

# **ULKOMAANLIKENTEEN PIENTONNISTON TYÖEHTOSOPIMUS**

Ajalle 16.02.2005 - 15.02.2008 (SM-U)  
16.02.2005 - 30.09.2007 (Päälystöliitot)

# SISÄLLYSLUETTELO

## 1. SOVELTAMISALA

## 2. TYÖHÖNOTTO

- 2.1. Yleistä
- 2.2. Työsopimus
- 2.3. Harjoittelijat
- 2.4. Ulkopuolinen työvoima

## 3. MIEHITYS

## 4. TYÖSUHTEEN EHDOT

- 4.1. Työaika
  - 4.1.1. Satamavuorokausi
  - 4.1.2. Meri-, tulo- ja lähtövuorokausi
  - 4.1.3. Aluksen arvioitu lähtöaika
  - 4.1.4. Osa-aikatyö
  - 4.1.5. Taloustyöntekijän säännöllisen työajan jakaminen
  - 4.1.6. Palo-, pelastus- ja muut turvallisuusharjoitukset
- 4.2. Ylityö
- 4.3. Työaikakirjanpito
  - 4.3.1. Yleistä
  - 4.3.2. Lepoajat
- 4.4. Vuorottelu
  - 4.4.1. Yleistä
  - 4.4.2. Päälliköiden ja konepäälliköiden 1:1-vuorottelu
  - 4.4.3. Vapaavuoron alkaminen ja päättyminen ulkomaan satamassa
- 4.5. Vuosiloma
- 4.6. Palkkaus
  - 4.6.1. Takuupalkat 1:1- ja 2:1-vuorottelussa
  - 4.6.2. Ikkälisä
  - 4.6.3. Päällikön palkkaus
  - 4.6.4. Konepäällikön palkkaus
  - 4.6.5. Miehittämätön konehuone
  - 4.6.6. Konepäällikön luokitus- ja tarkastuslisä
  - 4.6.7. Yhtenäispäällystö
  - 4.6.8. Jäämisvuoro
  - 4.6.9. Lastinkäsittelykorvaus
  - 4.6.10. Valtamerillisä ja säiliö- ja erikoisaluslisä
  - 4.6.11. Tarjoilukorvaus
  - 4.6.12. Tilapäiset ruokavieraat
  - 4.6.13. Tilapäinen toimi
  - 4.6.14. Puuttuvan miehen palkka
  - 4.6.15. Salonkiruokailu
  - 4.6.16. Luontoisedut

- 4.6.17. Sodanvaaralisä
- 4.7. Poissaolo
  - 4.7.1. 50- ja 60-vuotispäivä
  - 4.7.2. Äkillinen sairaustapaus, hautauspäivä ja oma hääpäivä
  - 4.7.3. Vaikeasti sairaan lapsen hoito
  - 4.7.4. Hoitoonohjaus
- 4.8. Matkat
  - 4.8.1. Yleistä
  - 4.8.2. Matkakustannukset ja matka-ajan korvaukset
  - 4.8.3. Lomamatkat
  - 4.8.4. Kokousmatkat
- 4.9. Vaatetus
  - 4.9.1. Suojavaatetus
  - 4.9.2. Päällystön virkapuvut
  - 4.9.3. Taloushenkilökunnan työvaatteet
- 4.10. Siivous
- 4.11. Vakuutukset
- 4.12. Kuolleen kotiinkuljetus
- 4.13. Satamassa julistettu lakko/sulku/saarto
- 4.14. Uudet alukset

## **5. NEUVOTTELUMENETTELY**

- 5.1. Jatkuva neuvottelumenettely
- 5.2. Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi
- 5.3. Välimiesmenettely

## **6. JÄRJESTÖTOIMINTA**

- 6.1. Järjestötoimintaan osallistuminen
- 6.2. Asiamiehet
- 6.3. Työhuonekunnat/ammattiosastot

## **7. IRTISANOMINEN JA LOMAUTUS**

- 7.1. Soveltamisala
- 7.2. Irtisanomisajat
- 7.3. Irtisanomisajan laiminlyönti
- 7.4. Irtisanomisen perusteet
- 7.5. Perusteettomasta irtisanomisesta suoritettava hyvike
- 7.6. Työntekijän irtisanomissuoja raskauden, äitiys-, isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan aikana
- 7.7. Lomautus
  - 7.7.1. Lomauttaminen
  - 7.7.2. Lomautuksen ennakkoilmoitus
  - 7.7.3. Lomautusilmoitus
  - 7.7.4. Soveltamisohje, lomautustilanteissa.  
Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

- 7.7.5. Takaisin ottaminen
- 7.7.6. Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus työvoimaviranomaisille
- 7.7.7. Työvoiman vähentämisjärjestys
- 7.7.8. Soveltamisohje, vähentämisjärjestyksestä
- 7.7.9. Päällikön työsopimuksen purkaminen ja irtisanominen
- 7.7.10. Neuvottelujärjestys
- 7.8. Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

## **8. TYÖTERVEYDENHUOLTO**

- 8.1. Työpaikkaterveydenhuollon organisaatio
  - 8.1.1. Neuvottelukunta
  - 8.1.2. Organisaatiomallit
  - 8.1.3. Varustamon terveydenhuoltohenkilökunta
  - 8.1.4. Työympäristö ja työsuojelu
- 8.2. Toiminnan sisältö
  - 8.2.1. Työterveydenhuollon toimintapiiri
  - 8.2.2. Terveystilan tarkkailu
  - 8.2.3. Työhöntulotarkastus ja seurantatarkastukset
  - 8.2.4. Tutkimukset
  - 8.2.5. Sairaushoito ja ensiapu
  - 8.2.6. Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus
  - 8.2.7. Alkoholin ja päihteiden väärinkäyttö
  - 8.2.8. Terveystieteiden ja -kasvatus
  - 8.2.9. Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa
- 8.3. Erinäiset määräykset
  - 8.3.1. Työsuhde ja sairaus
  - 8.3.2. Salassapitovelvollisuus

## **LIITTEET**

Takuupalkkataulukot (1:1- ja 2:1 –vuorottelua varten)	Liite 1
Miehitystaulukot	Liite 1 a
Vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön laskentaesimerkki	Liite 2
Vaihtopäivien laskentaesimerkki	Liite 2
Osa-aikatyö ja osatyökyvyttömyyseläke sekä osittainen hoitovapaa	Liite 3
Hoitoonohjaussuositus	Liite 4
Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton yhteistoimintasopimus	Liite 5
Sopimus aluksen harjoittelijavastaavasta	Liite 5 a
Merimies-Unionin luottamusmiessopimus	Liite 6
Merimies-Unionin sopimus työsuojelusta	Liite 7
Työsuojelusopimuksen tarkoittaman työalatoimikunnan toimintamalli	Liite 7 a
Merimies-Unionin koulutussopimus	Liite 8

## **1. SOVELTAMISALA**

Rahtialusyhdistys ry toiselta puolen ja Suomen Laivanpäälystöliitto ry, Suomen Konepäälystöliitto ry ja Suomen Merimies-Unioni SM-U ry toiselta puolen tekevät täten seuraavan työehtosopimuksen, joka koskee Suomen Laivanpäälystöliiton, Suomen Konepäälystöliiton ja Suomen Merimies-Uniionin jäsenten palkka- ja työehtoja Rahtialusyhdistys ry:n jäsenvarustamoiden, alle 1600 brt kuivalasti-, säiliö- ja erikoisaluksissa.

Kun hyväksytään uusia aluksia tämän sopimuksen piiriin niin lähtökohta on vuoden 1947- alusmittaussäännöt (Oslo-konventio). Jos aluksella ei ole Oslo-konvention mukaista mitta-kirjaa tai –todistusta niin aluksen kokoa vuoden 1969-alusmittausyleissopimuksen (Lontoon- konventio) arvioidaan seuraavasti.

Uuden Lontoon-konvention BT-luvut kerrotaan roro-alusten osalta luvulla 0,25 sekä lolo-alusten osalta kertoimella 0,4. Näin saadaan aluksille lukema joka keskimäärin vastaa vanhan Oslo-konvention mukaisia brt-vetoisuuksia. Muiden alustyyppien osalta kertoimet sovitaan tapauskohtaisesti.

Tämä ei vaikuta 1.3.2005 Suomen lipun alla olevien alusten sopimusalakäytäntöön jollei niihin tehdä vetoisuuteen vaikuttavia muutostöitä. Uusista sopimusalaaan, 2 momentin perusteella, hyväksyttävistä aluksista osapuolet neuvottelevat erikseen.

## **2. TYÖHÖNOTTO**

### **2.1. Yleistä**

Merialan työvälytystoimistojen asema säilyy keskeisenä työvälytysjärjestelmässä. Rahtialusyhdistys ry suosittelee jäsenilleen kaikkien avointen työpaikkojen ilmoittamista työvälytystoimistoihin. Ilmoitus työvälytystoimistoon, työsuhteen kestoajasta, tulee myöskin tehdä milloin varustamo kiireisissä tapauksissa palkkaa sijaisia tavanomaisten toimistoajojen ulkopuolella.

Milloin työntekijän kanssa on sovittu työhön ottamisesta eikä hänen kanssaan työnantajasta johtuvasta syystä tehdä sopimusta, on hän oikeutettu saamaan vahingonkorvauksen kuten sopimuksen rikkomisesta.

### **2.2. Työsopimus**

Työntekijän kanssa on pääsääntöisesti tehtävä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä merimieslain 3 §:n ja työsopimuslain 2 §:n 2 momentin (sellaisena kuin se on 3.2.1984 annetussa laissa 125/84) säännöksistä ilmenevien tarkoituserien mukaisesti, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Tämän määräyksen tarkoituksena on estää työntekijän irtisanomissuojan ja työntekijälle työsuhteen kestosta johtuvien etujen kiertäminen.

### **2.3. Harjoittelijat**

Harjoittelijoiden käyttäminen ei saa johtaa vakituisen eikä edellä kohdassa 2.2 tarkoitettun muun työvoiman korvaamiseen.

## **2.4 Ulkopuolinen työvoima**

Ulkopuolisen työvoiman käyttämiseen turvaudutaan vasta, kun on ensin selvitetty, onko aluksen oman henkilökunnan käyttäminen töiden suorittamiseen mahdollista ja miten ulkopuolisen työvoiman käyttäminen tulee vaikuttamaan oman henkilökunnan työllisyyteen ja työtehtäviin.

Aluksella työskentelevään merimieslain soveltamispiiriin kuuluvaan ulkopuoliseen työvoimaan, kuten esimerkiksi työntekijään, joka on alihankkijan tai muun ulkopuolisen palveluksessa, noudatetaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Sopimukseen, jotka koskevat tämän työehtosopimuksen tarkoittamien töiden suorittamista alihankintatöinä tai ulkopuolisella merimieslain soveltamispiiriin kuuluvalla työvoimalla taikka tällaisten palvelujen ostamista ulkopuolisilta, on sisällytettävä määräys, jossa alihankkija tai muu vastaava työn suorittaja sitoutuu noudattamaan työsuhteissaan vähintään tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

## **3. MIEHITYS**

Uuden miehitysasetuksen (1256/97) voimaantulosta huolimatta aluksen miehitykseen ja miehistön pätevyyskiin huomioidaan vanhan miehitysasetuksen (250/84) 13 §, 14 § ja 15 § miehitystaulukoita. Tämän helpottamiseksi osapuolet laativat malliperusmiehistöt eri aluskokoluokille, vuoden 1969-alusmittausyleissopimuksen perusteella. Miehitystaulukot ovat työehtosopimuksen liitteenä (Liite 1 a).

Osapuolet sopivat Suomen lipun alle tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin tulevien uudisrakennusten sekä uusien alusten laivahenkilökunnan lukumäärästä ja pätevydestä. Aluskohtaiset miehityssopimukset sovitaan siten, että huomioidaan merenkulkulaitoksen antamasta miehitystodistuksesta ilmenevä vähimmäismiehitys. Miehitysmääriä sovittaessa on kuitenkin otettava huomioon se, että vahtia käyville työntekijöille taataan riittävä lepo. Miehityssopimus on oltava nähtävänä aluksen ilmoitustaululla.

Päällikkö voi olosuhteiden niin salliessa osallistua vahdinpitoon yli 500 brt aluksissa enintään 4 tuntia vuorokaudessa ja alle 500 brt aluksissa Itämeren liikenteessä 12 tuntia vuorokaudessa. 500 brt vastaa GT-luku on lolo-alusten osalta 1250 ja roro-alusten osalta 2000.

Vähintään 750 kW:n aluksilla on merivahtiin osallistuvalla konepäällikölle järjestettävä konemies (YT), ellei aluksessa toisin sovita.

## **4. TYÖSUHTEEN EHDOT**

### **4.1. Työaika**

#### **4.1.1. Satamavuorokausi**

Alus satamassa koko vuorokauden (0000 - 2400)

Maanantaista torstaihin päivittäinen työaika on 8 tuntia. 8 tuntia ylittävistä töistä maksetaan ylityökorvaus. Perjantaina päivittäinen työaika on 6 tuntia ja 6 tuntia ylittävistä töistä maksetaan ylityökorvaus. Lauantaina ja sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan ylityökorvaus.

Satamavuorokautena on säännöllinen työaika sijoitettava merityöaikalain 5 §:n mukaisesti klo 06.00 ja klo 18.00 välille. Klo 18.00 ja 06.00 välinen työ on aina ylityötä, josta maksetaan ylityökorvaus.

Jos työntekijä arkipäivänä maanantaista perjantaihin satamavuorokautena haluaa pitää 06.00-18.00 välisenä aikana nk. satamavapaata henkilökohtaisten asioiden hoitamista varten ja siitä sovitaan työnantajan kanssa, niin tästä satamavapaasta vähennetään täydeltä työpäivältä yksi vapaapäivä tai puolelta työpäivältä puoli vapaapäivää.

#### **4.1.2. Meri-, tulo- ja lähtövuorokausi**

Säännöllinen työaika on kaikkina viikonpäivinä enintään 8 tuntia ja 56 tuntia kalenteriviikossa. Tämän lisäksi takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 65 tuntia viikossa.

#### **4.1.3. Aluksen arvioitu lähtöaika**

Aluksen lähtöaika on ilmoitettava maihin meno portaiden läheisyyteen pantavalla taululla, mikäli mahdollista, vähintään 4 tuntia ennen arvioitua lähtöaikaa. Määräys ei kuitenkaan koske aluksia, jotka ovat aikataulun mukaisessa liikenteessä.

#### **4.1.4. Osa-aikatyö**

Merimieseläkelakiin liittyviin osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeisiin liittyvä osa-aikatyö sekä merimieslain mukainen osittainen hoitovapaa toteutetaan liitteessä 3 sovitulla tavalla.

Jos tämän sopimuksen voimassa ollessa toteutetaan sellaisia lainsäädännöllisiä tai sopimusperusteisia ratkaisuja, joilla parannetaan osa-aikatyössä olevien etuuksia, parannukset toteutetaan myös tämän kohdan mukaisilla osa-aikatyöntekijöillä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä olisi terveytensä perusteella kelpaamaton työskentelemään aluksella. Osapuolet suosittelevat, että työnantaja pyrkii selvittämään yhdessä työntekijän kanssa mahdollisuudet osa-aikatyön järjestämiseen osatyökyvyttömyyseläkkeellä olon ajaksi. Osa-aikatyöliite (Liite 3)

#### **4.1.5. Taloustyöntekijän säännöllisen työajan jakaminen**

Ellei tässä sopimuksessa ole toisin määrätty, taloushenkilökuntaan kuuluvan työntekijän säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan jakaa enintään kahteen osaan.

#### **4.1.6. Palo-, pelastus- ja muut turvallisuusharjoitukset**

Sen lisäksi, mitä aluksella pidettävistä palo-, pelastus- ja muista turvallisuusharjoituksista on erikseen säädetty, ne on pyrittävä toteuttamaan siten, että ne häiritsevät mahdollisimman vähän normaalien työtehtävien suorittamista ja työntekijän lepoaikoja sekä siten, että ne eivät aiheuta väsymystä.

## **4.2. Ylityö**

Vuorokautisen työajan ylittävältä työajalta suoritetaan liitteen 1 mukainen ylityökorvaus.

Mikäli työaika kalenteriviikossa on enemmän kuin 65 tuntia ja siitä ei ole maksettu ylityökorvausta vuorokautisen työaikasäännön mukaan, maksetaan siitä liitteen 1 mukainen ylityökorvaus.

Työajan sovellutusohje (Katso: Liite 2)

## **4.3. Työaikakirjanpito**

### **4.3.1. Yleistä**

Aluksella tulee pitää merityöaikalain mukaista työaikapäiväkirjaa.

### **4.3.2. Lepoajat**

Työntekijälle on annettava lepoajat Merityöaikalain mukaisesti. Lisäksi työntekijälle on annettava 6 tunnin välein vähintään 20 minuutin pituinen ruokatauko, joka luetaan työaikaan, kun työtä tehdään ilman tavanmukaisia ruoka- ja kahvitaukoja.

## **4.4. Vuorottelu**

### **4.4.1. Yleistä**

Vuorottelujärjestelmästä pidetään kirjanpitoa. Sovittu vuorottelujärjestelmä on asetettava sopivaan paikkaan niiden henkilöiden nähtäväksi, joita se koskee.

