

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.



För att lösa arbetskonflikten om kollektivavtalen om utrikesfart mellan Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry och Rederierna i Finland rf kommer jag med följande

FÖRLIKNINGSFÖRSLAG

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry och Rederierna i Finland rf förnyar kollektivavtalet för däcksbefäl och sjukskötare (utrikesfartens kollektivavtal) och kollektivavtalet för småtonnage i utrikesfart som gäller däcksbefäl med de ändringar som slagits fast i bilagan till kollektivavtalet.

Detta förlikningsförslag är en helhet som antingen ska godkännas eller förkastas som sådant. Det förkastade förlikningsförslaget fungerar inte som grund om förhandlingarna eventuellt fortsätter.

Skriftliga svar till förlikningsförslaget lämnas på riksförlikningsmannens byrå torsdagen den 14 mars 2024 kl. 17.00.

Helsingfors, den 13 mars 2024.

Anu Sajavaara
Riksförlikningsman

Bilaga: Ändringar i kollektivavtalet för däcksbefäl och sjukskötare (utrikesfartens kollektivavtal) och kollektivavtalet för småtonnage i utrikesfart som gäller däcksbefäl för perioden 1.3.2024–28.2.2026

1. AVTALSPERIOD

Avtalsperioden är tidsbestämd till den 1.3.2024–28.2.2025. Avtalet innefattar ett så kallat optionsår, enligt vilket det fortsätter att gälla fram till 28.2.2026 utan separat uppsägning. När det gäller optionsåret ska avtalet sägas upp elektroniskt senast den 31.1.2025. Avtalet upphör att gälla utan separat uppsägning 28.2.2026.

2. LÖNEJUSTERINGAR

2.1 Förhöjning 1.3.2024

Kollektivavtal för däcksbefäl och sjukskötare:

- 1) Tabelllönerna, garantilönerna och totallöner för fartygens däcksbefäl höjs med 2,5 procent.
- 2) Tilläggen i euro höjs med 2,5 procent.

Kollektivavtal för småtonnage i utrikesfart som gäller däcksbefäl:

- 1) Garantilönerna för däcksbefäl höjs med 2,5 procent.
- 2) Tilläggen i euro höjs med 2,5 procent.

2.2 Förhöjning 2025

Lönerna enligt kollektivavtalet höjs under 2025 med en procentsats som parterna kommer överens om. Naturaförmånerna för året 1.1.2026 kommer man överens om i samband med löneförhöjningarna.

Om parterna inte når enighet om lönejusteringarna kan vardera parten säga upp avtalet elektroniskt med iakttagande av kollektivavtalet med en (1) månads uppsägningstid så att det upphör att gälla den 28.2.2025.

Ovan överenskomna förhöjningar genomförs enligt den praxis som tidigare har iakttagits.

2.3 Justering av lönerna för utomeuropeiska sjöfarare

Lönetabellerna för utomeuropeiska sjöfarare justeras så att lönetabellerna motsvarar gällande ITF TCC Benchmark.

2.4 Justering av lönerna för FSBF-RIF Styranskadetter

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

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

3. JUSTERING AV NATURAFÖRMÅNER

Naturaförmånsersättningarna justeras enligt tidigare praxis den 1.1.2025. Naturaförmånsersättningarna ses över enligt konsumentprisindexet i november.

4. TEXTÄNDRINGAR 2024

4.1 Termändringar i familjeledigheter:

Andra stycket i punkten om sjuk-, moderskaps- och faderskapsledighet i utrikesfartens kollektivavtal mellan SV-SLPL ändras så att det lyder på följande sätt (ny text i blått):

En arbetstagare som är berättigad till [graviditetspenning](#) har rätt att få lön i sammanlagt 78 vardagar under [graviditetsledigheten](#) och [föräldraledigheten](#) [graviditetspenning](#) från början av [graviditetspenningsperioden](#).

Punkt (3.) i stycket ändras

Till en arbetstagare som är på [föräldraledighet](#), som inte har rätt till [graviditetspenning](#) betalas skillnaden mellan lönen och [föräldrapenningen](#) för 12 dagar enligt sjukförsäkringslagen. Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare till vilken [föräldrapenningsdagar](#) har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad [föräldraledighet](#).

Vård av svårt sjukt barn

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i statsrådets beslut ([1315/89](#)) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i sådan vård eller rehabilitering av barnet eller vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

Ändring av stycket om erfarenhetstillägg

5 punkten i kollektivavtalet om tid som ger rätt till erfarenhetstillägg ändras till följande:

Den tid som berättigar till erfarenhetstillägg beroende av rederiet när erfarenhetstillägget beräknas är tid under vilken en person i befälsställning har varit på semester eller vederlagsledighet samt även den tid då en person i befälsställning har varit förhindrad att arbeta så länge som anställningsförhållandet varar:

5) under [graviditetsledighet](#), särskild [graviditetsledighet](#) och [föräldraledighet](#), enligt lagen om sjöarbetsavtal;”

4.2 Förtydligande av systemet för reseersättning och precisering av reglerna för samt begränsning av användningen av egen bil: Ändring av text:

Arbetstagaren kan använda sin egen bil för arbetsresan. Användning av egen bil ersätts enligt Skatteförvaltningens gällande anvisning, dock högst så att ersättningen per kilometer är 2/3 av det maximibelopp som Skatteförvaltningen fastställt ([Skatteförvaltningens ersättning 1.1.2024 57](#)

cent/km). Om arbetsresans längd är över 350 kilometer ska användning av egen bil avtalas separat med arbetsgivaren på förhand.

