering av avtalet är nödvändig bör tillstålla den andra parten ett motiverat skriftligt förslag, vilket den andra parten utan dröjsmål bör besvara på samma sätt.

Ifall parterna kan enas om att ändra eller komplettera avtalet kan ändringen träda i kraft på sätt som parterna kommer överens om oberoende av att avtalets giltighetsperiod inte har löpt ut.

För övrigt tillämpas på förhandlingsförfarandet mellan parterna vad som i detta kollektivavtal har bestämts.

Med vad som ovan har avtalats ändras inte den gällande arbetsfredsplikt som kollektivavtalslagen stipulerar. Om man sålunda i förhandlingar i enlighet med principen om kontinuerligt förhandlingsförfarande inte når resultat innebär detta inte att den avtalspunkt som har föreslagits ändrad upphör att gälla eller att den till detta anslutna arbetsfredsplikten vederläggs.

68 § Förhindrande av arbetsnedläggelse

Under den tid som detta avtal gäller får inte vidtas strejk, lockout eller bojkott eller annan därmed jämförbar åtgärd, som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller avser att ändra detta avtal.

UPPSÄGNING AV KOLLEKTIVAVTALET

69 § Avtalets giltighetstid

Den nya avtalsperioden är 1.3.2014 - 28.2.2017. Om ingendera parten har sagt upp avtalet sex veckor före avtalsperiodens slut, fortsätter avtalet att gälla tillsvidare och kan sägas upp av vardera parten med sex veckors uppsägningstid.¹⁶

Under den tid detta avtal gäller bör ingendera avtalsparten inleda strejk, lockout, bojkott, blockad eller annan arbetsstridsåtgärd riktad mot den andra parten i syfte att ändra detta avtal.

¹⁶ Kollektivavtalsprotokoll 8 maj 2008, p. 1.

Förteckning över aktuell lagstiftning och andra relevanta kollektivavtal

Lag om sjöarbetsavtal (FFS 756/2011). I texten kallar vi den sjöarbetsavtalslagen

Lag om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (FFS 248/1982)

Semesterlag för sjömän (FFS 433/1984)

Pension

- landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av vissa riksförfattningar om statens pensioner (ÅFS 54/2007)
- landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av vissa riksförfattningar om pension för arbetstagare (ÅFS 29/2007)

Ålands landskapsregerings tjänstekollektivavtal om resekostnadsersättningar

Utrikesfartens kollektivavtal