Aluksella noudatetaan osastoittain tai ammattiryhmittäin 1:1 (yksi jakso työtä, yksi jakso vapaata) tai 2:1 (kaksi jaksoa työtä, yksi jakso vapaata) vuorottelujärjestelmää kuitenkin siten, että kesä-elokuun aikana noudatetaan 1:1-vuorottelua. Kukin osasto ja ammattiryhmä valitsee aluksella, kumpaa vuorottelujärjestelmää noudatetaan.

Ellei vuorottelujärjestelmästä päästä yhteisymmärrykseen työnantajan ja laivaväen kesken, siirretään asia ratkaistavaksi työehtosopijapuolten välisiin neuvotteluihin, joissa noudatetaan kohdassa 5 määrättyä neuvottelujärjestystä.

Työjakson pituus on enintään 8 viikkoa, kuitenkin niin, että kaukoliikenteessä voi työjakson pituus olla enintään 16 viikkoa.

Vuorottelujärjestelmän toteuttamiseksi hankitaan aluksella oloajalta 0,45 (2:1-vuorottelujärjestelmä) tai 0,8 (1:1-vuorottelujärjestelmä) päivää vapaata jokaiselta aluksellaolopäivältä ja vastaavasti vapaavuorolla oltaessa vähennetään jokaiselta vuorotteluvapaapäivältä yksi (1) edellä mainitulla tavalla ansaittu vapaapäivä.

Maksettaessa ansaittuja vapaapäiviä rahana työsuhteen päättyessä tai muutoin poikkeuksellisesti työsuhteen kestäessä, käytetään päiväpalkan jakajana 1/30 takuupalkasta ikälisineen. Samaa päiväpalkan laskentakaavaa käytetään muunkin palkallisen vapaa-ajan kuten esim. sairausajan palkan laskennassa.

Vuorottelujärjestelmän toteuttamiseen voidaan lisäksi käyttää erääntyneitä vuosilomalain perusteella syntyneitä lomapäiviä kuitenkin siten, että niiden antamisessa noudatetaan merimiesten vuosilomalain määräyksiä. Vuorottelujärjestelmään tulee kuitenkin sijoittaa kesä-elokuun aikana yksi vähintään 30 päivän yhtäjaksoinen palkallinen vapaa-aika.

Mikäli vaihtopäivänä tehdään työtä, syntyy vapaata liitteessä 2 olevien kaavojen mukaisesti.



#### 4.4.2. Päälliköiden ja konepäälliköiden 1:1-vuorottelu.

Aluksessa noudatetaan 1:1-vuorottelujärjestelmää siten, että yksi aluksella olopäivä oikeuttaa yhteen vapaapäivään, kuitenkin siten että merimiesten vuosilomalain mukaiset vuosilomapäivät sisältyvät vuorottelujärjestelmään. Poikkeavasti siitä mitä merimiesten vuosilomalaissa on säädetty, suoritetaan tämän työehtosopimuksen mukaan päällikölle ja konepäällikölle kolmelta (3) päivältä kuukaudessa vuosilomapalkan korotettu osuus (18 %), lomarahana korotettu osuus (50 %) ja luontoisetu.

Vaihtopäivät puolitetään toimien kesken. Mahdolliset yli 1:1-vuorottelujärjestelmän kertyneet vapaapäivät korvataan vuosittain rahassa.

#### 4.4.3. Vapaavuoron alkaminen ja päättyminen ulkomaan satamassa

Mikäli suomalaisen työntekijän vapaavuoro alkaa tai päättyy ulkomaan satamassa noudatetaan myös näiltä osin vuosilomalain (433/84) 7 §:n määräyksiä.

### 4.5 Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain (433/84) mukaisesti. Yli viiden vuoden työsuhteen jälkeen samassa varustamossa vuosiloman pituus on 16 arkipäivää täydeltä lomanmääräytymiskaudelta

Vuosiloman ajalta maksetaan palkka, joka saadaan kertomalla työntekijän keskimääräinen päiväpalkka lomapäivien määrällä. Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän takuupalkka ikälisineen 30:llä ja kertomalla näin saatu tulos kertoimella 1,18.

Lomapalkkaan kuuluvat takuupalkka ja mahdolliset ikälisät. Tämän lisäksi lasketaan lomapalkkaan niin kutsutut kiinteät lisät siinä suhteessa kuin niitä lomanmääräytymiskauden aikana on maksettu. Kiinteät lisät ovat: valtamerillisä, päällikön ja konepäällikön ulkoeuroopanlisä ja sodanvaaralisä.

Vuosiloman ajalta suoritetaan myös luontoisetukorvaus liitteen 1 mukaisesti. Luontoisedut maksetaan myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapäivältä, itsenäisyyspäivältä, juhannusaatolta ja vapunpäivältä sekä jouluaatolta ja pääsiäislauantailta. Luontoisetukorvausta ei kuitenkaan suoriteta vuorotteluvapaalta.

Alle 14 vuorokauden mittaisissa työsuhteissa vuosilomakorvaukseen sisältyvä ruoka- ja asuntokorvaus suoritetaan merimiesten vuosilomalain edellyttämällä tavalla seuraavasti:

1- 3	vrk:n työsuhde	0,5 x	ruoka- ja asuntokorvaus
4- 6	vrk:n työsuhde	1 x	ruoka- ja asuntokorvaus
7- 9	vrk:n työsuhde	1,5 x	ruoka- ja asuntokorvaus
10- 13	vrk:n työsuhde	2 x	ruoka- ja asuntokorvaus

Merimiesten vuosilomalain perusteella vuosilomaan oikeutetulle työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan (lomarahaa laskettaessa otetaan huomioon myös luontoisedut).

Lomaraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan alkaessa sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty.

## **4.6 Palkkaus**

### **4.6.1. Takuupalkat**

1:1- ja 2:1-vuorottelun mukaiset takuupalkkataulukot liitteenä 1.

### **4.6.2. Ikälisä**

Ikälisä, joka vastaa 4 % takuupalkasta, lasketaan 3, 7, 10 ja 13 vuoden palvelun sekä 1.1.2002 lukien 16 vuoden palvelun (palvelulla tarkoitetaan koko työsuhteen kestoaikaa) jälkeen EU- tai ETA-maihin rekisteröidyillä aluksilla sekä varustamoon kuuluvan ulkomaisen yhtiön aluksella. Miehistölle ikälisäkertymään oikeuttavat kaikki miehistöasemassa palvellut vuodet. Päälystölle ikälisäkertymään oikeuttavat päälystöasemassa palvellut vuodet, (samassa varustamossa miehistöasemassa palveltu aika rinnastetaan päälystöpalveluun). Ikälisiin oikeuttava palvelusaikaa on rannikko- tai sitä laajemmassa liikenteessä saatu palvelusaika.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun palvelusajan pituutta määritettäessä katsotaan yhteisen johdon alaisina olevien varustamoiden sekä varustamoiden, joista toinen omistaa toisesta vähintään 51 %, muodostavan saman varustamon.

Ikälisään oikeuttavaan aikaan luetaan myös aika milloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt työtä suorittamasta

- 1) työpaikan muiden työntekijäin vuosilomien takia;
- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia, jos hän on palannut työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua;
- 3) merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 3-kohdassa tarkoitetun keskeytyksen johdosta;
- 4) työturvallisuuslain (299/58) 44 §:ssä tarkoitetun tai työnantajan määräämän tahi sairaudesta taikka tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;
- 5) raskauden tai synnytyksen takia merimieslaissa säädetyn synnytysloman aikana ja vastaavan loman aikana;
- 6) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;
- 7) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;
- 8) työnsä edellyttämän matkustamisen takia, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten luettaisi hänen työpäivikseen
- 9) muusta syystä, mikäli työnantaja lain mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan;
- 10) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroiseksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 päivää kerrallaan.

### **4.6.3. Päällikön palkkaus**

Päällikön palkka on kokonaispalkka, joka sisältää päällikön 4 tunnin vahdinajan lisäksi muun tarvittavan työajan.

Mikäli Suomen Laivanpäälystöliiton mielestä jonkun Rahtialusyhdistykseen kuuluvan varustamon ja päällikön välisessä työehtoja koskevassa sopimuksessa on kysymyksessä ilmeinen alipalkkaus tai muunlainen epäkohta on asianomaisten välillä ryhdyttävä neuvotteluihin kysymyksessä olevasta tapauksesta.

Jos asianosaiset ovat yksimielisiä siitä, että alipalkkaus tai epäkohta on olemassa, sitoutuu työnantajajyhdistys viipymättä ryhtymään toimenpiteisiin oikaisun aikaansaamiseksi asianomaisen varustamon kanssa.

Jos päällikkö luotsaa alusta kulkuvesillä, joissa yleisen käytännön mukaan käytetään meri- tai sisävesiluotsia, suoritetaan tästä korvaus varustamon ja päällikön siitä keskenään sopimalla tavalla.

**4.6.4 Konepäällikön palkkaus** (E0 tai vastaava ja miehitetyn konehuoneen alukset) Kaikesta yli 10 tunnin vuorokautisesta työstä maksetaan ylityökorvaus.

#### **4.6.5. Miehitämätön konehuone**

Aluksia ajetaan miehitämättömällä konehuoneella. Kun aluksen konehuonetta ajetaan miehitämättömänä, on konepäällystöllä 8 tunnin varallaolovelvollisuus, joka vastaa lauantaisin ja pyhäisin 8 tunnin työpäivää. Varallaolosta ei suoriteta korvausta.

#### **4.6.6. Konepäällikön luokitus- ja tarkastuslisä**

- a) Niille konepäälliköille, joille luokituslaitos on myöntänyt oikeuden suorittaa erikseen määrättyjä koneistojen luokituksia, maksetaan heidän suorittamistaan luokituksista erillinen liitteen 1 mukainen korvaus koneelta/laitteelta konepäiväkirjaotteen perusteella.
- b) Niille konepäälliköille, joille merenkulkuhallitus on myöntänyt oikeuden suorittaa kätisammuttimien tarkastuksia, maksetaan heidän suorittamistaan tarkastuksista erillinen liitteen 1 mukainen korvaus sammuttimelta konepäiväkirjan perusteella.

#### **4.6.7. Yhtenäispäällystö**

Henkilölle, jolla on yhtenäispäällystöpätevyys ja joka hoitaa yhtenäispäällystötehtävän, maksetaan 10 %:lla tai vähintään liitteen 1 mukaisesti korotettua takuupalkkaa.

Jos aluksen päällikkö joutuu osallistumaan oman, tämän sopimuksen mukaisen vahtivuoronsa lisäksi, yhtenäispäällystön vahtivuoron pitämiseen, kun yhtenäispäällystön kuuluva on muissa tehtävissä, suoritetaan siitä hänelle jokaista alkanutta tuntia kohti liitteen 1 mukainen korvaus.

Varallaolosta suoritetaan korvaus niissä aluksissa, joissa on yhtenäispäällystö ja konepäällikkö pitää yli puolet kalenteriviikon varallaolotunneista. Tällöin jälkimmäisen puoliskon varallaolotunneista maksetaan 30 prosenttia ylityökorvauksen määrästä.

#### **4.6.8. Jäämisvuoro**

Kun joku päällystöstä määrätään aluksen ollessa satamassa lastauksen ja/tai purkauksen jälkeen jäämään alukselle (stopptörn), maksetaan tästä korvausta jäämisvuoroa kohti arkisin, sunnuntaisin ja pyhäisin liitteen 1 mukaisesti.

Lauantai-iltapäivän ja maanantaiaamun välinen aika käsittää kaksi jäämisvuoroa ja kaksi perättäistä pyhäpäivää käsittää neljä jäämisvuoroa.

Aluksen ollessa satamassa niin kutsutun pitkän viikonlopun, käsittää perjan-

tai-illan ja maanantai-aamun välinen aika neljä jäämisvuoroa, joista kaksi on arki- ja kaksi pyhäjäämisvuoroa. Liikenteessä olevalla aluksella on tarvittaessa yhden päällystään kuuluvan henkilön oltava saapuvilla.

Jos jäämisvuoron pitäjä koko jäämisvuoron ajan suorittaa ylitoita, ei jäämisvuorokorvausta makseta. Jäämisvuorokorvausta ei myöskään makseta, jos jäämisvuoron pitäjä on määrätty jäämään alukselle merityöaikalain 10 §:ssä mainittujen määräysten nojalla.

Mikäli alus saapuu satamaan kaksi tuntia ennen säännöllisen työnajan alkua tai lähtee myöhemmin kuin kaksi tuntia säännöllisen työnajan jälkeen niin ylittävistä ajasta maksetaan myöskin jäämisvuorokorvaus.

#### **4.6.9. Lastinkäsittelykorvaus**

Lastinkäsittelyä on työ, joka ei ole perinteistä aluksen merikelpoiseksi saattamiseen liittyvää merimiestyötä. Lastinkäsittelyyn kuuluu myös lastin siirto, lastin tuenta, kiinnitys tai irrotus, jota tehdään lastiruumissa aluksen ollessa satamassa.

Milloin aluksen laivaväki poikkeustapauksissa osallistuu varsinaiseen lastinkäsittelyyn tai kylmäkonttien kytkemiseen aluksessa, siitä maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta tunnilta 1/164 takuupalkasta.

Milloin roro-aluksen laivaväki poikkeustapauksessa osallistuu lastinkäsittelyyn, kiinnitykseen ja/tai irrotukseen taikka kylmäkonttien kytkemiseen aluksessa, siitä maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta tunnilta 1/164 takuupalkasta.

Työaikakirjanpitoon on merkittävä erikseen kaikki ne tunnit, mitkä liittyvät lastinkäsittelyyn.

Rahtialusyhdistys ry:n jäsenvarustamoiden alusten laivaväki voi suorittaa poikkeustapauksissa edellä mainittua lastinkäsittelytyötä, jota perinteisesti ovat tehneet ahtaustyöntekijät. Tämä edellyttää, että asiasta on sovittu ennakolta periaatteet työntekijöiden suostumuksella heitä edustavien ammattiliittojen kanssa.

#### **4.6.10. Valtamerilisiä ja säiliö- ja erikoisaluslisä**

Kun alus on valtameriliikenteessä, korotetaan takuupalkkoja 3 %:lla. Valtameriliikenteellä tarkoitetaan liikennettä seuraavien rajojen ulkopuolella: 11° läntistä pituutta, 30° pohjoista leveyttä ja 45° itäistä pituutta.

Kun alus on liikenteessä yksinomaan Pohjois- ja/tai Etelä-Amerikan satamien välillä ja sen alueen sisäpuolella, jonka rajana on idässä 30° läntistä pituutta, etelässä 60° eteläistä leveyttä ja lännessä 170° läntistä pituutta, korotetaan takuupalkkoja 1 momentin 3 %:n asemasta 7 %:lla.

Päällikölle aluksella, joka liikennöi 1 momentissa tarkoitetun valtamerialueen satamien välillä, maksetaan laivassaoloajalta 20 %:n suuruinen lisä takuupalkasta.

Konepäällikölle aluksella, joka liikennöi 1 momentissa tarkoitetun valtamerialueen satamien välillä, maksetaan laivassaoloajalta 10 %:n suuruinen lisä takuupalkasta.

Ylläolevat lisät lasketaan takuupalkkataulukon 0-taulukosta ja lisätään kuukausiansioon. Lisää maksetaan työntekijän matkustaessa alukselle Suomesta ja palatessa alukselta Suomeen; matkallelähtövuorokauden alusta matkaltapaluuvuorokauden loppuun.

Edellä mainittu lisä maksetaan kaikilla aluksilla, jotka ovat säännöllisesti linjaliikenteessä valtamerentakaisiin satamiin koko työssäoloajalta, kuitenkin enintään 20 päivää sellaiselta ajalta, jolloin alus on poissa liikenteestä korjauksen tai muun syyn takia.

Muilla valtamerentakaisiin satamiin kulkevilla aluksilla lisä maksetaan siitä päivästä lukien, jolloin alus lähtee viimeisestä Euroopan liikenteeseen kuuluvasta lastaus- tai purkaussatamasta valtamerentakaisiin satamiin, siihen päivään saakka, jolloin alus saapuu ensimmäiseen Euroopan liikenteeseen kuuluvaan lastaus- tai purkaussatamaan ja enintään 20 päivältä tämän jälkeen.

Jos kuitenkin tällainen alus tekee kaksi tai useampaa jatkuvaa matkaa valtameriliikenteessä, maksetaan lisää kuten yllä myöskin satama-ajalta ensimmäiseltä matkalta paluun jälkeen. Verrattavissa lastaus- ja purkaussatamaan on tässä suhteessa myös korjaus- ja riisumissatama.

Korotettu lisä maksetaan siitä päivästä lukien, jolloin alus on yllämainitun liikenteen sisäpuolella, alkaa lastata toista sanotun alueen sisäpuolella olevaa satamaa varten, siihen päivään saakka, jolloin alus lähtee viimeisestä alueen sisäpuolella olevasta satamasta.

Säilö- ja erikoisaluksissa, jotka kuljettavat poltto-, raaka- tai voiteluöljyä ja/tai niihin rinnastettavia aineita taikka puristettuja, nesteytettyjä tai paineen alla liuotettuja kaasuja, tulenarkoja nesteitä, tulenarkoja itsesytytykselle alttiita aineita, jotka synnyttävät veden kanssa syttyviä kaasuja, orgaanisia peroksiedeja, hapettavia, myrkyllisiä, saastuttavia tai muita aineita, työskenteleville maksetaan säilö- ja erikoisaluslisä, jonka suuruus on 10 % takuupalkasta.

