

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.

Rederierna i Finland rf

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund rf och Rederierna i Finland rf har kommit överens om att förlänga giltighetstiden för de kollektivavtal och separatavtal som de ingått för tiden 1.3.2022–28.2.2023, som gäller alla medlemsrederier i Rederierna i Finland rf i utrikesfart på det sätt och med de ändringar som avtalats nedan.

1. Avtalsperiod

Avtalsperioden är tillfällig och gäller under tiden 1.3.2023–29.2.2024.

Avtalet upphör den 29 februari 2024 utan separat uppsägning.

2. Lönejusteringar

År 2023 höjs lönerna med sammanlagt 3 procent och det betalas ett engångsbelopp som uppgår till 650 euro. Förhöjningarna genomförs på följande sätt:

2.1. Förhöjning den 1 mars 2023

Kollektivavtal för däcksbefäl och sjukskötare:

- 1) Tabellönerna, garantilönerna och totallönerna samt tilläggen i euro för fartygens däcksbefäl och sjukskötare höjs med 1,9 procent.

Kollektivavtal för småtonnage i utrikesfart som gäller däcksbefäl:

- 2) Tabellönerna och tilläggen i euro för däcksbefäl höjs med 1,9 procent.

2.2. Förhöjning den 1 juni 2023

Kollektivavtal för däcksbefäl och sjukskötare:

- 1) Tabellönerna, garantilönerna och totallönerna samt tilläggen i euro för fartygens däcksbefäl och sjukskötare höjs med 1,1 procent.

Kollektivavtal för småtonnage i utrikesfart som gäller däcksbefäl:

- 2) Tabellönerna och tilläggen i euro för däcksbefäl höjs med 1,1 procent.

2.3. Engångsersättning år 2023

Under 2023 betalas till de arbetstagare som nämns ovan i punkt 2.1 en engångsersättning på 650 euro. Engångsersättningen betalas senast 10.3.2023.

Engångsersättningen betalas till de ordinarie anställda och visstidsanställda i anställningsförhållande som enbart har haft befälsuppgifter i samma arbetsgivares tjänst från och med 1.1.2023 och som fortfarande är i anställningsförhållande den dag då engångsersättningen betalas ut.

Engångsersättningen betalas till anställda i ett kortvarigt anställningsförhållande för viss tid, om arbetstagaren enbart har haft befälsuppgifter i samma arbetsgivares tjänst från och med 1.1.2023 och det till arbetstagaren betalas lön för utfört arbete på lönebetalningsdagen 10.3.2023 och arbetstagaren anställs för befälsuppgifter i samma arbetsgivares tjänst under mars 2023.

Engångsersättningen betalas också till arbetstagare som vid tidpunkten för utbetalningen av engångsersättningen är sjuklediga eller familjelediga.

Engångsersättningen inverkar inte på beräkningen av andra löneposter, såsom semesterlönen eller lön för övertidsarbete.

2.4. Justering av lönerna för utomeuropeiska sjöfarare

Lönetabellerna för utomeuropeiska sjöfarare justeras 1.1.2024 så att lönetabellerna svarar mot gällande ITF TCC Benchmark.

2.5. Justering av lönerna för FSBF-RIF Styrmandskadetter

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

Styrmandskadetternas lönetabeller höjs tillfälligt under tiden 1.3.2023–29.4.2024 med 100 euro i månaden.

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

3. Justering av naturaförmåner

Naturaförmånsersättningarna justeras 1.1.2024. Naturaförmånerna justeras enligt tidigare praxis, såvida inget annat avtalas gemensamt under kollektivavtalsperioden.

4. Rusmedelspolitik och hänvisning till vård

Rusmedelspolitiken och hänvisningen till vård ändras enligt den separata bilagan.

5. Till kollektivavtalet **fogas** ett nytt modellavtal för **e-utbildning**.

Det ingås lokala avtal om ibruktagande och tillämpning av modellavtalet och ersättningar.