4.3 Utvidgning av tillämpningsområdet för oceantillägg:

Skrivelsen om oceantillägg i avtalet ändras enligt följande:

b) på övriga fartyg i oceantrafik betalas tillägget från den dag, då fartyget avgår från den sista inom området för Europeisk fart hörande lastnings- eller lossningshamnen till en transocean hamn eller besättningen tar ett nytt fartyg från en hamn utanför Europa till rederiet och fram till den dag fartyget anlöper först till området för Europeisk fart hörande lastnings- eller lossningshamn och högst 20 dagar härefter. Om fartyget gör två eller flera konsekutiva resor i oceantrafik, betalas ovan nämnda tillägg även under hamntid efter ankomst från den första resan. Reparations- eller uppläggningshamn är i detta hänseende jämförbar med lastnings- och lossningshamn.

BILAGEAVTAL:

E-utbildningsavtalet konstateras gälla tills vidare. Man kontrollerar och utvärderar dock hur avtalet fungerar vid två granskningstillfällen. Den första granskningsperioden är före 31.10.2024. Den andra granskningsperioden är före 31.10.2025. Efter granskningsperioderna utvärderas hur avtalet fungerar och eventuella utvecklingsbehov.

ARBETSGRUPPER FRÅN OCH MED 2024:

Slutföra arbetet med att uppdatera kollektivavtalet:

Parterna ska se till att arbetet med att uppdatera kollektivavtalet är klart senast 31.5.2024.

Praktik och handledning av en praktikant som helhet Man försöker förvissa sig om tillgång till kompetent arbetskraft genom utvecklande praktik med jämn kvalitet.Handledningen av praktiken, samtalen under praktiken, återkoppling efter halva tiden för vardera parten samt ett avslutande samtal, ifyllande av praktikboken samt rutiner kring ersättning förtydligas och man utvecklar ansvarsområden och roller för de titlar som används.

ÄNDRINGAR I TEXTEN 2025, OM AVTALET FORTSÄTTER UNDER OPTIONSÅRET:

1. Övertidsersättning för sjukskötare:

Lönetabellen för övertidsersättning för sjukskötare ändras enligt följande:

- Övertidsarbete vardagar 1/149 av garantilönen
- Övertidsarbete helgdagar 1/92 av garantilönen

2. En ny mening läggs till i stycket om uniformstillägg enligt följande:

Uniformstillägg

Ett månatligt tillägg enligt lönebilagan ombord på fartyg i regelbunden trafik där man använder en arbetsuniform. Användning av så kallad patrulluniform eller motsvarande klädsel ger inte rätt till uniformstillägg. På passagerarfartyg kan man avtala om att årligen ersätta uniformstillägget med en uniform. Om arbetsgivaren kräver att en person i befälsställning i sitt arbete använder en viss typ av uniform eller en enhetlig uniform, underhålls en sådan uniform av arbetsgivaren. Med uniform avses kavaj, byxor och skjorta **Uniformstillägg betalas dock inte om arbetsgivaren skaffar och vårdar ovan nämnda uniform.**

ARBETSGRUPPER ÅR 2025

Läroavtal; utbildningen som helhet utvecklas för att motsvara branschens behov.

Planeringsarbetsgrupp för rederispecifik totallönomodell:

Totallön är lämplig för trafik av en viss typ. Syftet med totallönen är att förtydliga lönesättningen samt underlätta löneutbetalning och rekrytering. Parterna förhåller sig positivt till utvecklingen av en totallönelösning. Parterna konstaterar att totallön och en eventuell övergång till totallön måste avtalas lokalt. Parterna konstaterar att man endast kan övergå till totallön om arbetsgivaren och arbetstagarna eller deras representant är eniga om att totallön kan införas på rederiet eller en del av det och om arbetsgivaren och arbetstagarna eller deras representant är eniga om innehållet i totallönelösningen. Kollektivavtalsparterna förbinder sig att stödja beredningen och ingåendet av avtal om totallönelösningar. Kollektivavtalsparterna förbinder sig att förhandla om den totallönomodell som det är meningen att rederierna ska införa och om det eventuella protokollet på kollektivavtalsnivå.

Granskning av samarbetsavtal och utveckling av arbetarskyddschefens uppgifter:

En trygg arbetsmiljö där man kan diskutera med varandra är en viktig faktor för att sjöfarten ska attrahera och behålla personal. Att utveckla en jämställd, diversifierad och inkluderande arbetskultur är en del av dagens ledarskap och främjar arbetshälsan samt en trygg arbetsmiljö.

Arbetarskyddschefens roll på fartyget är särskilt viktig för att förebygga mobbning och trakasserier. Arbetarskyddschefen stöds i sin roll genom att det utarbetas tydliga verksamhetsmodeller som gör att arbetarskyddschefen tillsammans med rederiet aktivt ingriper i alla fall av mobbning och trakasserier som kommer till hens kännedom.

PRINCIPEN OM KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR

Parterna stärker tillämpningen av principen om kontinuerliga förhandlingar. Målet med kontinuerliga förhandlingar är att främja den gemensamma verksamheten på arbetsplatserna samt öka sysselsättningen och produktiviteten i branschen. Parterna kan tillsammans sätta upp tillämpningsanvisningar för situationer som upplevs som svåra på rederiet.

Parterna tillämpar principen om kontinuerliga förhandlingar under avtalsperioden så att de under avtalsperioden förhandlar och söker lösningar kring särskilda teman. Parterna kan också förhandla om andra frågor som uppstår på den andra partens förslag.

Om parterna når samförstånd om eventuella ändringar i kollektivavtalet vid kontinuerliga förhandlingar kommer man överens om deras ikraftträdande separat.