Lisä maksetaan aluksen ollessa satamassa enintään 20 päivältä tulopäivän jälkeen, kuitenkin aina siltä ajalta, jonka lastissa tai osalastissa oleva alus joutuu olemaan satamassa ja/tai redillä.

#### **4.6.11. Tarjoilukorvaus**

Jos pientonnistoaluksessa tilapäisesti kuljetetaan matkustajia tai vieraita, maksaa varustamo näistä kokkistuertille liitteen 1 mukaisesti korvauksen päivältä, mikäli hänelle matkustajien tai vieraiden kuljetuksesta on aiheutunut lisätöitä. Korvausta ei makseta laivaväen perheenjäsenistä.

#### **4.6.12. Tilapäiset ruokavieraat**

Kun pientonnistoaluksessa tilapäisesti varustajan/päällikön suostumuksella tarjotaan ruokaa, maksetaan kokkistuertille liitteen 1 mukainen korvaus henkilöä ja päivää kohden ruokailukertojen lukumäärästä riippumatta. Korvausta ei makseta luotseista, tulli- ja vartiomiehistä eikä myöskään laivaväen perheenjäsenistä.

#### **4.6.13. Tilapäinen toimi (työtehtävien muutos)**

Milloin työntekijä tilapäisesti on ollut vakinaista tointaan ylemmässä toimessa, korvataan hänelle vuorottelujärjestelmän mukaisina vapaapäivinä sen toimen edellyttämän palkan mukaan, missä vapaapäivät kulloinkin on ansaittu.

#### **4.6.14. Puuttuvan miehen palkka**

Jos työntekijämäärä matkan kestäessä vähenee, on siten syntynyt palkan säästö

siltä ajalta, jonka alus on merellä, jaettava jäljellä olevien työntekijäin kesken sen mukaan, kuin kunkin työ on lisääntynyt, kuitenkin vain mikäli työstä ei ole suoritettu ylityökorvausta sen mukaan, kuin siitä on säädetty erikseen.

Tätä säännöstä on sovellettava myös, milloin alus on matkan alkaessa ollut vajaamiehitetty.

#### **4.6.15. Salonkiruokailu**

Aluksessa, missä päällikölle tavanmukaisina ruokailuaikoina järjestetään salonkiruokailu, on myös konepäällikkö oikeutettu salonkiruokailuun.

#### **4.6.16. Luontoisedut**

Niissä tapauksissa, jolloin laivahenkilökunnalle ei voida varata ravintoa ja asuntoa laivalla, varustamon on järjestettävä vastaavat edut maissa tai suoritettava hänelle näitä etuja vastaava kohtuullinen korvaus, kuitenkin vähintään yleisten valtion matkakustannusten korvauseriaatteiden mukaisesti.

#### **4.6.17. Sodanvaaralisä**

Mikäli tämän sopimuksen soveltamispiiriin kuuluva alus on vaarassa joutua sotakäyvän valtaamaksi tai sotavahingolle alttiiksi taikka kun tällainen vaara on olennaisesti lisääntynyt tai kun alus muutoin liikennöi sodanvaara-alueella, aluksen miehistön jäsenille maksetaan sodanvaaran korvauksena kaksinkertainen takuupalkka.

Kun varustamo on tehnyt sopimuksen matkasta sodanvaara-alueelle, osapuolet aloittavat viipymättä neuvottelut sodanvaara-alueen laajuudesta, kansainvälisestä käytännöstä, sekä ajasta milloin lisä maksetaan.

### **4.7. Poissaolo**

#### **4.7.1. 50- ja 60-vuotispäivä**

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kolme vuotta, voidaan myöntää hänen 50- ja 60-vuotispäivänsä palkalliseksi vapaapäiväksi. Sama etuus voidaan myöntää työntekijälle, jolla on meripalvelusta Suomen kauppalavastossa vähintään 10 vuotta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on jatkunut keskeytymättä merkipäivää välittömästi edeltäneet kuusi kuukautta.

#### **4.7.2. Äkillinen sairaustapaus, hautauspäivä ja oma hääpäivä**

Työntekijälle myönnetään hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapausten johdosta lyhyt tilapäinen palkallinen vapautus työstä, kuitenkin enintään kaksi päivää, edellyttäen, että hän jää aluksesta ja palaa alukseen Suomen satamassa. Työntekijälle myönnetään niinkään vastaava vapautus työstä hänen läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä hänen omana hääpäivänään.

Vapautuksen myöntämisen edellytyksenä on tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa, että se asianomaisen työntekijän tehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa on mahdollista.

Läheisellä omaisella tarkoitetaan edellä tämän pykälän ensimmäisessä momentissa työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.

### **4.7.3. Vaikeasti sairaan lapsen hoito**

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa Valtioneuvoston päätöksen (130/85) (vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen VNp:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolostaan etukäteen työnantajan kanssa.

### **4.7.4. Hoitoonohjaus**

Jos hoitoonohjauksen mukaisesta hoidosta on sovittu työnantajan kanssa, maksaa työnantaja vapaaehtoisen laitoshoidon ajalta sairajasajan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti.

(Ks. Liite 4)

## **4.8. Matkat**

### **4.8.1. Yleistä**

Työsuhteen alkaessa työnantaja korvaa matkakustannukset Suomessa olevalta kotipaikkakunnalta alukselle.

Sijaisena toimivan työntekijän työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä aiheutuvat matkat Suomessa ja ulkomailla korvaa työnantaja koti-alus-koti -periaatteen mukaisesti. Kotimatka on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä.

### **4.8.2. Matkakustannukset ja matka-ajan korvaukset**

Mikäli työntekijä joutuu lähtemään työnantajan määräyksestä matkalle työhöntö-lopäivää edeltävänä päivänä ja matka on aloitettu ennen klo. 21.00, tämä päivä lasketaan puoleksi työpäiväksi ja työhöntöloppäivä täydeksi työpäiväksi.

Laivanvarustamon laskuun tehtävillä matkoilla on työntekijä matkan tapahtuessa rautatiellä tai laivassa oikeutettu matkustamaan I luokan (päälylystö sekä kokkistuerti)/ II luokan (miehistö) ja lentokoneessa turisti- tai säästöluokassa. Jos matka tapahtuu ulkomailla, on hän oikeutettu matkustamaan luokassa, joka valitseisiin olosuhteisiin nähden vastaa mainittua luokkaa.

Asialliset matka- ja ruokakulut korvataan laskun mukaan tai yleisten valtion matkakustannusten korvausperiaatteiden mukaisesti. Edellä mainittua korvausperiaatetta voidaan myös soveltaa telakoinnin yhteydessä tai uudisrakennusten vastaanottovalvojiin, milloin ruokaa ei tarjota aluksessa. Asialliset taksikulut korvataan linja-auto-, rautatie- tai lentoaseman ja sataman välillä, jos käytettävissä ei ole julkista liikennevälinettä tai matka joudutaan tekemään sellaisena vuorokauden aikana, jolloin tällainen kulkuneuvo ei ole liikenteessä.

Työntekijän, joka haluaa käyttää hyväkseen merimieslain 52 §:ssä säädetyn edun vapaasta kotimatkasta, on ilmoitettava varustamolle oikeestaan matkustaa kotiinsa niin hyvissä ajoin, että sijainen ehditään lähettää alukselle.

Varustamon laskuun tehtävällä lentomatalla on työntekijä oikeutettu ottamaan mukaansa matkatavaraa omakohtaista käyttöä varten enintään 30 kg. Mahdollisesta ylipainosta menevän maksun suorittaa varustamo. Maksun 30 kg ylittävältä osalta suorittaa ko. työntekijä.

### **4.8.3. Lomamatkat**

Työntekijä, joka palaa toimeensa vuosilomalta, vapaajaksoltaan tai sairauslomalta, on oikeutettu saamaan työnantajalta Suomessa olevan kotipaikkakunnan ja aluksen välisestä paluumatkasta juna-, linja-auto-, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan. Milloin alennusta ei myönnetä, korvataan turistiluokan lentolipun hinta.

Ellei merimiesten vuosilomalaista muuta johdu, on työntekijä, joka kirjallisesti on sopinut varustamon kanssa palaavansa toimeen vuosiloman jälkeen varustamon kustannuksella crosstrade -liikenteessä olevaan alukseen, oikeutettu vaapaaseen kotimatkaan.

Kohtuulliset asunto- ja ravintokustannukset matkan aikana korvataan laskun mukaan.

Rahtialuksessa työskentelevä työntekijä joka palaa toimeensa vuosilomalta, vapaajaksoltaan tai sairauslomalta alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksikustannukset työhönpaluupaikkakunnan linja-auto- tai rautatieaseman tai lentoyhtiön kaupunkiterminaalin (tai lentoaseman, jos matka sieltä on lyhyempi) ja sataman/kotipaikkakunnalla kodin välillä, kun

-yleistä liikenneyhteyttä em. välillä ei ole, tai

-työntekijää on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä.

Taksi korvataan vain esitetyn tosittien tai poikkeustapauksissa muun luotettavan selvityksen perusteella ja korvataan enintään liitteen 1 mukaisesti.

Mikäli vuorottelujärjestelmän mukainen vaihto tapahtuu sellaisena ajankohtana, ettei kotimatkaa voida aloittaa välittömästi, maksaa työnantaja yöpymisestä aiheutuneet kustannukset.

### **4.8.4. Kokousmatkat**

Ao. liitto maksaa SLPL:n/SKPL:n/SM-U:n hallituksen jäseniksi tai varajäseniksi valitun ao. liiton jäsenten mahdolliset matkakulut.(vrt. kohta järjestötoiminta)

## **4.9. Vaatetus**

### **4.9.1. Suojavaatetus**

Aluksissa on varattava työntekijän käyttöön tarpeellinen määrä asianmukaisia suojapukuja, -käsineitä ja -jalkineita sekä muita henkilökohtaisia suojavälineitä.

Roro-alusten lastitiloissa työskenteleville työntekijöille hankitaan työnantajan kustannuksella CE merkityt ja heijastavalla varoitusvärillä varustetut yhtenäiset suojahaalarit.

Työnantajan työntekijän käyttöön hankkimat/varaamat suojavaatteet pesetään työnantajan kustannuksella tai ko. vaatteet pestään työaikana. Ruiskumaalauksessa ja vaarallista lastia sisältäneiden säiliöiden puhdistuksessa sekä muissa niihin verrattavissa töissä on työntekijöiden käytettävä työnantajan hankkimia suojanaamareita ja muita suojavälineitä.

### **4.9.2. Päälystön virkapuvut**

Milloin työnantaja edellyttää jonkun päälystöstä (päälystöön rinnastetaan tässä suhteessa myös kokkistuerti) käyttävän tietynlaista virkapukua, tällainen puku on



maksettava (yksi puku vuodessa) ja huollettava työnantajan toimesta. Virkapuvulla tarkoitetaan takki, housut ja paita. Varustamo antaa maksutta tarvittavat virkka- ja arvomerkit.

#### **4.9.3. Taloushenkilökunnan työvaatteet**

Taloushenkilökuntaan kuuluvalla on oikeus pesettää työnantajan hänen käyttöönsä luovuttamat työvaatteet työnantajan kustannuksella tai suorittaa ko. vaatteiden pesu työaikana. Tämä koskee myös keittiöhenkilökunnan omia erityisiä työtakkeja, työhousuja, esiliinoja sekä kokin päähineitä.

#### **4.10. Siivous**

Ruokailuastioiden ja -välineiden pesu sekä ruokailutilojen järjestäminen ja puhdistaminen on toimitettava jokaisen ruokailun jälkeen. Puhdistamistyön suorittamiseen on varattava tilaisuus säännöllisenä työaikana.

Makuuhytit ja ruokailutilat on perusteellisesti puhdistettava ja pestävä kerran viikossa. Nämä työt suoritetaan säännöllisenä työaikana.

Ellei tässä pykälässä tarkoitettuja töitä voida suorittaa säännöllisenä työaikana, on ne suoritettava ylityönä säädettyä ylityökorvausta vastaan. Ylityönä ei kuitenkaan pidetä sanotunlaista työtä, jonka vahdissa oleva suorittaa pyhäpäivänä. Suosituksena todetaan työntekijän edistävän omalta osaltaan siisteyttä ja viihtyisyyttä sijaamalla oman vuoteensa.

#### **4.11. Vakuutukset**

Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijän vapaa-aikana ja laivaurheilutoiminnan puitteissa sattuvan tapaturman varalta samoin ehdoin kuin työtapaturman varalta laissa on säädetty. Vapaa-ajaksi katsotaan tällöin myös vapaapäivät sekä merimiesten vuosilomalain mukainen loma.

Työnantaja on myös velvollinen järjestämään laivaväen vapaa-ajan lisävakuutuksen, jolla korvataan sivullisen työntekijälle tahallisesti aiheuttama vamma edellyttäen, ettei vahingoittunut ole omalla menettelyllään ratkaisevasti myötävaikuttanut vamman aiheuttaneeseen tapahtumaan.

Jos työnantaja on laiminlyönyt nämä velvollisuudet, vastaa hän kuitenkin siitä, että työntekijä tai hänen oikeudenomistajansa saa hyväkseen tässä sovitut tapaturmakorvaukset.

Kun työntekijää kohtaa tapaturma, hänen on ilmoitettava siitä heti työnantajalle tai tämän edustajalle, jonka tulee vaadittaessa antaa työntekijälle siitä todistus. Tapaturmailmoitus on viipymättä tapaturman tapahduttua laivanpäällikön tai varustamon toimesta lähetettävä asianomaiselle vakuutuslaitokselle.

Jos laivan päällikkö tai varustamo laiminlyö tapaturmailmoituksen ajoissa lähettämisen vakuutuslaitokselle, vastaa varustamo siitä, että työntekijä kuitenkin saa hyväksensä lain mukaisen tapaturmakorvauksen.

Työntekijälle merimieslain mukaan sairauden sattuessa kuuluvat edut taataan hänelle myös tapaturmatapauksissa.

Näiden lisäksi työnantaja ottaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen.

Sodan sattuessa ja tästä johtuvasta sodanvaarasta on merimies henki- ja tapaturmavakuutettava sodanvaaran varalta.

#### **4.12. Kuolleen kotiinkuljetus**

Ulkomailla, kuitenkin vain Euroopassa, kuolleen työntekijän ruumiin kotiinkuljetuksen hoitaa ja kustantaa varustamo merimieslain mukaisesti.

#### **4.13. Satamassa julistellut lakko / sulkku / saarto**

Jos jossakin satamassa, johon alus saapuu tai jossa se on, on laillisella tavalla päätetty ja kuulutettu lakko, sulkku tai saarto, älköön työntekijöitä määrättäkö suoriuttamaan riidanalaista työtä enempää kuin mikä on välttämätöntä laivan varustamiseksi elintarvikkeilla, polttoaineella ja muulla mitä ehdottomasti tarvitaan satamasta lähtöä varten.

#### **4.14. Uudet alukset**

Kun varustamo rakennuttaa uuden tai hankkii ulkomailta käytetyn aluksen, on varustamon esitettävä sopimuksen allekirjoittaneille osapuolille sen asuntopiirustukset.

Suomalaiselle varustamolle tilatun uuden aluksen hytit on suunniteltava siten, että ne tasoltaan vastaavat vähintään asuntoasetuksen (518/76) 13 §:n 5 momentin määräyksiä.

Uudisrakennusten vastaanottovalvojiin nähden noudatetaan vähintään tämän sopimuksen vastaanotettavan aluksen määräämiä palkkaehtoja.

## **5. NEUVOTTELUMENETTELY**

### **5.1 Jatkuvan neuvottelun periaatteet**

Mikäli joku tämän työehtosopimuksen osapuolista haluaa muuttaa sopimusta kesken sopimuskauden, on tämän tehtävä muille osapuolille perusteltu kirjallinen esitys, johon näiden on viipymättä vastattava samalla tavalla.

Mikäli osapuolet pääsevät muutoksista sopimukseen, muutokset tulevat voimaan osapuolten sopimalla tavalla.

Edellä sovitulla ei muuteta osapuolten työehtosopimuslain perusteella voimassa olevaa työrauhavelvoitetta.

### **5.2. Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi**

Työsuhteisiin liittyvät kysymykset pyritään ratkaisemaan jo työpaikalla. Yhtä henkilöä koskevat asiat ratkaistaan ensisijaisesti hänen ja hänen esimiehensä välillä. Luottamusmies ja työnantajan edustaja neuvottelevat asiasta aina esimiehen tai työntekijän pyynnöstä, ja kun asia on periaatteellinen ja laajakantoinen.

Jos työsuhteeseen liittyvä kysymys jää työpaikalla erimieliseksi paikalliset osapuolet laativat yhdessä erimielisyyden kohteesta kirjallisen yhteenvedon, jolla asia jommankumman osapuolen pyynnöstä siirretään heitä edustavien liittojen ratkaistavaksi.

Jos työsuhteeseen liittyvä kysymys on periaatteellinen tai koskee useamman liiton jäseniä, asian ratkaisemiseen osallistuvat kaikki sopijatahot.

Erimielisyyssasiat on pyrittävä ratkaisemaan viivytyksettä.