6. Arbetsgrupper

1. Arbetsgruppen för familjeledigheter förnyar skrivelserna om familjeledigheter.
2. Ett totallönesystem för utlandstrafik utvecklas i avtalet och i avtalet för småtonnage, tillsammans med de rederier som är intresserade av att övergå till totallön.
3. Senior Master/Senior Master (matris) /Vastuupäällikkö/Fartygschef/hantering av helheten, *tillägg: även matriskrav för andra vakanser.*
4. Uppdatering av ett ramavtal (arbetsgruppen för 2019 fortsätter)
5. Utveckling av ett ramavtal och införande av rederispecifik bemanning i stället för fartygsspecifik blandbemanning
6. Avtal om arbetarskydd (arbetsgruppen för 2019 fortsätter)

Helsingfors 1.3.2023

Rederierna i Finland rf

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

detta kollektivavtal har signerats elektroniskt

MODELLAVTAL

- Parterna kom överens om att avtal om iakttagandet av detta avtal, avtalets bestämmelser eller förfaringssätt samt en avvikande kompensation kan ingås med huvudförtroendemannen för Finlands Skeppsbefälsförbund eller med Finlands Skeppsbefälsförbund.

Avtalet är ett försök och senast 31.10.2023 granskar man hur det fungerat och därefter bestämmer man om fortsättningen. Avtalet upphör att gälla utan separat uppsägning 29.2.2024.

Avtal om e-utbildning

(modellavtal för däcksbefäl i utrikesfart och på småtonnagefartyg)

1. Definitioner

Med e-utbildning avses sådan utbildning eller träning som genomförs med hjälp av informations- och kommunikationsteknik på internet och som man kan delta i eller avlägga oberoende av tidpunkt och plats.

Med hjälp av e-utbildningen kan arbetsgivaren på ett flexibelt och effektivt sätt erbjuda och ge arbetstagarna utbildning enligt planen för att upprätthålla och utveckla yrkeskompetensen samt utbildning som krävs till följd av nya och snabbt föränderliga behov av kompetens- och informationsdelning. Arbetstagare kan delta i utbildningen endast om arbetsgivaren gett sitt samtycke på förhand.

E-utbildning kan, om utbildningens struktur och innehåll tillåter det, avläggas i delar eller på en gång beroende på arbetstidsarrangemangen och den tidpunkt före vilken arbetsgivaren fastställt att e-utbildningen ska avläggas. Arbetsgivaren bestämmer och meddelar alltid arbetstagaren på förhand om en e-utbildning är obligatorisk eller om den enbart rekommenderas av arbetsgivaren.

Med en obligatorisk e-utbildning avses en sådan utbildning som arbetsgivaren anvisat med stöd av sin arbetsledningsrätt och som arbetstagaren inte kan neka till utan att bryta mot sina skyldigheter enligt arbetsavtalet.

Med en e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderat avses en sådan utbildning som stödjer arbetstagarens yrkesmässiga utveckling men som inte är nödvändig med tanke på yrkesbeteckningen.

Introduktion i arbetet eller i en ny uppgift är inte sådan e-utbildning som avses i detta avtal. För sådan utbildning som arbetstagaren själv begär betalas ersättning endast på basis av ett separat avtal.

I detta avtal avses med arbetstagarens lön eller löner arbetstagarens totallön eller månadslön eller garantilön förhöjd med erfarenhetstillägg.

I detta avtal beaktas inga andra tillägg än erfarenhetstillägg i månadslönen eller garantilönen.

Ersättning till en arbetstagare med totallön beräknas utifrån totallönen.

Arbetstagare med avtalslön avtalar om e-utbildning och ersättningar för utbildning direkt med arbetsgivaren.

Vid rederier som har ett belöningssystem, iakttas detta avtal endast i fråga om utbildningar som inte är en del av belöningssystemet. Belöningssystemet inkluderar endast interna utbildningar som anknyter till företagets verksamhetssätt och motsvarande. Man kan inte få ersättning för samma utbildningar både enligt det här avtalet och enligt belöningssystemet.

