



Työturvallisuus-
keskus

TYÖTURVALLISUUS MERELLÄ



TYÖTURVALLISUUS MERELLÄ

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus

Työryhmä: ESL Shipping Ltd., Finnlines Oyj, Suomen
Konepäällystöliitto ry, Suomen Laivanpäällystöliitto ry,
Suomen Merimies-Unioni SMU ry, Tmi Mira Seppänen,
Työturvallisuuskeskus ry

Taitto: Milla Toro, Innocorp Oy

Kuvat: Rami Lappalainen, Finnlines oyj, Pipsa Mörn,
Hans Björkestam

Paino: Markprint Oy

1. painos 2020

ISBN 978-951-810-732-6 (nid.)
ISBN 978-951-810-733-3 (pdf)

Tuotenumero 202020

Sisältö

Johdanto	5	Työn kuormitustekijät.....	34
Turvallinen työskentely – työsuojelun perusta	6	Työperäisen kuormituksen tunnistaminen ja hallinta	35
Työsuojelun toimintaohjelma.....	6	Fyysiset kuormitustekijät	36
Työsuojelun vastuut ja velvollisuudet	8	Psykososiaaliset kuormitustekijät	37
Perehdytys ja työnopastus.....	9	Väkivallan uhka.....	39
Ensiapu ja sairaanhoito aluksella	11	Yksintyöskentely	40
Yhteinen työpaikka	12	Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	40
		Häirintä työyhteisön sisällä.....	40
		Työyhteisö tukemaan työhyvinvointia	41
Työsuojelun yhteistoiminta / työsuojeluorganisaatio	13	Tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkinta	42
Yhteistoimintaelimet	13	Työtapaturma.....	42
Työsuojelutoimikunnan tehtävät.....	14	Raportointi tutkinnan perustana.....	43
Varustamon työsuojeluyhdyshenkilö	15	Työtapaturman tutkinta.....	43
Työsuojelupäällikön tehtävät	15	Työterveyshuolto	45
Työsuojeluvaltuutetun tehtävät	16	Työterveyshuoltolaki	46
Työsuojeluvaltuutetun/-toimikunnan oikeudet ja velvollisuudet	16	Työterveyshuollon sisältö	46
Työsuojelutoimikunnan kokoonpano.....	17	Työterveysyhteistyö	47
Toimielinten vaalit	18	Työpaikkaselvitys	47
		Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	47
		Terveystarkastukset.....	48
		Työkäyvän hallinta ja varhainen tuki	48
		Laivaväen lääkärintarkastukset	49
		Päihdeohjelma	50
Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	19	Lainsäädäntö	52
Turvallisuushavainnot.....	19	Työsuojelun/-turvallisuuden valvonta	52
Vaarojen tunnistaminen.....	20	Työturvallisuuslaki	53
Riskien arviointi	20	Työsuojelun valvontalaki.....	53
Turvallinen työympäristö	22	Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen – henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat	55
Siisteys ja järjestys	22	Työsuojelun kehittäminen	59
Hätätilannevalmius.....	23	Turvallisuusjohtaminen	59
Suojavälineet	23	Työturvallisuuden ja työterveyden tunnusluvut	59
Fysikaaliset tekijät.....	24	Turvallisuuden parantaminen	60
Melu	24	Viestintä ja dokumentaatio.....	61
Tärinä.....	25	Liitteet	62
Lämpöolot.....	26	Työpaikan perehdytys check-list.....	62
Valaistus	27	Lainsäädäntö	64
Ilmanvaihto ja laatu, sisäilma ja suljetut tilat.....	27	Merenkulkualan vaaliohjeet	67
Mekaaniset vaaratekijät.....	29		
Liikkuvat koneen osat	29		
Putoavat esineet	29		
Kompastuminen ja putoaminen	30		
Aluksen kiinnityslaitteet	30		
Tikkaat	30		
Kemialliset vaaratekijät	31		
Vaaralliset kemikaalit	31		
Kemiallisten tekijöiden altistumisen arviointi	33		
Biologiset vaaratekijät.....	34		

Johdanto

Työturvallisuus lähtee ajatuksista ja asenteista. Lainsäädäntö, yksityiskohtaiset ohjeet, turvalaitteet ja suojaimet eivät luo turvallista työympäristöä, ellei kaikilla ole aitoa halua ottaa työturvallisuus huomioon ja kehittää sitä jatkuvasti.