Jos yksimielisyyttä ei synny, voidaan asia jättää työuomioistuiden ratkaistavaksi. Mikäli asia ei kuulu työuomioistuimelle, se voidaan jättää välimiesoikeuden käsiteltäväksi ja lopullisesti ratkaistavaksi.

### **5.3. Välimiesmenettely**

Jokaista riita-asiaa varten valitaan erikseen välimiehet. Rahtialusyhdistys valitsee kaksi jäsentä ja riidan työntekijäosapuoli kaksi. Jos asia on periaatteellinen tai koskee useampaa sopijaosapuolta, sovitaan välimiehet erikseen.

Puheenjohtajana toimii osapuolten siihen määräämä henkilö tai, jos hänestä ei päästä yksimielisyyteen, niin valtakunnansovittelijan siihen määräämä henkilö.

## **6. JÄRJESTÖTOIMINTA**

### **6.1. Järjestötoimintaan osallistuminen**

Jos Suomen Laivanpäällystöliiton, Suomen Konepäällystöliiton tai Suomen Merimies-Unionin jäsen valitaan ao. liiton hallituksen jäseneksi tai varajäseneksi, tulee työnantajan milloin se haitatta käy päinsä, myöntää valituksi tulleelle ellei alla olevasta muuta johdu, palkatonta vapautusta työstä tarpeellisten kokousmatkojen suorittamiseksi.

Myönnetty vapaa voidaan tapaus tapaukselta sopia ao. henkilön kanssa vähennettäväksi aikaisemmin hankituista vapaapäivistä. Myös vuosilomapäivien käyttö on mahdollista.

### **6.2. Asiamiehet**

Ao. asiamiehillä on oikeus, ammatillisissa asioissa, käydä laivoissa. Asiamiehellä on oltava Laivanpäällystöliiton, Konepäällystöliiton tai Merimies-Unionin antama valtakirja ja käynti ei saa häiritä laivaväen työntekoa.

Jos syntyy epäselvyyttä työntekijän palkasta tai muusta työsuhteeseen liittyvistä asioista, on asianomaisen liiton asiamiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

### **6.3. Työhuonekunnat/Ammattiosastot** (Koskee vain SM-U:n jäseniä)

Suomen Merimies-Unionin jäsenten perustamilla työhuonekunnilla on oikeus järjestää työpaikoilla kokouksia, kuitenkin niin, etteivät ne häiritse työntekoa.

Ammattiosastojen valituilla toimihenkilöillä on oikeus käydä jäsenasioissa aluksilla.

Ammattiosastojen ilmoitukset, kokouskutsut ja tiedotteet saadaan laittaa luotamusmiessopimuksen tarkoittamalle ilmoitustaululle aluksella.

## **7. IRTISANOMINEN JA LOMAUTUS**

### **7.1. Soveltamisala**

Sopimus koskee lomauttamista sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.

Sopimus ei koske

- 1) työntekijää, jonka työsopimus on tehty määräajaksi taikka koskemaan määrättyä matkaa tai määrättyjä matkoja.
- 2) tapauksia, joissa työsopimus on purettu merimieslain 49 §:ssä tarkoitetusta syystä, eikä merimieslaissa tarkoitettuja muita työsuhteen purkamis- tai purkautumistilanteita eikä
- 3) työsopimuksen purkamista merimieslain 3 a §:n tarkoittamana koeaikana.

Milloin työnantaja on purkanut sopimuksen vedoten merimieslain purkamisperusteisiin, voidaan kuitenkin tätä sopimusta noudattaen tutkia, ovatko työ-sopimuksen irtisanomisen edellytykset olleet voimassa.

Sopimus koskee työsuhdetta työntekijän iästä riippumatta.

## 7.2. Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

a) päällikön osalta

- 1) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään 9 vuotta.
- 2) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 9 vuotta, mutta enintään 12 vuotta.
- 3) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta, ja
- 4) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

b) muiden osalta

- 1) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta,
- 2) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta, mutta enintään 9 vuotta.
- 3) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 9 vuotta, mutta enintään 12 vuotta,
- 4) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta.
- 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan

- a) päällikön osalta 3 kuukauden irtisanomisaikaa ja
- b) muiden työntekijöiden osalta kuukauden pituista irtisanomisaikaa jos työsuhde on jatkunut enintään 10 vuotta. Jos työsuhde on jatkunut yli 10 vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

Merimieslain 43 ja 44 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa sovelletaan laissa säädettyä irtisanomismenettelyä.

## 7.3. Irtisanomisajan laiminlyönti

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnanta-

ja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä merimieslain 22 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

#### **7.4. Irtisanomisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman merimieslain 39 §:n 2 momentin mukaista erityisen painavaa syytä tai saman lain 39a §:ssä tarkoitettua perustetta.

Irtisanomisperusteina pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen merimieslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen johdosta sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman vuoksi tapahtuu merimieslain 43 ja 44 §§:ssä määrättyllä tavalla.

#### **7.5. Perusteettomasta irtisanomisesta suoritettava hyvike**

Jos työnantaja perusteettomasti irtisanoa työntekijän työsopimuksen eikä käytyjen neuvottelujen jälkeen ennen työsuhteen päättymistä peruuta toimenpidettä, on irtisanotulla oikeus saada sen johdosta merimieslain 65 §:ssä tarkoitettu hyvike. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 10 vuotta irtisanomisen voimaan tullessa, on hyväkkeenä maksettava vähintään 6 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

#### **7.6. Työntekijän irtisanomissuoja raskauden, äitiys-, isyys- ja vanhempainloman sekä hoito-vapaan aikana**

Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä.

Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta työnantajan sitä pyytäessä.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta merimieslain 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun, työehtosopimuksin tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitun äitiys-, isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

#### **7.7. Lomautus**

##### **7.7.1. Lomauttaminen**

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteke ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Niillä edellytyksillä, joilla työnantaja saisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, hän voi työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen sijasta, noudattaen

a) päällikön kohdalla 90 päivän ilmoitusaikaa

b) muun päällystön kohdalla

1) mikäli työsuhde keskeytyksittä on jatkunut enintään 3 vuotta 30 päivän ilmoitusaikaa noudattaen.

2) mikäli työsuhde keskeytyksittä on jatkunut yli 3 vuotta ja enintään 5 vuotta 45 päivän ilmoitusaikaa noudattaen, ja

3) mikäli työsuhde keskeytyksittä on jatkunut yli 5 vuotta 60 päivän ilmoitusaikaa noudattaen.

c) sekä muiden kuin edellä mainittujen työntekijäin kohdalla 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa työntekijän määräajaksi tai toistaiseksi.

Edellä tarkoitetulla tavalla työntekijä voidaan lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

### **7.7.2. Lomautuksen ennakoilmoitus**

Milloin tämän pykälän mukaisen lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan, lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, annettava lomautuksesta välittömästi, ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös työvoimaviranomaisille. Ennakoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

### **7.7.3. Lomautusilmoitus**

Ilmoitus lomautuksesta annetaan työntekijälle henkilökohtaisesti. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Työnantajan on annettava työntekijälle lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on annettava tiedoksi edellä tarkoitetulle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös työvoimaviranomaisille. Ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu merimieslain 23 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

### **7.7.4. Soveltamisohje, lomautustilanteissa**

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa.

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisajaa. Työntekijällä on lomauttamisaikana oikeus purkaa työ sopimus irtisanomisajasta riippumatta.

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan työntekijän saamatta hyväkseen työsopimuksen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja työnantaja ennen lomautuksen päättymistä irtisanoo työsopimuksen on työntekijällä MmL 45 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menettamisestä näin aiheutuvasta vahingosta.

Sama oikeus on työntekijällä, joka MmL 45 §:n 1 momentin nojalla irtisanoo työsopimuksensa 225 päivää kestäneen yhdenjaksoisen ja toistaiseksi tapahtuneen lomautuksen jälkeen. Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

Työnantajan vastuu edellä mainituissa tapauksissa määräytyy seuraavasti:

Korvausvelvollisuutta vähentävät lomautusilmoitusajan palkka ja muualla mahdollisesti ansaittu palkka. Muilta osin irtisanomisajan tai sen osan menettamisestä aiheutuneesta vahingosta vastaa työnantaja. Tahallaan ansaitsematta jätetyn palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esimerkiksi silloin, kun työnantajan olisi itse järjestänyt työntekijälle irtisanomisajaksi työtä.

Edellä selostetuissa tapauksissa muualla ansaitun palkan vähentäminen laskeaan

- työnantajan irtisanoessa työsuhteen, työnantajan noudattavana olevalta irtisanomisajalta irtisanomispäivästä lukien,
- työntekijän itsensä irtisanoutuessa ajalta, jota työnantajan olisi ollut noudatettava, siitä päivästä lukien, jona työntekijä on irtisanonut työsuhteensa.

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain. Korvauksen suorittaminen edellyttää, että työnantajalle annetaan selvitys korvausvelvollisuuteen vaikuttavista tekijöistä.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus muutoin esitettyjen periaatteiden mukaisesti.

### **7.7.5. Takaisin ottaminen**

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä, ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta (meripäällystöväilytys), onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

### **7.7.6. Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus työvoimaviranomaisille**

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille.

### **7.7.7. Työvoiman vähentämisjärjestys**

Irtisanomisen tai lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, sotavammaisia ja saman työnantajan työssä

osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

### **7.7.8. Soveltamisohje, vähentämisyjärjestyksestä**

Työvoiman vähentäminen toteutetaan pääsääntöisesti aluskohtaisesti. Tarpeen vaatiessa voidaan kuitenkin työvoiman vähentäminen toteuttaa myös varustamo-kohtaisesti. Varustamokohtainen työvoiman irtisanominen tai lomauttaminen voi tulla kysymykseen esim. silloin, kun varustamo poistaa liikenteestä samalla liikennealueella yhden tai useampia samantyyppisiä aluksia.

Tällöin käsitellään erillisenä kokonaisuuksina esim. varustamon matkustajaluksia sekä kuivarahdi- tai tankkialuksia. Vähennyksistä ja niissä noudatettavasta järjestyksestä tulee neuvotella hyvissä ajoin etukäteen yhteistoimintalain ja sen soveltamisesta merenkulkualalle laadittujen soveltamisohjeiden mukaisessa järjestyksessä.

### **7.7.9. Päällikön työsopimuksen purkamisen ja irtisanominen**

Päällikön työsopimuksen purkamisesta tai irtisanomisesta varustamon on ilmoitettava kirjallisesti varustamossa valitulle Suomen Laivanpäällystöliiton jäsenten yhdysmiehelle tai Suomen Laivanpäällystöliitolle. Purkamisen tai irtisanomisen syyt on käytävä ilmi ilmoituksesta.

### **7.7.10. Neuvottelujärjestys**

Jos irtisanomisesta tai lomauttamisesta syntyy erimielisyyttä, voidaan erimielisyyttä saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksessa sovittua yleistä neuvottelujärjestystä noudattaen. Elleivät työnantaja ja työntekijäliitot pääse asiassa yksimielisiksi, voidaan se alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **7.8 Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli**

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

### **Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely**

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.



Suunniteltua koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julki-set työvoimapalvelut viivyttelemättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

### **Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana**

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutukseen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työ sopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, omaaloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä opimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliti-tiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta; sekä
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelemättä ja pyydet-täessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

## **8. TERVEYDENHUOLTO**

### **8.1. Työpaikkaterveydenhuollon organisaatio**

#### **8.1.1. Neuvottelukunta**

Tämän sopimuksen mukaisen työpaikkaterveydenhuollon kehittämisen johtami-nen kuuluu sopijapuolten asettamalle pysyväälle neuvottelukunnalle (Merenkulun työpaikkaterveydenhuollon neuvottelukunta).

Neuvottelukuntaan kuuluu yhteensä kahdeksan jäsentä, joista neljä edustaa

työnantajajärjestöjä ja neljä työntekijäjärjestöjä.

Neuvottelukunnan jäsenet sekä heidän varajäsenensä nimitetään sopijapuolten toimesta kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja sihteerin.

Neuvottelukunta kokoontuu tarvittaessa puheenjohtajan kutsusta. Puheenjohtaja on velvollinen kutsumaan kokouksen koolle yhdenkin jäsenen sitä kirjallisesti pyytäessä.

Neuvottelukunta on päätösvaltainen kun vähintään kaksi jäsentä sekä työnantajapuolelta että työntekijäpuolelta on saapuvilla.

Neuvottelukunnan päätösten tekemiseen vaaditaan vähintään 3/4 annetuista äänistä.

### **8.1.2. Organisaatiomallit**

Tässä sopimuksessa mainittujen ja sen pohjalta kehitettävien työterveydenhuollollisten toimenpiteiden käytännön toteuttaminen ja järjestäminen kuuluu varustamoille.

Tässä tarkoitetut työterveydenhuoltoon kuuluvat palvelut varustamot voivat järjestää merimiesterveyskeskuksen sekä muiden kunnallisten terveyskeskusten avulla tai muun työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetun laitoksen tai henkilön avulla tai muun työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetun laitoksen tai henkilön avulla tai varustamoiden toimesta järjestettyä omaa työterveydenhuoltopalvelua hyväksikäyttäen taikka mainittuja palvelumuotoja tarkoituksenmukaisesti yhdistelemällä.

Varustamot voivat myös käyttää hyväksi muita tarjolla olevia esim. Työterveyslaitoksen, merimieslääkäreiden ja muiden yksityisten, myös ulkomaiden sairaaloiden ja lääkärin tarjoamia terveyden- ja sairaanhoidon palveluja.

### **8.1.3 Varustamon terveydenhuoltohenkilökunta**

Riippuen siitä, minkä 2 §:ssä mainitun vaihtoehdon mukaisesti varustamo päättää järjestää työterveydenhuolto-organisaationsa, on varustamon otettava palvelukseensa se määrä ja sen tasoista terveydenhuoltohenkilökuntaa, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen työterveydenhuollollisten toimenpiteiden toteuttaminen voidaan taata.

## **Työympäristö sekä työterveydenhuollon toimitilat ja välineistö**

### **8.1.4 Työympäristö ja työsuojelu**

Työtilat sekä asunto-, ruokailu- ja vapaa-ajanviettotilat tulee suunnitella siten, ettei merenkulkija niiden ominaisuuksien johdosta joudu tapaturman tai sairastumisen vaaraan.

Milloin työsuojelun kannalta tyydyttävää työympäristöä ei voida saavuttaa rakenteellisin tai teknillisin keinoin tai muilla vastaavilla mahdollisimman vähän työn suorittajasta tai muusta henkilöstä riippuvilla torjuntatoimenpiteillä tai tällaisia toimenpiteitä ei kohtuudella voida vaatia, on merenkulkijoille varattava tarkoituksenmukaiset suojeluvälineet.

Laivatyöturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002) ja työsuo-

jelun valvontalaissa (131/73) sekä yksityiskohtaisemmin , valtioneuvoston päätöksissä työympäristöstä aluksessa (417/81) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/81) niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

## **8.2. Toiminnan sisältö**

### **8.2.1. Työterveydenhuollon toimintapiiri**

Työterveydenhuollon toimintapiiriin kuuluu laivapalveluksessa olevan henkilökunnan työkunnan ja -terveyden ylläpitäminen ja edistäminen huolehtimalla tässä sopimuksessa tarkoitetulla tavalla henkilökunnan

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta

### **8.2.2. Terveystilan tarkkailu**

Terveystilan tarkkailun henkilökunnan käynnit aluksissa luovat pohjan työterveyshuollon suunnittelulle, toteutukselle ja kehittämiselle.

Sairauksien ennalta ehkäisemiseksi, niiden varhaiseksi toteamiseksi ja tarvittaessa hoitoon saattamiseksi suoritetaan varustamon käyttämän työterveysyksikön toimesta laivapalveluksessa olevan henkilökunnan terveystilan tarkkailua erikseen laaditun toimintasuunnitelman mukaisesti noudattaen työterveyshuoltolain määräyksiä.

### **8.2.3. Työhöntulotarkastus ja seurantatarkastukset**

Merenkulkijoiden työhöntulotarkastuksesta ja seurantatarkastuksesta on säädetty asetuksessa merimiehen lääkärintarkastuksesta (476/80).

Varustamo suorittaa edellä mainitussa asetuksessa tarkoitetusta lääkärintarkastuksesta sekä siihen liittyvistä erikoistodistuksista maksettavat palkkiot tutkimuslaitoksen ja lääkärin antamia kuitteja vastaan.

Työntekijän on otettava yhteys työnantajaan tai hänen edustajaansa ennen kuin hän käy edellä tarkoitetuissa lääkärintarkastuksissa tai tutkimuksissa.

### **8.2.4. Tutkimukset**

Tehokkainta ehkäisevää työtä on terveydellisten - mm. ergonomisten - seikkojen huomioonottaminen kaikessa suunnittelussa.

Aluksiin, työvälineisiin ja työntekoon liittyvien fyysisten ja psyykkisten kitkatekijöiden (ergonomiset epäkohdat), sekä työstä, työympäristöstä, tai muutoin työolosuhteista johtuvien hygieenisten vaaratekijöiden (työhygieeniset epäkohdat) toteamiseksi järjestetään varustamoiden kustannuksella tutkimuksia ja ryhdytään niiden perusteella kohtuullisiksi katsottaviin tarpeellisiin toimenpiteisiin näin todettujen haittojen poistamiseksi. Tällaisia tutkimuksia tulee erityisesti suorittaa aluksilla, jotka kuljettavat vaarallisia kemikallioita irtolasteina.