Avtalet om e-utbildning kan iakttas endast för sådana utbildningar som är högst 40 timmar långa. Om utbildningar som är längre än 40 timmar avtalas separat lokalt.

E-utbildningens varaktighet, enligt vilken ersättningen fastställs, fastställs enligt den varaktighet som den som utarbetar e-utbildningen fastställer på förhand, såvida inget annat avtalas.

2. Tidpunkten för en e-utbildning

Däcksbefälet planerar tillsammans med arbetsgivaren och med beaktande av eventuella tidsfrister tidpunkten då en utbildning ska avläggas.

En e-utbildning som avlagts under en ledighetsperiod påverkar inte avlösningen. Under en e-utbildning som avläggs under en ledighetsperiod intjänas inte ledig tid. Under en e-utbildning som avläggs under en ledig period förbrukas ledig tid som normalt. E-utbildningen ersätts endast i pengar.

Om rederiet använder sig av en utbildningsportal, kan den tid som används för kurser räknas ihop kumulativt. Om kumulativ beräkning och genomförandet av denna samt ersättningar avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

3. Ersättning för e-utbildning

Ersättningen fastställs enligt den varaktighet som den som utarbetar e-utbildningen fastställer på förhand, såvida inget annat avtalas. Ersättning betalas mot det kursintyg som fås efter att e-utbildningen avslutats eller efter att arbetsgivaren fått annan tillräcklig utredning om att utbildningen avlagts.

För e-utbildning som avläggs på arbetstid betalas ingen separat ersättning.

Till arbetstagare som deltar i en e-utbildning som avläggs utanför den arbetstid som ingår i lönen eller under en ledig period, betalas en separat ersättning. Ersättningen betalas per timme och den minsta enhet som ersätts är en halvtimme.

Ersättningens storlek beräknas utifrån lönen och som beräkningsgrund används 1/480 av lönen per halvtimme.

Arbetstagaren är inte skyldig att avlägga en e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderat.

En e-utbildning som sker under en ledig period påverkar inte avlösningen och den förlorade lediga tiden ersätts inte separat.

5. Övriga bestämmelser

Arbetsgivaren ska sörja för att arbetstagaren har tillgång till sådana anordningar och andra tekniska förutsättningar som gör det möjligt att avlägga en obligatorisk e-utbildning under en ledig period.

Arbetsgivaren betalar eller ersätter i alla ovan nämnda fall alla deltagar- och materialkostnader som e-utbildningen orsakat arbetstagaren. Med kostnader avses inte till exempel anskaffning av anordningar (såsom dator, telefon, surfplatta e.d.) eller kostnader för anslutningar.

Helsingfors 1.3.2023

Rederierna i Finland rf

Suomen Laivanpäälytöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund rf

detta modellavtal har signerats elektroniskt

POLICY FÖR RUSMEDELSFRIHET

- **Denna policy för rusmedelsfrihet ersätter alla tidigare policyn gällande rusmedel som FSBF och RIF tidigare avtalat om samt deras tolknings- och tillämpningsanvisningar och separata protokoll, med vilka man avtalat om regler gällande rusmedel, handlingssätt, rättigheter eller skyldigheter.**
- **Avtalsparterna kommer överens om att avtal om bestämmelser eller handlingssätt som avviker från praxisen gällande rusmedel samt en eventuell kompensation kan ingås genom ett särskilt rederi- eller fartygsspecifikt avtal mellan huvudförtroendemannen för Finlands Skeppsbefälsförbund eller kollektivavtalsparterna, med beaktande av de rederispecifika behoven.**
- **Parterna i kollektivavtalet granskar hur avtalet fungerar under hösten 2023**

1. Ett mål med policyn för rusmedelsfrihet är att trygga en trygg arbetsplats och arbetsgemenskap som är fri från rusmedel och uppmuntra arbetstagarna att minska sin användning av rusmedel. Ett mål är också att minska i synnerhet problematisk användning av rusmedel och att främja arbetstagarnas hälsa och upprätthålla deras arbetsförmåga. Parterna betonar betydelsen av verksamhet för att förebygga rusmedelsskador samt att tidigt föra ärendet på tal med personen samt hänvisa personen till vård. Förebyggande ingripande är en del av arbetarskyddet och inte en disciplinär åtgärd. Arbetsgivaren ska ha ett rusmedelsprogram som behandlats på lagstadgat sätt med arbetstagarna.

