

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.

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

Rederierna i Finland rf

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry och Rederierna i Finland rf har kommit överens om att förlänga giltighetstiden för de kollektivavtal och separatavtal som de ingått för tiden 1.3.2019–28.2.2021, som gäller alla medlemsrederier i Rederierna i Finland rf i utrikesfart på det sätt och med de ändringar som avtalats nedan.

De rederispecifika separatavtalens giltighetstid förlängs på motsvarande sätt och avtalens innehåll justeras för att motsvara detta avtal i tillämpliga delar.

1. Avtalsperiod

Den nya avtalsperioden är tidsbegränsad till perioden 1.3.2021–28.2.2022.
Avtalet upphör den 28 februari 2022 utan separat uppsägning.

2. Lönejusteringar

2.1 Förhöjning 1.3.2021

Kollektivavtal för däcksbefäl och sjukskötare:

- 1) En förhöjning görs av befälhavarnas och styrmännens tabellöner, garantilöner och eurotillägg med 1,55 %, med undantag för de fartyg som nämns i punkt 2).
- 2) För passagerarfartyg är förhöjningen av tabellöner och eurotillägg 0 % (**under förutsättning att detta kollektivavtal tillämpas, i övriga frågor gäller punkt 8.2.)**)

Kollektivavtal för småtonnage i utrikesfart som gäller däcksbefäl:

- 3) En förhöjning görs av befälhavarnas och styrmännens tabellöner samt eurotillägget med 1,55 %.

Ovan överenskomna förhöjningar genomförs enligt den praxis som tidigare iakttagits inom olika avtalsbranscher.

2.2 Justering av lönerna för NON-EU-befäl 1.1.2022.

Lönetabellerna för NON-EU-befäl justeras 1.1.2022 enligt tidigare praxis så att lönerna svarar mot vid tidpunkten ikraftvarande ITF TCC Benchmark samt kommande textändringar.

Förhöjningarna genomförs enligt den praxis som tidigare iakttagits inom olika avtalsbranscher.

3. Justering av lönerna för FSBF-RIF styrmanskadetter

Styrmanskadetternas lönetabeller höjs under avtalsperioden lika mycket som ITF TCC Benchmark 2nd Off Basic salary (40 hours).

Som precisering konstateras att FSBF-RIF styrmanskadetter följer NON-EU MTS(TEA)-avtalet och är de NON EU seafarers som avses i avtalet.

4. Justering av naturaförmåner

Naturaförmånsersättningarna justeras enligt tidigare praxis 1.1.2022.

5. Följande nya punkt läggs till om småtonnage i kollektivavtalet, som lyder enligt följande:

”Förflyttning av bytesdag”

Om man är tvungen att flytta en bytesdag för att förhindra eventuell underbemanning och om det finns särskilt vägande skäl för detta, såsom orimliga kostnader som avbrottet av fartygets resa orsakar eller äventyrande av sjösäkerheten, bör rederiet och arbetstagaren som förflyttningen gäller sträva efter att komma överens om arrangemangen kring förflyttningen av bytesdagen samt om en eventuell kompensation. Om man är tvungen att flytta en bytesdag ska ett ersättande byte genomföras i följande hamn i den europeiska farten dock senast inom 7 dagar och i fjärrtrafik utanför Europa senast inom 14 dagar, dock med beaktande av bestämmelserna i bemanningsavtalet.

7. Arbetsgrupper som avtalats

1. Ett totallönesystem för utlandstrafik utvecklas i avtalet och i avtalet för småtonnage, tillsammans med de fraktfartygsrederier som är intresserade av att övergå till totallön.
2. Utveckling av rusmedelpolicyn.
3. Reseersättning – En gemensam guide/gemensamma riktlinjer för reseersättning kommer att utarbetas.
4. Utveckling av ett ramavtal och införande av rederispecifik bemanning i stället för fartygsspecifik blandbemanning.
5. Utveckling av ett totallönesystem för passagerarfartyg.
6. Utarbetande av ett avtal för distansutbildning.
7. Arbetet i alla arbetsgrupper under avtalsperioden 1.3.2019–28.2.2021 fortsätter och ska vara slutfört senast den 30.4.2021, i enlighet med vad som anges i skrivelsen.

-innehållning av medlemsavgifter

-arbetsgrupp som behandlar totallönen för däcksbefäl på passagerarfartyg
(31.12.2021)

-osakligt bemötande på arbetsplatsen

-arbetarskyddsavtal

-uppdatering av ramavtalet

8. Senior Master/Senior Master (matris) /Vastuupäällikkö/Fartygschef/hantering av helheten.
9. Befälens städning av hytterna.

8. Övriga frågor

1. Om ett rederis arbetskraft sägs upp, permitteras av ekonomiska och/eller produktionsmässiga skäl, av skäl som beror på överlåtelse av verksamhet eller i en situation som avses i 2 kap. 16 § i lagen om sjöarbetsavtal, får varken en sådan åtgärd eller uppskjutande av löneutbetalning enligt 2 kap. 16 § i lagen om sjöarbetsavtal tillämpas på rederiets förtroendemän, såvida inte rederiets verksamhet helt och hållet avbryts.
2. Det tillägg som nämns i lönetabellen för passagerarfartyg, som betalas på passagerarfartyg som inte kan godkännas i parallellregistret har parterna kommit överens om ska ingå i grund- och garantilönetabellerna för däcksbefäl och sjukskötare (och paramedicin) på passagerarfartyg från och med den 1 mars 2021. Parterna strävar efter att förenkla de lönetabeller som ska följas genom att minska antalet separata tillägg.
3. Avtal om villkoren för anställningsförhållande för FSBF-RIF styrmanskadetter. Följande nya punkt 13 läggs till i avtalet:

13. Efter att en styrmanskadett har haft 360 dagars anställning hos samma arbetsgivare är arbetsgivaren skyldig att ha ett karriärsamtal med arbetstagaren. Syftet med en karriärsamtal är att ta reda på hur arbetstagarens framtid ser ut på rederiet. Om styrmanskadetten fortsätter att arbeta för rederiet beviljar arbetsgivaren styrmanskadetten ett andra erfarenhetstillägg på 5 %, beräknat enligt tabellönen, efter att styrmanskadetten har fullgjort 360 dagars anställning som styrmanskadett hos samma arbetsgivare/koncern. Efter 360 dagar har styrmanskadetten alltså ett erfarenhetstillägg på 10 % av tabellönen.

Helsingfors den 5 mars 2021

SUOMEN LAIVANBÄÄLLYSTÖLIITTO – FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND RY

REDERIERN I FINLAND RF