### **8.2.5. Sairaushoito ja ensiapu**

Sairaushoidosta ja ensiavusta aluksessa sekä varustamon sairaushoitovelvollisuudesta silloin kun laivapalveluksessa oleva merenkulkija on työsuhteen päättyessä sairaana, säädetään merimieslaissa (423/78).

### **8.2.6. Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus**

Työpaikkaterveydenhuollon tehtävänä kuntoutuskysymyksissä on neuvoa ja ohjata työntekijöitä liikuntaan, liikunnan ylläpitoon ja kehittämiseen työpaikalla sekä ohjata kuntoutusta tarvitsevat työntekijät asiantuntijaelinten hoidettaviksi.

### **8.2.7. Alkoholin ja päihteiden väärinkäyttö**

Alkoholin ja huumeaineiden väärinkäytön poistamiseksi noudatetaan työmarkkinoiden keskusjärjestöjen hoitoonohjaussuositusta siten kun sen soveltamisesta merialalle on osapuolten välillä erikseen sovittu.

Merenkulkija, joka aluksessa väärinkäyttää alkoholia tai muita päihdyttäviä aineita, tulee pyrkiä ohjaamaan sopivaan hoitolaitokseen.

Mikäli työsuhde työnantajan ja työntekijän sopiman hoidon vuoksi on keskeytynyt, noudatetaan työpaikkaterveydenhuoltosopimuksen 14 §:n määräyksiä.

Huumeiden osalta työmarkkinaosapuolet toteavat, että huumeiden käyttö ja hallussapito aluksella on kielletty. Lisäksi osapuolet viittaavat huumausainelakiin jossa todetaan ”joka luvattomasti valmistaa tai valmistuttaa, kuljettaa, kaupaksi tarjoaa, ostaa, myy, välittää tai muulla tavoin levittää huumausainetta tai sitä yrittää taikka pitää huumausainetta hallussaan tai käyttää sitä taikka luovuttaa lääkemääräyksen tai muun huumausaineen saantiin oikeuttavan asiakirjan, on tuomittava huumausainerikoksesta vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi tai sakkoon”. Huumausaineeksi katsotaan huumausaineasetuksessa tarkoitetut aineet.

### **8.2.8. Terveysvalistus ja -kasvatus**

Sopijapuolet pitävät tärkeänä, että terveydenhuollosta aluksessa vastuussa oleville järjestetään koulutusta ja neuvontaa terveydenhoitokysymyksissä sekä toimitetaan terveystasvatusta koskevaa materiaalia myös työsuojeluhenkilöstön käyttöön.

Erityisesti on tällöin kiinnitettävä huomiota niiden alusten henkilökuntaan, jotka kuljettavat terveydelle vaarallisia kemikaloita tai muita vaarallisia lasteja.

## **Työterveydenhuollon kustannukset ja sairausajan palkka**

### **8.2.9. Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa**

Otsikossa mainituista lomista on voimassa mitä merimieslaisissa on säädetty.

Nainen joka on ollut välittömästi ennen sairausvakuutuslain mukaiselle äitiyslomalle jäämistään 6 kuukautta yhtäjaksoisesti varustamon palveluksessa, on oikeutettu äitiyslomalle jäädessään luontoisetukorvaukseen kuitenkin enintään 42 päivältä.

## **8.3. Erinäiset määräykset**

### **8.3.1. Työsuhde ja sairaus**

Sairaustapauksissa on merenkulkijan ensisijaisesti käännyttävä päällikön/varustamon osoittaman lääkärin puoleen.

Työntekijä, joka päätöskatselmustilaisuudessa tietää olevansa sairas, on velvollinen ilmoittamaan tästä päällikölle tai varustamolle ja tulee hänen vaadittaessa

viivytyksettä kääntyä lääkärin puoleen.

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan sairauden päätyttyä tai vamman parantua takaisin varustamoon meripalvelukseen merenkulkija, joka on päätöskatsoelmoitu sairauden tai tapaturman takia varsinaisesta työsuhteesta säännöllisesti Suomeen liikenneväyistä aluksesta.

Palkka määräytyy sen aluksen mukaan, johon hän ryhtyy toimeen.

Työntekijä, joka palaa toimeensa sairauslomaltaan, on oikeutettu saamaan varustamolta kotipaikkakunnan ja aluksen välisestä matkasta juna-, linja-, auto-, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan tositteen mukaan.

Muussa kuin matkustaja-aluksessa työskentelevän työntekijän palatessa sairauslomaltaan alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksikustannukset työhönpaluupaikkakunnan linja-auto tai rautatieaseman taikka lentoyhtiön kaupunkiterminaalin (tai lentoaseman, jos matka sieltä on lyhyempi) ja sataman välillä, kun

- yleistä liikenneyhteyttä em. välillä ei ole, tai
- työntekijää on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokaudenaikana, jona yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä.

### **8.3.2. Salassapitovelvollisuus**

Henkilökunnan lääkärin on annettava työnantajalle ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä harkittaessa palvelukseen ottoon tai työhön sijoittamiseen taikka palvelussuhteen jatkumiseen liittyviä seikkoja. Näitä tietoja saa kuitenkin antaa vain saman varustamon tai varustamoyhtymän sisällä.

Henkilöt, jotka tämän sopimuksen ja asemansa perusteella ovat saaneet tietää merenkulkijaa tai hänen perhettään koskevan yksityisen salaisuuden, eivät saa ilmaista sitä luvatta, jollei laista muuta johdu.

## Miehitystaulukko

Miehitys aluksilla joitten bruttovetoisuutta (**GT**) osoittava luku on alle **4.000** (lolo) tai **6.400** (roro). Tämä vastaa aikaisempaa **1.600 bruttorekisteritonin (grt)** rajaa. Konepäällystön pätevyysvaatimusten osalta noudatetaan pääkoneen teholu-  
kua ilmaistuna **kilowatteina (kW)**.

	Itämeri-	Lähi- / Euroopan- liikenne	Kauko- liikenne
Merikapteeni		1	1
Yliperämies	2	1	1
Vahtiperämies	½	½	1
Ylikonemestari	1 <sup>^</sup>	1 <sup>^</sup>	1 <sup>^</sup>
Konemestari			1
Vahtikonemestari	½	½	
Matruusi / Konemies	2	2	2
Vahtimies	1	1	1
Kokkistuerti	1	1	1

Alahuomautus:

½ = yhtenäispäällystö  
<sup>^</sup> = yli 3000 kW

Miehitys aluksilla joitten bruttovetoisuutta (**GT**) osoittava luku on alle **2.500** (lolo) tai **4.000** (roro). Tämä vastaa aikaisempaa **1.000 bruttoreksiteritonin (grt)** rajaa. Konepäällystön pätevyysvaatimusten osalta noudatetaan pääkoneen teholu-  
kua ilmaistuna **kilowatteina (kW)**. Mikäli kellään laivaväellä ei ole talouspuolen koulutusta tulee aluksella olla laivakokki \*.

	Itämeri-	Lähi- / Euroopan- liikenne	Kauko- liikenne
Merikapteeni			1
Yliperämies	1	2	1
Vahtiperämies	1½	½	1
Ylikonemestari			
Konemestari		1	1
Vahtikonemestari	1 <sup>^</sup>		
Matruusi / Konemies	1	1	1
Vahtimies	1	2	2
Kokki	*	*	*

Alahuomautus:

½ = yhtenäispäällystö  
<sup>^</sup> = alle 1500 kW

## LIITE 1 a

Miehitys aluksilla joitten bruttovetoisuutta (**GT**) osoittava luku on alle **1.250** (lolo) tai **2.000** (roro). Tämä vastaa aikaisempaa **500 bruttorekisteritonin (grt)** rajaa. Konepäällystön pätevyysvaatimusten osalta noudatetaan pääkoneen tehollukua ilmaistuna **kilowatteina (kW)**. Yhden laivaväestä pitää olla keittotaitoinen.

	Itämeri-	Lähi- / Euroopan- liikenne	Kauko- liikenne	
Merikapteeni			1	
Yliperämies		1	1	
Vahtiperämies	2	1½	1	
Ylikonemestari				
Konemestari				
Vahtikonemestari	#	#	1	
Matruusi / Konemies		1	1	
Vahtimies	2	1	1	
Kokki				

Alahuomautus:  
 # = koneenhoitaja  
 ½ = yhtenäispäällystö

**Vuorokautisen ja viikottaisen ylityön laskentaesimerkki:**

Alus merellä tai tulo- ja/tai lähtövuorokausi

Maanantai	10	
Tiistai	14	4 ylityötuntia
Keskiviikko	10	
Torstai	13	3 ylityötuntia
Perjantai	12	2 ylityötuntia
Lauantai	10	
Sunnuntai	10	
<hr/>		
	79 – 9 =	70 t
		70 t – 65 t = 5 ylityötuntia

Koska sunnuntaina on tehty 2 tuntia yli 8 tunnin, lauantaina 2 tuntia yli 8 tunnin ja perjantaina 4 tuntia yli 8 tunnin josta 1 tunti on viikkoylityötä, niin kaksi tuntia yli 65 menevistä tunneista on pyhäilytunteja ja kolme tuntia yli 65 menevistä tunneista on arkiylitytunteja.

Esimerkkiviikolta tulee siten korvattavaksi 12 arkiylityötuntia ja 2 pyhäilytuntia.

**Vaihtopäivien laskentaesimerkki**

Mikäli vaihtopäivänä tehdään työtä, syntyy vapaata alla olevien kaavojen mukaisesti:

**Tulo-, lähtö- ja merivuorokautena**

$$\frac{(\text{Työtunnit})}{10} \times 0,8 = \text{Vapaata, (1:1 vuorottelu)}$$

$$\frac{(\text{Työtunnit})}{10} \times 0,45 = \text{Vapaata, (2:1 vuorottelu)}$$

Satamavuorokautena

$$\frac{(\text{Työtunnit})}{8} \times 0,8 = \text{Vapaata, (1:1 vuorottelu)}$$

$$\frac{(\text{Työtunnit})}{8} \times 0,45 = \text{Vapaata, (2:1 vuorottelu)}$$

Kun vaihtopäivänä ei tehdä työtä lasketaan tämä vapaa-ajaksi ja yksi (1) aikaisemmin ansaittu vapaapäivä vähennetään.



## **OSA-AIKATYÖ JA OSATYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE SEKÄ OSITTAINEN HOITOVAPAA**

Suomen Merimies-Unioni SM-U ry, Suomen Laivanpäällystöliitto ry, Suomen Konepäällystöliitto ry ja Rahtialusyhdistys ry ovat sopineet osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä sekä osittaisella hoitovapaalla olevan työntekijän osa-aikatyöstä seuraavaa:

### **1. OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ**

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, johon sovelletaan erityyppisiä aikalakia (296/76) ja jonka säännöllinen työaika on puolet samanlaista työtä tekevän koko-aikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta ja joka on merimieseläkelain (72/56) tarkoittamalla osa-aikaeläkkeellä.

Jäljempänä olevia määräyksiä sovelletaan ainoastaan tällaiseen työntekijään.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevaan työntekijään sovelletaan, mitä osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän osalta on sovittu.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä olisi terveytensä perusteella kelpaamaton työskentelemään aluksella. Osapuolet suosittelvat, että työnantaja pyrkii selvittämään yhdessä työntekijän kanssa mahdollisuudet osa-aikatyön järjestämiseen osatyökyvyttömyyseläkkeellä olon ajaksi.

### **2. OSA-AIKATYÖNTEKIJÄN PALKAN LASKEMINEN JA MAKSAMINEN**

Osa-aikatyöntekijän päiväpalkka on puolet (1/2) samanlaista työtä tekevän koko-aikaisen työntekijän päiväpalkasta. Näin ollen osa-aikaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan seuraavan kaavan avulla:

Päiväpalkka =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{30} \times$  koko-aikaisen työntekijän takuupalkka

Osa-aikatyöntekijän takuupalkka saadaan, kun hänen päiväpalkkansa kerrotaan 30:llä (takuupalkka = 30 x päiväpalkka).

Koko-aikaisen työntekijän takuupalkka on määritelty ulkomaanliikenteen pientonnistoa koskevassa työehtosopimuksessa (pientonnistosopimus) siten, että siihen kuuluu peruspalkka tai korotettu peruspalkka sekä ikälisät, ja valtamerillisä. Koko-aikaisen työntekijän päiväpalkka saadaan, kun hänen takuupalkkansa jaetaan kolmellakymmenellä.

Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan samalla tavalla kuin koko-aikaisen työntekijän palkka.

### 3. YLITÖIDEN KORVAAMINEN

Osa-aikaisen työntekijän tekemät ylityöt korvataan siten, kuin ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimuksessa on määrätty. Rahana suoritettava ylityökorvaus maksetaan saman suuruisena kuin kokoaikaiselle työntekijälle.

### 4. LUONTOISEDUT VUOSILOMAN AJALTA

Osa-aikatyöntekijän luontoisetujen korvaus vuosiloman aikana on puolet kokoaikaiselle työntekijälle vastaavalta ajalta maksettavasta luontoisetukorvauksesta.

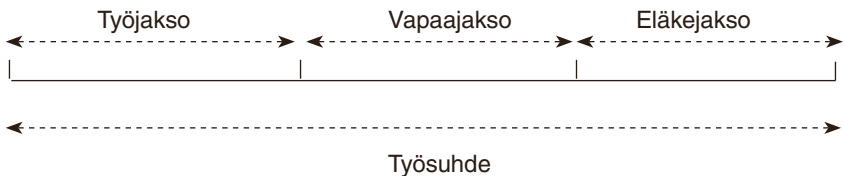
### 5. VUOSILOMA

Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) sekä ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimuksessa olevia säännöksiä ja määräyksiä.

### 6. SAIRAUSAJAN PALKKA JA SAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET

Osa-aikatyöntekijän oikeuteen saada sairausajan palkka sekä korvaus sairaanhoidon kustannuksista sovelletaan, mitä merimieslaissa (423/78) on säädetty.

### 7. ESIMERKKI OSA-AIKATYÖN / OSATYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEEN TOTEUTUKSESTA



## **ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITONOHJAUSSUOSITUS**

Alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttöä koskeva hoitonohjausjärjestelmämalli pohjautuu keskusjärjestöjen vuosina 1972 ja 1973 antamiin päihdeongelmaisten hoitonohjausta koskeviin suosituksiin, sekä vuoden 1976 tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun ns. sosiaalipaketin sisältyneeseen ”Yritys Oy:n” hoitonohjausjärjestelmään.

Tätä hoitonohjausjärjestelmää on yllä olevan perusteella ja merenkulkualan työpaikkaterveyden-huoltosopimuksen 14 §:n (29.11.1994 lukien 11 §) johdosta tarkasteltu METENK:ssä (Merenkulun työpaikkaterveydenhuollon neuvottelukunnassa), ja sovittu, että mallia tulee soveltaa merialalla sellaisenaan seuraavin tarkennuksin ja lisäyksin.

### **VARUSTAMO OY:N HOITONOHJAUSJÄRJESTELMÄ**

#### **Yleistä**

Alkoholin ja päihteen ongelmakäyttö on huomattava yksilöä ja työyhteisöä koskeva terveydellinen, sosiaalinen, taloudellinen ja turvallisuusongelma. Ongelman vaikeuden vuoksi myös merenkulkualan työmarkkinajärjestöt ovat laatineet yhteisen suosituksen päihdeongelmista kärsivien henkilöiden hoitoon ohjaamisesta.

Hoitonohjauksen lähtökohtana on tukea päihdeongelmaisen henkilön mahdollisimman varhaista ja vapaaehtoisuuteen perustuvaa hoitoon hakeutumista. Työyhteisöä on kehitettävä siten, että se on osaltaan vähentämässä päihteen ongelmakäyttöä.

On tärkeää, että kaikki osapuolet tunnistavat ongelman ja suhtautuvat siihen vakavasti ja aktiivisin toimenpitein. Vähättelevä tai väärään suojeluun perustuva asenne pahentaa usein ongelmaa. Kierteessä oleva ongelmainen saa jatkaa monesti juomistaan liian kauan, jolloin uhkana ovat perheen hajoaminen, työpaikan menettäminen ja terveydelliset vauriot.

Päihdeongelmaisen henkilön hoitonohjauksen käytännön toteuttamisessa voidaan noudattaa seuraavaa mallia, joka koskee kaikkia henkilöstöryhmiä.

#### **Hoitoon ohjattava**

Hoitoon ohjattavalla tarkoitetaan tässä järjestelmässä henkilöä, jolle on kehittynyt tai selvästi on kehittymässä alkoholin tai muiden päihteen ongelmakäytöstä johtuva sosiaalinen, terveydellinen tai työntekoa ja turvallisuutta häiritsevä haitta.

#### **Hoitonohjaus**

Hoitoon hakeutuminen ja hoitonohjaus voi tapahtua seuraavasti:

- vapaaehtoisesti henkilön omasta tai perheen aloitteesta,
- työtovereiden, esimiehen, yhteyshenkilön tai työterveyshenkilöstön aloitteesta mahdollisimman aikaisessa vaiheessa,
- hoitonohjaus työnantajan aloitteesta, kun on jouduttu toteuttamaan päihteen ongelmakäytöstä johtuva kurinpitotoimenpide (kirjallinen varoitus)
- kun kirjallinen varoitus annetaan päihteen ongelmakäytöstä johtuen, tulee

siihen sisältyä kehoitus hoitoon hakeutumisesta.