2. Att arbeta på ett fartyg under påverkan av alkohol och droger ökar avsevärt risken för olyckor och olycksfall, äventyrar verksamheten på fartyget och skadar arbetsgemenskapen. Därför iakttas på fartyg i utrikesfart i fråga om alkohol nolltolerans i arbetsuppgifterna och i fråga om droger ovillkorlig nolltolerans under hela arbetsperioden.

3. Varje fall där arbetsgivaren fått vetskap om att en person som hör till besättningen har varit påverkad av alkohol eller droger antingen då personen stigit ombord eller vistats på fartyget ska uppmärksammas och nödvändiga åtgärder vidtas.

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 hälso- och sjukvården på fartyget, ska vid behov utföra nedan nämnda rusmedelstest för att utreda om principen om rusmedelsfrihet har brutits. Enligt gällande kollektivavtal ska arbetstagare på fartyg som seglar under finsk flagg utföra sin uppgift ordentligt i enlighet med lag och god sjömannsed. 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 policyn för rusmedelsfrihet:

1. ALLMÄNT

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

2. Genomförandet av policyn för rusmedelsfrihet på fartyg är en förmån som tillhör alla i fartygspersonalen. Utgångspunkten är de som arbetar på fartyget, inbegripet underleverantörer och

extra arbetskraft, omfattas av policyn för rusmedelsfrihet och att alla följer samma verksamhetsprinciper.

3. Cheferna och arbetsledningen följer upp att policyn för rusmedelsfrihet genomförs. Fall där en person i besättningen har varit påverkad av berusningsmedel på fartyget leder till att anställningsförhållandet upphör. Fall där en arbetstagare är till den grad berusad på fartyget att arbetstagaren orsakar fara eller inte klarar av att utföra sina säkerhetsrelaterade uppgifter, leder till de åtgärder för vilka redogörs nedan. Var och en som observerar eller misstänker att en person som tillhör besättningen arbetar i berusat tillstånd är skyldig att anmäla situationen till fartygets befälhavare eller en annan medlem i befälet.

4. Om det finns skäl att misstänka att en person i besättningen är berusad på arbetet ska kolleger, chefer och arbetsledare informera sina egna chefer eller fartygets befälhavare om detta. Om det finns skäl att misstänka att fartygets befälhavare är berusad på arbetet, ska saken utan dröjsmål anmälas till överstyrmannen eller högsta ansvariga styrman. Den styrman som tagit emot anmälan ska utan dröjsmål meddela maskinchefen och rederiet om saken.

5. En arbetstagare har rätt att vägra arbeta med en kollega som är berusad.

6. Arbetsgivaren svarar för kostnader för drogtestar och alkoholtester och rimliga resekostnader, om vilka en utredning ges till arbetsgivaren. En person som hänvisats till vård svarar i regel själv för kostnaderna.

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 0,00%. Om en arbetstagares halt av alkohol i blodet överskrider 0,00 ‰ får personen inte delta i arbetet på fartyget.

2. Arbetstagare ska även i övrigt då de vistas på fartyget uppträda på ett sådant sätt att de inte äventyrar den egna säkerheten, 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. Arbetstagarna ska också på resan till och från fartyget uppträda på ett sådant sätt att de inte orsakar arbetsgivaren skada.

4. Fartygets befälhavare övervakar mängden alkohol som köps och förvaras på 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. Användning av läkemedel som påverkar det centrala nervsystemet (s.k. triangelmediciner) enligt recept tillåts på fartyget endast om fartygets befälhavare har meddelats om läkemedlet i fråga. Om befälhavaren använder triangelmediciner ska befälhavaren informera överstyrmannen om det. Befälhavaren, eller överstyrmannen om det är fråga om befälhavarens medicinering, kan vid behov konsultera företagshälsovården om läkemedlet.

5. INSPEKTION AV UTRYMMEN

1. Om det finns skäl att anta att en arbetstagare till fartyget har hämtat till eller på fartyget förvarar berusningsmedel eller 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 en myndighet får inspektera utrymmen som är avsedda för boende.

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

6. ALLMÄNT OM ALKOHOL- OCH DROGTESTER

1. De provtagningar som alkohol- och 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.

2. Jämlighet och rättvisa ska iakttas vid utförandet av alkohol- och drogtester. Testerna är antingen slumpmässiga tester som ska genomföras så att de är allmänna och inte riktas mot en viss enskild arbetstagare eller så ska de utföras på en grundad misstanke. En grundad misstanke kan uppstå till exempel på basis av arbetstagarens beteende, yttre tecken eller förseningar.

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

6.1. ALKOHOLTESTNING

1. Med blåstest kan man utreda om en person är påverkad av alkohol. En arbetstagare som arbetar i uppgifter där arbete i berusat tillstånd kan äventyra livet eller hälsan för andra personer på fartyget eller fartygets eller miljöns säkerhet, ska delta i ett blåstest. Vägran att delta i ett blåstest är ett agerande som strider mot skyldigheterna i anställningsförhållandet och för vilket kan ges en skriftlig varning som kan leda till att anställningsförhållandet upphör.
2. En arbetstagare som vägrar delta i ett blåstest i form av stickprov, kan avlägsnas från fartyget på order av befälhavaren.
3. En arbetstagare har rätt att begära ett frivilligt blåstest när som helst.
4. Slumpmässiga blåstester utförs så att vilotiderna inte bryts.
5. På fartyget finns två kalibrerade alkometrar för att utföra blåstester. De anordningar som används vid blåstest ska kalibreras, granskas och underhållas med jämna mellanrum och hållas i skick enligt importörens eller tillverkarens instruktioner så att det inte uppstår misstankar gällande hur exakta resultat de visar. Anordningen ska vara exakt och sådan att ett fel i mätningen är betydelselöst. Alkometerns utslag granskas alltid enligt tillverkarens anvisning innan blåstestet inleds. Blåstestet utförs av fartygets befälhavare eller en sjukskötare som denne utsett eller, om en sådan inte finns på fartyget, av en annan behörig medlem i befälet. Det görs en anteckning om granskningen och blåstest som utförts, med undantag för frivilliga test, i skeppsdagboken.
6. Om resultatet i blåstestet överskrider 0,00 % gör arbetstagaren en ny blåsning med den andra kalibrerade anordningen för att säkerställa resultatet (granskningsblåsning). Det är bra om arbetstagaren sköljer munnen med vatten innan granskningsblåsningen görs. Om resultatet även i granskningsblåsningen överskrider 0,00 %, tas arbetstagaren ur arbete och ett nytt test görs inom 30 minuter i syfte att granska om arbetstagaren är i skick att arbeta (ny blåsning). I det nya blåstestet utreds endast om arbetstagarens promillehalt sjunker eller ökar jämfört med den första blåsningen och granskningsblåsningen.
7. Om blåstest förs ett blåstestprotokoll på det sätt som överenskommits i rederiets rusmedelsprogram. Blåstestprotokollet ska förvaras så att det inte är tillgängligt för andra personer än de som har rätt att behandla resultat av blåstester. Om ett positivt resultat görs alltid en separat protokollsanteckning, som den arbetstagare som blåst det positiva resultatet undertecknar. Den som utfört blåstestet meddelar ett positivt resultat till den person på rederiets kontor som utsetts för detta och anger samtidigt identiteten på den arbetstagare som fått ett positivt resultat i blåstestet. Blåstestresultat som innehåller identifierande uppgifter antecknas inte i skeppsdagboken eller någon annanstans där resultatet är synliga för utomstående.
8. Blåstestet ska utföras i ett sådant utrymme där det inte finns några andra personer än de som måste vara på plats (den som utför blåstestet, den som testas och vid behov ett vittne). För en granskningsblåsning, som utförs om resultatet i blåstestet överskrider 0,00 %, begärs ett vittne/en stödperson till platsen. Blåsningarna antecknas i blåstestprotokollet och arbetstagaren kvitterar resultatet i blåstestet med sin underskrift. Arbetstagaren får inte se de resultat som antecknats för andra personer i blåstestprotokollet.