- päihteiden ongelmakäytöstä johtuvia kurinpitotoimenpiteitä käsiteltäessä laivatoimikunnassa, pidetään suositeltavana, että aluksen yhteyshenkilöä kuullaan asiassa.

Oma-aloitteinen hoitoon hakeutuminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa on ensisijaisena tavoitteena. Tällöin ongelmat eivät vielä ole kehittyneet pitkälle ja hoitotoimenpiteiden onnistumisen mahdollisuudet ovat paremmat. Tehokkaalla tiedottamisella pyritään lisäämään vapaaehtoisia hoitoon hakeutumista.

Päihdeongelman havaitsemisessa työpaikalla ovat esimiehet ja työtoverit keskeisessä asemassa. Esimiehen tulee antaa suullinen kehoitus hoitoon hakeutumiseen ongelman havaittuaan sekä samalla antaa tieto hoitoon hakeutumisesta. Saadakseen tietoa hoitoon hakeutumisen käytännön seikoista voi asianomainen ottaa yhteyttä työpaikkansa päihdeyhteyshenkilöön tai työpaikkansa työterveyshoitajaan. Työtoverit voivat myös toiminnallaan edesauttaa päihdeongelmaisen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tapahtuvaa hoitoon hakeutumista. Päihdeongelmainen voi halutessaan mahdollisuuksien mukaan ottaa päihdeyhteyshenkilön tai luottamusmiehen mukaan keskusteluun.

Hoitoonohjauksen toteuttamisesta huolehtivien tulee pyrkiä siihen, että päihdeongelmainen ohjataan hoitoon ennen mahdollisia päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidollisia (kirjallinen varoitus) tai työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä (työsuhteen purku).

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

- alusten ilmoitustauluilla ja terveysasemilla on jatkuvasti tiedot käytettävistä olevista hoitopaikoista ja hoitomuodoista. (Päihdehuollon palveluopas)
- aluksella ja varustamossa on nimetyt yhteyshenkilöt, joiden puoleen voi kääntyä hoitoon hakeutuessa.
- hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisessa työnantaja, yhteyshenkilöt ja työterveyshenkilöstö toimivat yhteistyössä. Työnantajan aloitteesta tapahtuvasta hoitoonohjauksesta ilmoittaa työnantaja aluksen yhteyshenkilölle, mikäli ongelmainen itse antaa tähän luvan.
- hoitoonohjauksen liittyvissä tapauksissa tehdään hoitosopimus, jossa sovitaan muun muassa hoidossa käynnistä, kustannusten korvaamisesta, varustamon tukitoimista ja hoidon seurannasta. Hoitosopimuksen allekirjoittavat työnantaja ja ongelmainen itse.
- hoitopaikan kanssa tehdään hoitosuunnitelma, jolloin päätetään mm. hoitomuodosta.

### **Yhteyshenkilöt ja heidän tehtävänsä**

- aluksella oleva yhteyshenkilö:  
Yhteyshenkilö on ensisijaisesti henkilö, jonka puoleen päihdeongelmainen voi kääntyä. Yhteyshenkilöksi tulisi valita tehtävänsä mahdollisimman hyvin sopiva henkilö, joka nauttii laivaväen luottamusta. Yhteyshenkilön nimeäminen tulisi tapahtua työsuojelutoimikunnassa.
- varustamossa oleva yhteyshenkilö:

Meriolosuhteista johtuen ei aluksen yhteyshenkilö voi suorittaa niitä tehtäviä, joihin mallissa viitataan. Tämän johdosta on myös kaikissa varustamoissa oltava yhteyshenkilö, jonka nimi tulee olla laivaväen tiedossa ja jonka kanssa aluksen yhteyshenkilön tulee olla läheisessä yhteistyössä.

- varustamon yhteyshenkilön tehtävänä on huolehtia hoitoonohjauksen liittyvistä käytännön toimista ja pyrkiä aktiivisesti ohjaamaan päihdeongelmaisia hoitoon. Yhteyshenkilö huolehtii ongelmaisen edustajana tarpeellisista yhteyksistä hoitopaikkaan, työnantajaan, tämän edustajaan ja työterveyshenkilöstöön.
- varustamon työterveyshenkilöstön edustaja voi myös toimia yhteyshenkilönä.
- luettelo yhteyshenkilöstä on toimipaikoittain ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

### **Hoidon toteuttaminen**

#### **Hoidossa käynti**

Hoitosopimuksessa mainitun hoitajakson aikana on pyrittävä välttämään kurinpitotoimien käyttöä lukuun ottamatta tapauksia, jolloin henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen työpaikalla. Ennen kuin työpaikalla ryhdytään työsuhteen purkuun hoidon aikana, esimiehen tulee kuulla työterveyshenkilöstöä tai varustamon yhteyshenkilöä.

Milloin hoitoon ohjattu henkilö kieltäytyy menemästä hoitoon tai laiminlyö hoidossa käymisen tai hoito todetaan tuloksettomaksi, työnantajalla on oikeus menettellä merimieslain ja voimassa olevan menettelytapaohjeen mukaan.

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

#### **Tukitoimet**

Hoidossa olevan päihdeongelmaisen niin halutessa työnantaja pyrkii mahdollisuuksien mukaan siirtämään henkilön tehtävästä tai työryhmästä toiseen ainakin hoidon ajaksi, jos tämän voidaan katsoa tukevan hoitoa. Myös muita tukitoimia toteutetaan tarvittaessa.

#### **Hoidon seuraaminen**

Hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisesta huolehtivien osapuolten tulee toimia yhteistyössä hoitopaikan kanssa. Hoitosopimuksen yhteydessä sovitaan yhteisesti, miten yhteydenpito hoitopaikkaan toteutetaan. Allekirjoitettu hoitosopimus lähetetään tiedoksi hoitopaikkaan.

Silloin kun hoitoonohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta ja/tai kun hoito tapahtuu työaikana ja aina kun työnantaja osallistuu hoidon kustannuksiin, työnantajan edustajalla on oikeus saada tieto hoidossa käynneistä ja/ tai hoidon keskeytymisestä.

Työterveyshenkilöstö tai varustamon yhteyshenkilö seuraa hoidossa käyntiä hoitopaikasta annettujen tietojen ja ongelmaisen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

#### **Luottamuksellisuus**

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoonohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa ilman asianomaisen henkilön lupaa antaa asiaa koskevia tietoja sivullisille.

### **Hoidon tuloksellisuus**

Hoitoa on pidettävä tuloksellisena, kun hoitoonohjauksen perusteena olleet sosiaaliset, terveydelliset tai työntekoa häiritsevät haitat ovat vähentyneet. Tuloksia ovat mm. vähentyneet poissaolot, työssäkäynnin vakiintuminen, epämääräisen sairastamisen väheneminen ym.

### **Hoitokustannukset**

Henkilön hakeuduttua vapaaehtoisesti laitoshoitoon maksetaan hänelle työehtosopimusten mukaisesti sairausajanpalkkaa laitoshoidon ajalta, jos tällaisesta hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

Hoitomaksuista on ensisijaisesti vastuussa asianomainen itse. Hoitosopimuksella voidaan kustannuksista sopia tarkemmin.

### **Tiedottaminen**

Hoitoonohjaussopimus, tiedot yhteyshenkilöistä ja hoitopaikoista pidetään nähtävänä ilmoitustauluilla. Vastaavat tiedot ovat myös työterveyshenkilöstöllä, yhteyshenkilöillä ja työsuojeluhenkilöillä. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedotus- ja yhteystyökysymykset (kuten tiedotus, kampanjat, yhteyshenkilöiden koulutus, työturvallisuus ym.).

## SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITON JA SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITON JA RAHTIALUSYHDISTYKSEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

### Yleiset määräykset

#### 1. Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Rahtialusyhdistyksen jäsenvarustamoissa.

#### 2. Työpaikan yhteistoimintaelimet

Työnantaja, luottamusmiehen- ja työsuojeluorganisaatio vastaavat työpaikan yhteistoiminnasta. Nämä voivat lisäksi perustaa muita sopimiaan varustamokohtaisia toimielimiä paikallisesti sovittavia tehtäviä varten. Yhteistoimintaelimiin henkilöitä nimettäessä on otettava huomioon toimielimessä tarvittava asiantuntemus ja ammatillinen monipuolisuus.

#### 3. Yhteistoimintaelinten vaalit

Vaalit suoritetaan työpaikalla siten, että menettely ei aiheuta kohtuutonta haittaa työnteolle ja että kaikille vaalioikeutetuilla on mahdollisuus osallistua vaaliin.

#### 4. Luottamusmies

##### 4.1. Luottamusmiehen valinta

Varustamon aluksilla työskentelevillä Suomen Konepäällystöliiton ja Suomen Laivanpäällystöliiton jäsenillä on oikeus valita omat varustamokohtaiset luottamusmiehet ja heille varamiehet.

##### 4.2. Paikallinen sopimus yhteistoimintaorganisaatiosta

Paikallisesti voidaan sopia, että sama henkilö toimii sekä luottamusmiehenä että työsuojeluvaltuutettuna.

Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäsenet voivat paikallisesti sopia, että varustamoon valitaan yksi yhteinen luottamusmies ja hänelle varamies.

Paikallisesti voidaan sopia yhdestä tai useammasta yhteistoimintaelimestä, joka vastaa yhteistoimintalain, työsuojeluvallontalain, työterveysluonnollon ja tasa-arvolain mukaisista paikallisen toimielimen tehtävistä ja hoitaa kehittämistoimintaan liittyvät yhteistyötehtävät.

### 4.3. Luottamusmiehen toimivalta

Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton luottamusmiehet toimivat kumpikin omien jäsentensä edustajana työsuhteasioissa.

Työsuhte-erimielisyydet pyritään ratkaisemaan sovinnollisesti luottamusmiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa. Vasta tällaisen neuvottelun epäonnistuttua asia voidaan siirtää työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopijaosapuolten ratkaistavaksi.

### 4.4. Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä ja työnantajan nimeämistä neuvotteluedustajista tehdään puolin ja toisin kirjallisesti ilmoitukset yhteistyökumppanille.

### 4.5. Luottamusmiehen työstä vapautus

Luottamusmies on oikeutettu kalenterivuoden aikana pitämään vapaata luottamusmiestoimeen liittyvien asioiden hoitamista varten ( varustamon tähän tarkoitukseen varaamissa työtiloissa) seuraavasti:

- varustamoissa, joissa on yli 10 alusta 30 vrk
- varustamoissa, joissa on 6 - 10 alusta 20 vrk
- varustamoissa, joissa on 3 - 5 alusta 15 vrk

Tehtävien hoitoon kerralla käytetystä ajasta sovitaan paikallisesti liikennealue ja reitti aikataulu huomioon ottaen.

### 4.6. Luottamusmieskorvaus

Luottamusmiehen kuukausipalkkaa ei vähennetä, kun hän työaikana neuvottelee työnantajan kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus.

Luottamusmies on oikeutettu luottamusmiestehtävien hoitopäiviltä korvaukseen joka vastaa 1,5 arkiylytötunnin palkkaa.

Luottamusmiestehtävien hoitamisen kannalta välttämättömät matka-, viestintä-, majoitus-, ravinto- ja muut kulut korvataan varustamon ja luottamusmiehen kesken erikseen sovittavalla tavalla.

### 4.7. Luottamusmiehen toimitila ja työvälineet

Työnantaja järjestää luottamusmiehen käyttöön toimintatilan ja toimistovälineitä sekä työsuhdekirjallisuutta siten kuin varustamon olosuhteet ja luottamusmiestehtävät yrityksessä kohtuudella vaativat.

Erimielisyyskysymysten ratkaisemiseksi luottamusmiehellä on oikeus käyttää maksutta puhelinta, radiopuhelinta tai lähettää ja vastaanottaa teleksejä, telefakseja sähköpostiviestejä ja sähkösanomia.



#### 4.8. Luottamusmiehen työsuhdeturva

Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön eikä sellaiseen työhön, joka olennaisesti vaikeuttaa luottamusmiestehtävien hoitamista. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata varustamossa tapahtuvaa ansiokehitystä.

Jos varustamon työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tahi liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksesta johtuvasta syystä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei varustamon toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta hänen ammatitaitoaan vastaavaa työtä.

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman merimieslain 77 § 2 momentin edellyttämää niiden Konepäällystöliiton jäsenten ja Laivanpäällystöliiton enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Näitä määräyksiä sovelletaan myös luottamusmiesvaaliehdokkaaseen, jos ehdokkuudesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavan toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua todetuksi. Näitä määräyksiä sovelletaan myös luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin varustamossa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä on edellä mainittu korvaus kuitenkin työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin merimieslain 65 § 2 momentissa on säädetty.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin merimieslain 49 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkamisen sillä perusteella että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta merimieslain 49 §:n 2 momentin 3 kohdan velvoitetta. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.

#### 4.9. Varaluottamusmiehen asema

Yhteistoimintasopimuksen kohtia luottamusmiehen työsuhdeturvasta, luottamusmiehen siirtämisestä ja koulutusosoikeudesta sovelletaan myös varaluottamusmieheen. Muut luottamusmiestä koskevat oikeudet ja velvollisuudet hänellä on silloin, kun hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

## 5. Työsuojelu

### 5.1. Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluyhteistyötä varten aluksessa on työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Varustamo nimeää työnantajan yhteistyötä varten alusten työsuojelupäälliköt ja varustamon työsuojeluyhteishenkilön varustamon ja alusten välisen yhteistyön edistämiseksi.

Työntekijät/toimihenkilöt valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua. Valinnasta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon varustamon tai aluksen työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

Milloin samalla työpaikalla työskentelee eri työnantajan palveluksessa olevia toimihenkilöitä, heillä on oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan heitä tässä sopimuksessa tarkoitettussa yhteistoiminnassa kaikkien työnantajain kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Ellei muusta ole sovittu, on aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä kymmenen työntekijää ja toimihenkilöä, työsuojelutoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4. Jäsenistä 1/4 edustaa työnantajaa, 1/4 toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Jos toimihenkilöitä on työpaikalla enemmistö, edustaa puolet jäsenistä heitä ja 1/4 työntekijöitä.

Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajanedustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus.

### 5.2. Työkykyä ylläpitävä yhteistoiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta hoidetaan paikallisesti sovittavalla tavalla yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa. Yhteistoiminnassa seurataan palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja ohjataan kuntoutusta tarvitsevat asiantuntijoiden hoitoon.

### 5.3 Työsuojeluvaltuutetun työjärjestelyt

Jos työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön työ vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista, on hänelle, työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa huomioon ottaen, järjestettävä muuta työtä. Järjestely ei saa aiheuttaa ansion alentumista.

### 5.4. Työsuojeluvaltuutetun tehtäväkorvaus, työstä vapautus ja työsuhdeturva

Luottamusmiehiä koskevia määräyksiä työstä vapautuksesta, palkan maksamisesta vapautuksen ajalta, säännöllisen työajan ulkopuolella suoritettujen tehtävien korvaamisesta, toimitilasta, ansiokehityksestä ja työsuhdeturvasta sovelletaan vastaavasti työsuojeluvaltuutettuun.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun tehtäviin liittyvästä ajankäytöstä ei päästä yksimiel-

syyteen, on hän kuitenkin oikeutettu saamaan vapautusta työstään vähintään 5 tuntia 4 peräkkäisen viikon aikana. Jos laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, 8 tuntia 4 peräkkäisen viikon aikana.

### 6. Koulutus

#### 6.1 Toimihenkilön ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan työaikaan ajoittuvan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä toimihenkilön palkkaa vähennetä.

Kuukausipalkalla tarkoitetaan perus- ja takuupalkkaa mahdollisine kiinteine kuukausilisineen.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johdettavat suoranaiset kustannukset. Toimihenkilön osallistuessa vapaapäivänään koulutukseen maksetaan hänelle tällöin kuitenkin koulutusajalta palkka ja ylityökorvaus.

Työajan ulkopuolella koulutusmatkoihin käytetystä ajasta ei palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta suoriteta. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

#### 6.2 Työnantajan ja toimihenkilöiden yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintakoulutusta järjestävät työmarkkinaosapuolet tai paikalliset osapuolet sopimallaan tavalla. Yhteistoimintakoulutusta ovat myös paikallista sopimista ja osallistumisjärjestelmiä koskevat kurssit sekä työsuojelun perus- ja erikoiskurssit.

Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten ammatillinen koulutus.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti.

#### 6.3 Toimihenkilön ay-koulutus

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille enintään kuukauden kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuva haittaa varustamon toiminnalle. Haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle hyvissä ajoin epäämisen syy ja pyritään yhteisesti selvittämään muu sovelias osallistumisajankohta.

Etukäteen todetaan, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.

Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksessa tai muualla ja jonka sopimusosapuolet ovat hyväksyneet, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle,

työsuojelutoimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä muille edellä mainituille enintään kahden viikon ajalta. Paikallisesti voidaan sopia tämän korvauksen maksamisesta myös muulle toimihenkilölle.

Luottamusmiehille ja jäsenyhdistysten puheenjohtajille korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan STTK:n opistoissa järjestettävälle kolmen kuukauden kursseille ansion menetys yhden kuukauden osalta.