9. Om det finns skäl att misstänka (grundad misstanke) att en arbetstagare är påverkad av alkohol på fartyget, 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. Eftersom arbetstagare har en lagstadgad skyldighet att delta i blåstest är vägran att delta i ett blåstest ett agerande som strider mot skyldigheterna i anställningsförhållandet och för vilket kan ges en skriftlig varning som kan leda till att anställningsförhållandet upphör. En arbetstagare som vägrar delta i ett blåstest kan avlägsnas från fartyget på order av befälhavaren.

6.2. DROGTESTNING

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. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att den som tar testet har gällande behörighet för detta och att testmetoden är en sådan som fastställts som godtagbar i den nationella lagstiftningen.

2. Man kan låta alla som hör till sjöpersonalen genomgå ett drogtest innan ett tills vidare gällande arbetsavtal ingås. Vid grundad misstanke kan man vid behov utföra ett drogtest av en enskild person. Dessutom kan man på fartyg utföra drogtest i form av stickprov, under förutsättning att det i arbetstagarens arbetsavtal eller i en bilaga till arbetsavtalet avtalas att drogtest i form av stickprov får utföras. Alla som hör till sjöpersonalen kan åläggas att förvara resultatet av det senaste drogtestet som bilaga till sitt behörighetsbrev. Underlåtenhet att lämna in resultatet av ett drogtest är ett brott mot arbetsplikterna och kan leda till disciplinära åtgärder.

7. PÅFÖLJDER AV FÖRSEELSER

1. Uppträdande i berusat tillstånd på ett fartyg föranleder en bedömning av huruvida anställningsförhållandet kan fortsätta. Efter bedömningen ges arbetstagaren om personen i fråga är berusad på arbetet, såvida inte anställningsförhållandet upphör enligt lagen om sjöarbetsavtal, alltid en skriftlig varning samt en uppmaning om att söka vård. En skriftlig uppmaning och hänvisning till vård gäller i minst ett år. Efter att varningen upphört att gälla börjar en uppföljningsperiod som är ett år lång. I rusmedelsprogrammet kan också avtalas om en uppföljningsperiod för vården.

2. Man kan med en arbetstagare i särskilda fall komma överens om en längre uppföljningsperiod, under vilken arbetstagaren förbinder sig till vårdhänvisningen och rusmedelsfrihet.

3. Arbetstagarens rusmedelsfrihet följs som en del av vården. Om en arbetstagare som hänvisats till vård bryter mot den vårdplan eller de vårdanvisningar som utarbetats för vården eller om arbetstagaren använder rusmedel under vården eller uppföljningsperioden, kan anställningsförhållandet avslutas.

4. Vägran att ta emot vård kan leda till en bedömning av huruvida anställningsförhållandet kan fortsätta och att anställningsförhållandet upphör.

5. Om arbetstagaren under den tid en varning och vård eller en uppföljningsperiod är i kraft på nytt bryter mot policyn för rusmedelsfrihet, kan anställningsförhållandet avslutas.

6. Var och en som observerar eller misstänker att en person som tillhör besättningen är berusad är skyldig att anmäla situationen till fartygets befälhavare eller en annan medlem i befälet. Försummelse av anmälningsplikten är ett brott mot arbetsplikterna och arbetssäkerheten och kan leda till disciplinära åtgärder.

7. Brott mot förbud som berör berusningsmedel (punkt 3.2 i policyn för rusmedelsfrihet) leder till att anställningsförhållandet omedelbart upphävs.

BILAGEAVTAL OM VÅRDHÄNVISNING AV MISSBRUKARE OCH RISKKONSUMENTER AV ALKOHOL OCH BERUSNINGSMEDEL

1. Allmänt

1. Syftet med vårdhänvisningen 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. 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. 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.

2. För att vården ska lyckas är det viktigt att en sjöman 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.

3. Företagshälsovård

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

2. I samband med att sjömansläkarintyget förnyas rekommenderas att det tas blodprov som visar problematisk användning av alkohol. I ett samarbetsförfarande diskuteras blodprov som en del av den

övergripande arbetshälsan. Syftet med dessa blodprov är att möjliggöra ett tidigt förebyggande ingripande i syfte att upprätthålla arbetstagarens hälsa och arbetsskick. Resultaten av blodprov som grundar sig på förebyggande ingripande uppges inte för arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke. Resultaten av dessa blodprov för förebyggande ingripande får inte beaktas vid bedömning av huruvida arbetstagarens anställningsförhållande ska avslutas eller huruvida disciplinära åtgärder ska vidtas, under förutsättning att arbetstagaren inte omfattas av ett gällande disciplinärt förfarande till följd av alkoholbruk eller vårdhänvisning eller uppföljning av vård.

3. Om en arbetstagare på grund av sitt alkoholbruk har fått en skriftlig varning och vårdhänvisning och omfattas av en gällande uppföljning av vården bedöms resultaten av blodproverna som en del av det disciplinära förfarandet och anställningsförhållandet kan avslutas om arbetstagaren inte har varit rusmedelsfri.

4. I samband med att sjömansläkarintyget förnyas rekommenderas alltid ett drogtest. Om möjligheten att ta ett drogtest under anställningsförhållandet avtalas i arbetstagarens arbetsavtal eller i en separat bilaga till avtalet.

4. Genomförande av vården

1. Om en person som hänvisats till vård vägrar uppsöka vård eller försummar vårdbesök eller om vården genomförs utan resultat, kan anställningsförhållandet avslutas.

2. Vårdbesöken sker på fritiden.

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.

6. Uppföljning av vården

1. De parter som sörjer för det praktiska genomförandet av vårdhänvisningen ska agera i samarbete med vårdplatsen. Om ett vårdavtal har ingåtts med arbetstagaren, ska det i vårdavtalet avtalas om hur kontakten till vårdplatsen genomförs. Vårdavtalet ska skickas till vårdplatsen för kännedom.

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

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

4. Man kan med arbetstagaren komma överens om en period för uppföljning av vården, under vilken arbetstagaren ska vara rusmedelsfri.

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. Framgång i vården

1. En arbetstagare som hänvisats till vård förbinder sig att delta i regelbundna blåstest under en överenskommen tidsperiod. En person som hänvisats till vård förbinder sig att delta i de blodprov som företagshälsovården ordinerar eller som anges i vårdavtalet. Vården anses ha gett resultat om det har gått minst ett år sedan vården avslutades och alla arbetstagarens blåstest har visat 0,00 ‰ och resultaten av blodprov visar att personen är rusmedelsfri.

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 och om företagsläkaren har ordinerat personen sjukledighet.

2. Den berörda personen ansvarar i första hand själv för vårdavgifter och till exempel resekostnader. I ett eventuellt vårdavtal kan man närmare avtala om kostnaderna.

10. Information

1. Arrangemangen för vårdhänvisning, rusmedelsprogrammet, 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).

Helsingfors 01.3.2023

Rederierna i Finland rf

Suomen Laivanpäälytöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund rf

detta modellavtal har signerats elektroniskt