Lisäksi maksetaan kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta kuukausipalkkaa ei vähennetä, ruokailukustannusten korvaukseksi sopijaosapuolten sopima ateriakorvaus.

Työnantaja on velvollinen maksamaan korvaukset samalle henkilölle vain keran sisällöltään samasta koulutustilaisuudesta.

Luottamusmiehen lisäksi on Konepäälystöliiton ja Laivanpäälystöliiton jäsenillä oikeus osallistua luottamusmieskoulutukseen seuraavasti:

varustamoissa, joissa on yli	10	alusta	3 henkilöä	vuodessa
	6 - 10	alusta	2 henkilöä	vuodessa
	3 - 5	alusta	1 henkilö	vuodessa

## 6.4 Harjoitteluvastaava

Harjoitteluvastaavaan liittyvät määräykset on sovittu tämän yhteistoimintasopimuksen liitteessä 5 a.

## 7. Tiedotus ja kokoontumisoikeus

### 7.1 Työnantajan tiedotettavat asiat

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa toimihenkilöitä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

Milloin syntyy epäselvyyttä toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, luottamusmiehelle annetaan kaikki asian selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Yksityistä henkilöä koskevat terveyteen tai muutoin henkilöön liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Salassapitovelvollisuus koskee myös varustamon liiketoimintaan ja asiakassuhteisiin liittyviä sellaisia tietoja, jotka yleisen elämäntapa- koke- muksen mukaan ovat luottamuksellisia.

Luottamusmiehelle annetaan tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustu- va selvitys varustamon taloudellisesta tilasta ja vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys varustamon taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät. Tiedot annetaan pyynnöstä kirjallisena.

Luottamusmiehelle annetaan vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muu- toksista.

Luottamusmiehelle annetaan neljännesvuosittain osastoittain työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärät.

Varustamon tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä maini-

tuissa tiedoissa.

Luottamusmiehellä annetaan toimialueensa osalta hätä-, vastike- ja ylityöstä sekä niiden korvausmenettelyistä työaikakirjanpidon tiedot tarkastelujaksoittain.

Luottamusmiehellä annetaan kirjallisesti toimialueeltaan vuosittain työsuhdetiedot, joista ilmenee nimi, koulutus, ammattinimike, toimen vaativuustaso ja työsuhteen alkamisajankohta.

Luottamusmiehellä annetaan mainittujen työsuhdetietojen lisäksi tiedot mahdollisesta koeajasta sekä työsuhteen luonteesta ja mahdollisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteesta.

Luottamusmiehellä on toimialueeltaan oikeus saada tiedot varustamon laivoissa työskentelevien jäsenten työvoimatilanteesta sekä näiden ansiotasosta ja sen koostumuksesta ja kehityksestä.

Luottamusmiehellä on annettava tiedoksi Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton varustamon kanssa tekemät erillissopimukset.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksella toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa aluksilla olevasta työvoimasta.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla sovitusta vuorottelujärjestelmästä.

Toimihenkilön valtuuttaessa luottamusmiehen saamaan palkkatietonsa, luottamusmiehellä annetaan valtuuttajan henkilökohtaiset palkkatiedot.

Uudelle toimihenkilölle ilmoitetaan sovellettava työehtosopimus ja luottamusmiesjärjestelmä.

### **7.2. Kokoon-tumis- ja tiedotusoikeus**

Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäsenillä on oikeus järjestää työnantajan toimitiloissa kokouksia työsuhdeasioissa. Menettelytavat sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehellä on oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia ja tiedonantaja työsuhdeasioissa ja yleisiin kysymyksiin liittyvissä asioissa.

## SOPIMUS ALUKSEN HARJOITTELIJAVASTAAVASTA

### SOPIMUS

Seuraavassa sovitaan aluksen harjoitteluvastaavalle maksettavasta korvauksesta ja siihen liittyvistä järjestelyistä. Korvaus koskee STCW 95 yleissopimuksen mukaista ohjattua harjoittelua, ja sen edellyttämää harjoitteluvastaavaa aluksella. Tätä sopimusta on laadittu kolmetoista (13) alkuperäiskappaletta, yksi kappale kutakin sopijaosapuolta kohti.

#### **Sopijaosapuolia korvauksen suorittajina ovat:**

Satakunnan ammattikorkeakoulu Merenkulun Rauman yksikkö  
 Yrkeshögskolan Sydväst Sjöfart Åbo  
 Ålands yrkeshögskola  
 Kymenlaakson ammattikorkeakoulu Merenkulun osasto  
 Rauman ammatti-instituutti Merenkulkualan yksikkö  
 Yrkesinstitutet Sydväst Sjöfart Åbo  
 Ålands sjömansskola  
 Kotkan merenkulku- ja kuljetusalan oppilaitos

#### **Sopijaosapuolia korvauksen saajan puolesta ovat:**

Suomen Laivanpäälystöliitto r.y. – Finlands Skeppsbefälsförbund r.f.  
 Suomen Konepäälystöliitto r.y. – Finlands Maskinbefälsförbund r.f.

#### **Sopijaosapuolia maksujärjestelyn osalta ovat:**

Suomen Varustamoyhdistys r.y. – Finlands Rederiförening r.f.  
 Ålands Redarförening r.f.  
 Rahtialusyhdistys ry – Fraktfartygsföreningen rf (Utrikesfartens smättonnageförening r.f.)

#### **Aluksen harjoitteluvastaavan tehtävät**

Aluksen harjoitteluvastaavan tehtävät perustuvat STCW 95 yleissopimukseen. Järjestelyissä noudatetaan Opetusministeriön merenkulkualan koulutustoimikunnan antamaa toimintaohjesuositusta liitteineen, vuodelta 1999, jossa todetaan että ammattikorkeakoulu ja oppilaitos tai sen yksikkö täydentää em. suositusta omilla ohjeillaan.

#### **Sopimuksen voimassaoloaika**

Sopimus astuu voimaan kun kaikki sopijaosapuolet ovat sen allekirjoituksellaan vahvistaneet. Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus lakkaa olemasta voimassa kuuden kuukauden (6 kk) kuluttua siitä, kun yksi tai useampi sopijaosapuoli sanoo sen kirjallisesti irti.

### **Korvauksen määrä**

Korvauksen määrä on neljäsataaviisikymmentämarkkaa (450,00 mk = Euro 75,68) kuukaudessa kutakin harjoittelijaa kohden. Vajaiden kuukausien osalta menetellään siten, että korvauksen määrä jaetaan kolmellakymmenellä (30), ja kerrotaan harjoittelupäivien määrällä. Korvauksen määrä seuraavaksi kalenterivuodeksi, tai useammaksi, sovitaan erillisellä sopimuksella ammattikorkeakoulujen/ oppilaitosten, ja työntekijäjärjestöjen kesken.

### **Milloin korvaus suoritetaan**

Aluksen harjoitteluvastaava on oikeutettu korvaukseen niiden päivien osalta jolloin harjoittelija on aluksella, mukaan lukien tulo- ja lähtöpäivät. Aluksen harjoitteluvastaava on oikeutettu korvaukseen myös silloin, kun harjoittelija on samanaikaisesti työsopimussuhteessa varustamoon.

### **Maksujärjestelyt**

Varustamo välittää aluksen harjoitteluvastaavalle edellämainitun korvauksen. Samalla kun varustamo laskuttaa ammattikorkeakoululta/oppilaitokselta koulutus-sopimukseen perustuvan ylläpitokorvauksen, se laskuttaa aluksen harjoitteluvastaavan ilmoittaman, harjoittelupäiväkirjaan perustuvan, korvaukseen oikeuttavien päivien määrästä syntyneen korvaussumman.

# SUOMEN MERIMIES-UNIONIN JA RAHTIALUSYHDISTYKSEN VÄLINEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

## JOHDANTO

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin. Näiden suhteiden edellyttämän luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Näiden päämäärien toteuttamiseksi allekirjoittaneet liitot ovat solmineet luottamusmiesjärjestelmää ja luottamusmiesten toimintaa koskevan seuraavan sopimuksen.

## 1. SOPIUKSEN SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan Rahtialusyhdistys ry:n jäsenyrityksissä, siinä laajuudessa kuin tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen tekemät työehtosopimukset koskevat merenkulkuelinkeinoja.

## 2. LUOTTAMUSMIESKÄSITE

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, Suomen Merimies-Uniönin jäsenten, varustamon tai yhteisen johdon alaisten varustamoiden varustamoluottamusmiestä ja aluskohtaista laivaluottamusmiestä.

## 3. VAALIKELPOISUUS

Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Suomen Merimies-Uniönin jäsen, asianomaisen varustamon tai varustamoyhtymän työntekijä, sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

## 4. LUOTTAMUSMIEHEN VALITSEMINEN

Aluksessa toimessaolevat Suomen Merimies-Uniönin jäsenet valitsevat laivaluottamusmiehen ja hänelle varamiehen. Suomen Merimies-Uniönin jäsenillä on oikeus suorittaa luottamusmiesten vaalit aluksella.

Varustamoluottamusmiestä ja varustamon varaluottamusmiestä valittaessa on kaikille varustamossa/varustamoyhtymässä työsuhteessa oleville Suomen Merimies-Uniönin jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin.

Laivaluottamusmiestä valittaessa on kaikille aluksessa työsuhteessa oleville Suomen Merimies-Uniönin jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin.



Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työnantaja varaa jäsenten valitsemille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Varustamoluottamusmies voidaan valita, jos varustamon tai yhteisen johdon alaisten varustamojen alusten lukumäärä on viisi (5) tai aluksissa on työsopimussuhteessa yhteensä vähintään (100) työntekijää.

Suomen Merimies-Unioni antaa luottamusmiesvaaleja koskevat tarkemmat ohjeet.

### 5. ILMOITUKSET

Valituista luottamusmiehistä on vaalin toimittajien kokouksen pöytäkirjalla tai sen otteella ilmoitettava työnantajalle tai työnantajan edustajalle ja Suomen Merimies-Uniionille.

Luottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

### 6. LUOTTAMUSMIEHILLE ANNETTAVAT TIEDOT

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijäin palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Varustamoluottamusmiehellä ja laivaluottamusmiehellä on tehtäviensä hoitamista varten oikeus saada tiedot aluksilla toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa aluksilla olevasta työvoimasta.

Varustamoluottamusmiehellä on oikeus luottamuksellisesti saada tiedot alusten työvoimasta ja Merimies-Uniionin jäsenten ansiotasosta, siten kuin allekirjoittajajärjestöt siitä erikseen sopivat.

Varustamoluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle on annettava tiedoksi Merimies-Uniionin ja varustamon väliset erillissopimukset.

Varustamoluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla sovitusta vuorottelujärjestelmistä.

### 7. LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiehen pääasiallisena luottamusmiestehtävänä on toimia Suomen Merimies-Uniionin edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.

Luottamusmies edustaa Suomen Merimies-Unionia työlainsäädännön soveltamista koskevista asioista sekä työsäätöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiesten tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta työnantajan ja toisaalta Suomen Merimies-Uniionin tai työntekijän välillä.

### 8. LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle

annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa (heikentää) luottamusmiestehtävän takia .

Työnantajan ja varustamoluottamusmiehen on selvitettävä luottamustehtävän aikana, edellyttääkö varustamoluottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

## 9. LUOTTAMUSMIEHEN SIIRTÄMINEN

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää vakinaista tointaan huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa erottaa työstä. Tämän säännön estämättä voidaan tilapäistä tointaan hoitava luottamusmies siirtää vakinaiseen toimeensa.

Varustamoluottamusmies pyritään sijoittamaan takaisin samaan alukseen tai samalle liikennealueelle, josta hänet on valittu hoitamaan luottamusmiestehtäviä.

## 10. LUOTTAMUSMIEHEN IRTISANOMISSUOJA

Jos yrityksen työvoima irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei varustamon toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman MmL 77 §:n 2 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin MmL 49 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta MmL 49 §:n 2 momentin 3 kohdan velvoitetta.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiehehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa luottamusmieheksi valituksi tulleen osalta kun vaalitulokset on todettu.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään 6 kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava hyvikkeenä hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Hyvike on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin MmL 65 §:n 2 momentissa on säädetty. Hyvikettä lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan luottamusmies sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua takaisin varustamon meripalvelukseen.

Kausiliikenteeseen käytettävän aluksen toiminnan katsotaan keskeytyneen kokonaan, milloin alus saapuu viimeiseltä vuoroltaan talvehtimissatamaan. Päästökatselmustilaisuuden yhteydessä luottamusmiehelle on myönnettävä paluuoikeus alukseen, mikäli se talvehtimiskauden jälkeen jälleen asetetaan liikenteeseen.

Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittuja määräyksiä, on velvollinen suorittamaan luottamusmiehelle merenkulkualan irtisanomissuojasopimuksen mukaisen korvauksen.

Luottamusmiehenä toimivalle työntekijälle annetaan ennakoilmoitus työsopimussuhteen päättymisestä kolme viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut vähemmän kuin vuoden, ja neljä viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut enemmän kuin vuoden. Luottamusmiehelle annettavaan ennakoilmoitukseen on merkittävä irtisanomisen syy. Varustamoluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle annettavasta ennakoilmoituksesta toimitetaan tieto myös asianomaisen työpaikan työntekijöille sekä Merimies-Unionille. Edellä mainitut ennakoilmoitusmääräykset eivät kuitenkaan koske tapauksia, joissa työnantaja lain mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen taikka työt ylivoimaisen tapahtuman takia on kokonaan tai osaksi keskeytettävä.

## **11. VAPAUTUKSEN ANTAMINEN JA ANSIOMENETYKSEN KORVAAMINEN**

Tehtäviensä hoitamista varten varustamoluottamusmiehelle/laivaluottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään.

Mikäli varustamoluottamusmies tai laivaluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamustehtävät sinä aikana.

Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään työn kannalta sopivana aikana.

Luottamusmiehen palkka on vähintään kulloinkin voimassaolevan työehtosopimuksen mukainen, johon hän työsopimuksellaan on sidottu.

Varustamoluottamusmiehen palkka on vähintään pursorimies YT –palkkaryhmän mukainen palkka ikälisineen.

Varustamoluottamusmies/varustamon varaluottamusmies on oikeutettu hoitaessaan varustamoluottamusmiehen tehtäviä jokaiselta luottamusmiestehtävien hoitopäivältä korvaukseen, joka vastaa 1,65 arkiylityötunnin palkkaa.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovituja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Vapautuksen antaminen luottamusmiehelle.

Tehtäviensä hoitamista varten järjestetään luottamusmiehelle säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään seuraavasti:

Varustamoluottamusmies:

3 - 5	alusta	15 vuorokautta/kalenterivuodessa
6 - 10	alusta	20 vuorokautta/kalenterivuodessa
yli 10	alusta	30 vuorokautta/kalenterivuodessa

Varustamoluottamusmiehen ollessa estynyt hoitamasta luottamusmiestehtäviään toimii varustamon varaluottamusmies hänen sijaisenaan. Luottamusmiestehtäviä hoitaessaan käyttää varustamon varaluottamusmies varustamoluottamusmiehen tehtäviä varten työstä annettavaa vapautusta.

## **12. LUOTTAMUSMIEHEN KOULUTUS**

Osapuolet pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

## **13. LUOTTAMUSMIEHEN TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET**

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Luottamusmiehellä on oikeus maksutta käyttää luottamusmiestehtäviensä hoitamisessa aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten atk-laitteita niihin liittyvine ohjelmineen, internet-yhteyttä ja sähköpostia. Mikäli luottamusmies joutuu hoitamaan luottamusmiestehtäviä muualla kuin varustamon tai aluksen toimitiloissa, hänelle korvataan tästä ja viestintävälineiden käyttämisestä aiheutuvat kustannukset.

Mikäli aluksella syntynyttä erimielisyyttä ei ole saatu ratkaistuksi luottamusmiessopimuksen edellyttämällä tavalla on laivaluottamusmiehellä oikeus käyttää riita-asian selvittämiseksi maksutta aluksen/varustamon tavanomaisia käytössä olevia toimisto- ja viestintävälineitä.

Luottamusmiehen tiedottamistoimintaa varten tulee olla asianmukainen ilmoitus-taulu/-tila.

#### **14. NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi suoraan työnjohdon kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi työosastonsa luottamusmiehen ja työnjohdon välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, voidaan se siirtää laivaluottamusmiehelle tai varustamoluottamusmiehelle.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

#### **15. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

**RAHTIALUSYHDISTYS RY**

**SUOMEN MERIMIES-UNIONI RY**

## SOPIMUS TYÖSUOJELUTYÖSTÄ TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA

Nykyaikainen työlaainsäädäntö jakautuu lähinnä työsuhdetta, työntekijäin suojelua sekä työntekijäin sosiaaliturvaa sääteleviin lakeihin sekä niiden nojalla annettuihin määräyksiin. Lisäksi työlaainsäädäntöön luetaan kuuluvaksi säädökset jotka koskevat lakien noudattamisen valvontaa.

Työturvallisuuslaissa asetetaan työnantajalle velvollisuus ottaa huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.

Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää tarkoin noudattamaan, mitä hänen velvollisuudekseen sanotussa laissa määrätään sekä käyttämään hänelle tapaturman ja terveyden haitan estämiseksi määrättyjä suojeluvälineitä ja muutoin noudattamaan työssä tarpeellista varovaisuutta.

Näiden työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien pohjalta on työturvallisuuslaissa vielä säädetty, että osapuolten on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan turvallisuutta aluksella. Tämän yhteistoiminnan sisällöstä on tarkemmin säädetty työsuojelun valvonnasta annetussa laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa.

Parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi on välttämätöntä, että työelämän osapuolet edelleen ottavat yhteisesti kantaakseen vastuun työsuojelutyöstä, jonka tehokas suorittaminen vastaa sekä työnantajan että työntekijäin etuja. Määrätietoinen työsuojeluhenkilöstön koulutus antaa edellytyksen työpaikkatason työsuojelutyön kehittämiseksi.

Tämän vuoksi ja todeten työsuojelutyön moraalisen ja yhteiskunnallisen ja taloudellisen merkityksen allekirjoittaneet liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaaminen ja vaaran lähteiden poistaminen työpaikoilta edellyttää läheistä yhteistyötä työnantajain, työntekijäin ja toimihenkilöiden välillä. Liitot pitävät tarpeellisena työsuojelua koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi täsmentää jäljempänä mainituin kohdin työsuojelun valvonnasta annetun lain 8 §:n 2 momentin perusteella muutamia merenkulkuun liittyviä työpaikkaa ja työntekijöitä sekä toimihenkilöitä että työsuojelutoimikuntaa koskevia määräyksiä.

Laivatyöturvallisuudesta on yksityiskohtaisemmin säädetty mm. työturvallisuuslaissa (229/58), valtioneuvoston päätöksissä työympäristöstä aluksissa (417/81) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/81), sekä työsuojelun valvontalaissa (131/73) niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

### 1 § SOVELTAMISALA

Tämä sopimus koskee Rahtialusyhdistys r.y.:n jäsenvarustamoiden aluksia, joihin sovelletaan ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimusta.

## 2 § YHTEISTOIMINTAELIMET

Työsuojeluyhteistyötä varten aluksessa on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja/tai toimihenkilöitä (yhteistoiminnassa) edustava työsuojeluvaltuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua.

Työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon varustamon tai aluksen työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, on aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää toimihenkilöasemassa olevat työntekijät mukaan luettuna, perustettava työsuojelutoimikunta tämän sopimuksen 13 - 15 §§ mukaisesti.

Alukseen voidaan, sen mukaan mitä valvontalain 12 §:ssä on säädetty, perustaa muulloinkin työsuojelutoimikunta. Mikäli alukseen on valvontalain 12 §:n mukaan perustettu työsuojelutoimikunta, koskee sopimus myös tältä osin näitä aluksia.

## 3 § YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT

Työsuojelutoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta.

- 1) laatia työsuojelutoiminnassa noudatettavaksi vuosittain toimintasuunnitelma;
- 2) laatia toimintaa varten aluksen työsuojelutoiminnan yleistä järjestelyä koskevat tarpeelliset suunnitelmat;
- 3) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi.
- 4) myötävaikuttaa muun kuin edellisessä kohdassa tarkoitetun tutkimuksen suorittamiseen ja toimeenpanemiseen, milloin tällainen tutkimus on tarpeen työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmanvaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 5) seurata tapaturma- ja terveystilannetta työpaikalla sekä ryhtyä toimenpiteisiin tutkimuksen toimeenpanemiseksi tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien syiden selvittämiseksi.
- 6) seurata työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikalla ja tehdä sitä koskevia esityksiä työnantajalle
- 7) käsitellä päihteiden liikkakäyttöön liittyvää tiedottamis- ja valistusaineiston jakamista sekä päihteiden liikkakäyttäjien hoitoon ohjaamista siten kuin siitä on merialan hoitoonohjausmallissa sanottu;
- 8) käsitellä työsuojeluun vaikuttavia työpaikan muutos- ja uudistus- sekä tapaturmien ja terveysvaarojen ehkäisy-suunnitelmia kustannusarvioineen, antaa näistä lausuntoja työnantajalle sekä seurata suunnitelmien toteuttamista;
- 9) pyrkiä kehittämään työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviä menettelytapoja ja tehdä niitä koskevia esityksiä työnantajalle;
- 10) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin ja seurata niiden kehitystä sekä tarvittaessa ja milloin se on mahdollista muun

- muassa tarkastuksia suorittamalla kiinnittää erityistä huomiota vaarallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin sekä tehdä esityksiä niiden korjaamiseksi
- 11) selvittää vuosittain toimialueensa työsuojelua koskevan yhteistyökoulutuksen tarve ja laatia suunnitelmia yrityksen koulutussuunnitelman ja talousarvion valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuettaan varten hyväksytyin koulutussuunnitelman ja talousarvion puitteissa ottaen huomioon mitä osapuolten kesken on työsuojelun yhteiskoulutuksen järjestämisestä koulutussopimuksessa erikseen sovittu.

#### 4 § VARUSTAMON TYÖSUOJELUYHDYSHENKILÖ

Alusten ja varustamon välisen työsuojeluyhteistyön edistämiseksi tulee jokaisen varustamon nimetä työsuojelusta vastaava henkilö, jonka nimi on saatettava alusten, merenkulun työmarkkinajärjestöjen ja työsuojeluviranomaisten tietoon.

Varustamon työsuojeluyhdyshenkilön tulee olla perehtynyt alusten työsuojelukysymyksiin.

Yhdyshenkilön tehtävänä on

- ylläpitää varustamon ja alusten työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan työsuojeluyhteistoimintaelimen välistä kirjeenvaihtoa ja muuta tarpeellista työsuojelun yhteistoimintaa.
- välittää alusten työsuojeluyhteistoimintaelinten käyttöön tapaturmiin ja työterveydenhuoltoon liittyviä tietoja
- huolehtia työsuojeluun liittyvien lakien, asetusten ja määräysten tiedoksi saattamisesta alusten työsuojeluyhteistoimintaelimille.
- huolehtia siitä että työnantaja ja tämän edustajat saavat tarpeelliset tiedot työsuojelua koskevista säännöksistä, määräyksistä ja ohjeista
- huolehtia varustamokohtaisen työsuojelukoulutustarpeen tiedottamisesta merenkulualan turvallisuustyön työalatoimikunnalle sekä pitää luetteloa koulutusta saaneista työsuojeluhenkilöistä.
- ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä työsuojeluviranomaisiin.

#### 5 § TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖN TEHTÄVÄT

Työsuojelupäälliköksi nimettävän tulee olla työsuojeluun perehtynyt henkilö.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tulee vastatessaan työnantajan ja laivaväen välisestä työsuojelua koskevasta yhteistoiminnasta työpaikalla:

- 1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä huolehtia niiden saattamisesta laivaväen tiedoksi;
- 2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin jos tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi.



- 3) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä sekä ryhtyä toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi;
- 4) ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin valvontalaissa säädetyn työnantajan ja työntekijän välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi;
- 5) pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, työsuojeluvaltuutettuun ja muihin työpaikalla työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin;
- 6) suorittaa ne muut tehtävät, jotka työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat;
- 7) tehdä esityksiä työnantajalle toimenpiteistä tutkimuksen järjestämiseksi työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 8) kiinnittää työnantajan huomiota siihen, että säädetyt työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvät käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastukset toimitetaan;
- 9) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä tarpeellisen ensiaputoiminnan ja sitä koskevan koulutuksen järjestämiseksi työpaikalle;
- 10) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä työpaikan työsuojeluun liittyvän työhönohastuksen, koulutuksen ja tiedotustoiminnan järjestämiseksi
- 11) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä varustamon työsuojeluyhdyshenkilöön ja työterveyshenkilöstöön
- 12) toimittaa aluksen työsuojelutoimikunnan päätökset viivytyksettä varustamoon.

## 6 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TEHTÄVÄT

Työsuojeluvaltuutetun tulee edustaessaan työpaikan laivaväkeä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin;

- 1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin;
- 2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 3) osallistua tarvittaessa ja milloin se tutkimuksen luonteen huomioon ottaen on mahdollista muuhun kuin edellisessä kohdassa tarkoitettuun tutkimuksen, joka on toimeenpantu työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturman vaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 4) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin tarkkailemalla niitä säännöllisesti eri työskentelypaikoissa ja seuraamalla niiden kehitystä työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista ensiksi asianomaiselle työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle ja työterveyshenkilöstölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille;
- 5) toimia työsuojelua koskevan työnantajan ja laivaväen välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi työpaikalla;
- 6) pitää yhteyttä työpaikan työsuojeluhenkilökuntaan, työsuojelupäällikköön, työterveyshenkilöstöön ja muihin työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin

- sekä työsuojeluviranomaisiin sekä
- 7) suorittaa ne muut tehtävät, jotka valvontalain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat.

## **7 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA JA OIKEUDET**

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä suorittamista varten saada nähtävään sellaiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäljennöksiä.

Työsuojeluvaltuutettu ei saa työsuojeluvaltuutetun tehtävän vuoksi laiminlyödä työsuhteestaan johtuvia velvollisuuksia. Työnantaja ei saa ilman pätevää syytä kieltäytyä vapauttamasta työsuojeluvaltuutettua tämän säännöllisestä työstä sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun on selvítettävä luottamustehtävän aikana, edellyttääkö työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työsuojeluvaltuutetun toimikauden aikana tahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Työsuojeluvaltuutetun työ sopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä merimieslain 77 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työ sopimuksen irtisanomisesta. Varavaltuutettu rinnastetaan valtuutettuun asemansa ja oikeuksiensa osalta silloin, kun valtuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään vuosiloman tai vuorottelujärjestelmän vuoksi.

## **8 § VAPAUTUSTEN MYÖNTÄMINEN TYÖSTÄ**

Työnjohdon tulee antaa työsuojeluvaltuutetulle sekä työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle ja jäsenelle vapautusta työstä silloin, kun se on välttämätöntä heille kuuluvan tehtävän asianmukaista suorittamista varten. Vapautusta työstä saaneen henkilön tulee hoitaa tehtävänsä siten, että siitä koituu mahdollisimman vähän haittaa hänen varsinaiselle työnteolleen.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä syntyy epäselvyyttä, on hän kuitenkin oikeutettu saamaan vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään 5 tuntia 4 perättäisen viikon aikana.

## 9 § TYÖAJAN ULKOPUOLISET TEHTÄVÄT

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista, etukäteen työnantajan tai työnantajan edustajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä.

## 10 § ANSIOMENETYKSEN KORVAAMINEN JA PALKKIOT TYÖAJAN ULKOPUOLELLA SUORITETUISTA TEHTÄVISTÄ

Varsinaisena työaikana työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen tehtävien hoitamiseen käytetty aika rinnastetaan varsinaiseen työaikaan.

- Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.
- Työajan ulkopuolella suoritetusta työsuojelua koskevasta välttämättömästä tehtävästä sekä työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta maksetaan valtion komiteoissa voimassa olevan kokouspalkkion suuruinen palkkio.

## 11 § VARAVALTUUTETTU

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tehtäviensä hoitamisesta, toimii hänen tilallaan ensimmäinen varavaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun on ilmoitettava esteestään ensisijaisesti esimiehelleen ja tarvittaessa työpaikan työsuojelupäällikölle.

## 12 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOONPANO

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4.

Työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa, neljännes toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Jos kuitenkin tämän sopimuksen tarkoitamien toimihenkilöiden ryhmä muodostaa työpaikalla enemmistön, edustaa puolet jäsenistä näitä toimihenkilöitä ja neljännes työntekijöitä.

Työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa toimii työsuojelupäällikkö.

Toimihenkilöiden edustajat työsuojelutoimikuntaan valitsevat aluksilla työskentelevät toimihenkilöt keskuudestaan.

Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana ovat toimikunnan keskuudestaan näihin tehtäviin valitsemat henkilöt. Toimikunta valitsee itselleen tarvittaessa sihteerin, jonka ei tarvitse olla toimikunnan jäsen. Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä kuitenkin oikeus osal-

listua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus mutta ei äänivaltaa.

Toimihenkilöksi katsotaan aluksen päällikkö, konepäällikkö, perämiehet, kone-mestarit sekä kokkistuertti.

### 13 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOUKSET

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljän-nesvuodessa.

Puheenjohtajan tai hänen ollessaan estyneenä varapuheenjohtajan tehtävänä on kutsua toimikunta kokoukseen. Lisäksi toimikunta on kutsuttava kokoon, jos työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu tai joku työsuojelutoimikunnanjäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

### 14 § TOIMIELINTEN VAALIT

Työsuojeluvaltuutetun työsuojelutoimikunnan jäsenten vaalit suoritetaan näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1 päivänä ja joulukuun 31 päivän väli-senä aikana, ellei työsuojelun valvonnasta annetusta laista tai sosiaali- ja terveys-ministeriön määräyksestä muuta johdu.

Vaalit on toimitettava siten, että kaikilla aluksen työntekijöillä ja toimihenkilöillä on mahdollisuus ottaa niihin osaa. Työsuojeluvaltuutetun vaalista on lisäksi nou-datettava, mitä siitä on laissa erikseen säädetty.

Työsuojeluvaltuutetuksi ja työsuojelutoimikunnan jäseneksi suositellaan valit-tavaksi työpaikan työsuojelukysymyksiin hyvin perehtyneitä henkilöitä. Henkilö, joka on valittu työsuojeluvaltuutetuksi voidaan myös valita työsuojelutoimikunnan jäseneksi.

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta, ellei aluskohtai-sesti muuta sovita.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Aluksessa suoritettavien ensimmäisten vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työ-suojelupäällikkö ja milloin aluksessa on valittu luottamusmies, yhteistoiminnassa hänen kanssaan.

### 15 § TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtä-vien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen.

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työ-suojeluvaltuutettujen että työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtä-vien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa

## **LIITE 7**

aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten atk-laitteita niihin liittyvine ohjelmineen, internet-yhteyttä ja sähköpostia.

### **16 § YRITYSKOHTAISET JÄRJESTELYT**

Tämän sopimuksen organisaatiota koskevista määräyksistä voidaan järjestöjen välisellä sopimuksella poiketa ottaen huomioon työsuojelun valvonnasta annetun lain pakottavat määräykset ja edellyttäen, että aluksen toiminnasta tai liikenteestä tai muista vastaavista syistä johtuen on tarkoituksenmukaista järjestää yhteistoiminta muulla tavoin.

### **17 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus

**RAHTIALUSYHDISTYS RY**

**SUOMEN MERIMIES-UNIONI RY**

## **TYÖSUOJELUSOPIMUKSEN TARKOITAMAN TYÖALATOIMIKUNNAN TOIMINTAMALLI**

### **1 § Ulkomaanliikenteen työalatoimikunta**

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välisen sopimuksen mukaisena merenkulkualan turvallisuustyön työalatoimikunta toimii sopimusosapuolten erikseen asettama työalatoimikunta.

### **2 § Työalatoimikunnan jäsenet ja toimikausi**

Työalatoimikuntaan kuuluu yhteensä kahdeksan jäsentä, joista neljä edustaa työnantajajärjestöjä ja neljä työntekijäjärjestöjä. Työalatoimikunnan jäsenet sekä heidän varajäsenensä nimetään sopijaosapuolten toimesta kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Työalatoimikuntaan kutsutaan Työturvallisuuskeskuksesta pysyvä asiantuntija.

### **3 § Kokoontuminen**

Työalatoimikunta kokoontuu tarvittaessa puheenjohtajan kutsusta. Puheenjohtaja on velvollinen kutsumaan kokouksen koolle yhdenkin jäsenen sitä kirjallisesti pyytävässä.

### **4 § Päätösvaltaisuus**

Työalatoimikunta on päätösvaltainen kun vähintään kaksi jäsentä sekä työnantaja-puolelta että työntekijäpuolelta on saapuvilla. Toimikunnan päätösten tekemiseen vaaditaan vähintään 3/4 annetuista äänistä.

### **5 § Työalatoimikunnan tehtävät**

- 1) Edistää merenkulkualan työmarkkinajärjestöjen yhteistyöelimenä työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden välistä yhteistyötä työsuojelun tehostamiseksi.
- 2) Pyrkiä aikaansaamaan ja kehittämään yhteistyötä ja tarkoituksenmukaista työnjakoa turvallisuustyön alalla toimivien yhteisöjen välillä.
- 3) Suunnitella pitkällä tähtäimellä toimenpiteitä ja tehdä aloitteita työsuojelun tehostamiseksi.
- 4) Toimia muiden sellaisten toimenpiteiden hyväksi, joiden tarkoituksena on kehittää työpaikkojen turvallisuutta.
- 5) Suunnitella ja tehdä mm. Työturvallisuuskeskuksen kanssa turvallisuutta koskevaa valistustyötä.
- 6) Suorittaa muut tehtävät jotka asianomaiset liitot yhteisesti sille antavat.

### **6 § Kustannukset**

Työalatoimikunnan kustannukset jaetaan asianomaisten työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen kesken puoliksi. Työnantaja ja palkansaajapuoli sopivat tällöin keskenään kustannusosuutensa sisäisestä jakamisesta.

## LIITE 8

### **STK/SAK:**

### **Koulutustoimintaa koskeva sopimus ja soveltamisohje sekä merialan sovellutus.**

Tämän sopimuksen osalta viitataan keskusliittojen välisiin sopimuksiin ja merialan sovellutukseen.