Työturvallisuustoiminnan tavoite on, että jokainen saa tehdä työtä terveellisesti ja turvallisesti ja pääsee terveenä kotiin lyhyemmän tai pidemmän työjakson jälkeen. Tärkeätä on myös ymmärtää työturvallisuuden merkitys ja työsuojelun toimintaympäristö. Jokaisen työyhteisöön kuuluvan pitäisi tietää, mitkä ovat oman, esimiehen, työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun sekä työterveyshuollon roolit, vastuut ja velvollisuudet. Työturvallisuus edellyttää kaikkien vastuullista sitoutumista.

Miksi, mitä ja miten?

Työturvallisuustoiminnan tarkoitus on ehkäistä työtapaturmia, terveyshaittoja, sairauksia ja ammattitauteja. Turvallisuushavainnot kuuluvat jokaisen työntekijän päivittäiseen toimintaan ja huomioon on otettava työpaikkakohtaisesti vaihtelevat altisteet, kuten melu, värinä, valaistus, sääolosuhteet ja kemikaalit.

Monet tapaturmat olisivat helposti estettävissä toimimalla oikein ja käyttämällä oikeanlaisia suojavälineitä. Merkittävä osa tapaturmista tapahtuu, kun ohjeita poiketaan. Jokaisella on oikeus ja velvollisuus huolehtia omasta ja työkaverin työturvallisuudesta.

Työturvallisuuden yhteistoiminnan kautta luodaan jokaiselle työpaikalle oma turvallisuuskulttuuri ja toimintatavat sekä laaditaan yhteinen toimintaohjelma, jossa määritellään työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet sekä varmistetaan työyhteisön osaaminen ja käytössä olevat resurssit. On äärimmäisen tärkeitä, että työntekijät tunnistavat työpaikalla esiintyvät haitta- ja vaaratekijät sekä osaavat arvioida niiden merkityksen. Vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin tavoitteena on ennalta ehkäistä haittoja poistamalla tai vähentämällä havaittuja vaaroja ja pienentämällä niistä aiheutuvaa riskiä.

Työnantajan työntekijöille antama opetus ja ohjaus ovat työturvallisuusajattelun peruspilareita ja ovat osa jatkuvaa prosessia ja kehitystä. Riskien arviointi ja työsuojelun toimintaohjelma pidetään ajan tasalla ja työympäristön ja työyhteisön muutoksia ja tilaa tarkkaillaan jatkuvasti.

Tämä opas on suunnattu koko merenkulualalle ja tarjoaa kattavaa tietoa ja materiaalia työturvallisuusajattelusta ja -tavoista merellä.

Turvallinen työskentely – työsuojelun perusta

Työsuojelulla edistetään ja ylläpidetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyttä sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työsuojelu on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jolla huolehditaan, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä tehdä työtä. Työsuojelua tulee kehittää työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Edellytyksenä tälle on, että tunnetaan työt ja niiden vaatimukset sekä työympäristö ja työolot. Oikein ja suunnitellusti tehtynä työsuojelutyö on myös taloudellisesti tuottavaa ja edistää koko työyhteisön työhyvinvointia.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa järjestämään henkilöstölle työterveyshuollon, ja se kuuluu kaikille työssä käyville työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuolto on toimintaa, jonka työnantaja järjestää ja kustantaa ja joka tukee työntekijöiden työkykyä. Työterveyshuolto edistää turvallista ja terveellistä työn tekemistä sekä ehkäisee työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia.

Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun toimintaohjelmassa työnantaja ja työntekijät yhdessä asettavat tavoitteet työpaikan työterveys- ja työturvallisuustoiminnalle sekä työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Ohjelmassa selvitetään työsuojeluvastuut ja työsuojelun toimintatapa.

Työsuojelun toimintaohjelma laaditaan aluskohtaisesti ja siinä huomioidaan yrityksen yleiset työsuojelun toimintatavat ja tavoitteet.

Toimintaohjelma on työpaikan työturvallisuutta ja työterveyttä linjaava toimenpideohjelma, jota seurataan ja päivitetään olosuhteiden muuttuessa.

Työsuojelun toimintaohjelman sisältö, esimerkki:

Varustamotasolla on kuvattu yleiset toimintalinjat ja tavoitteet ja tarkempi toimintaohjelma tehdään aluskohtaisesti aluksen koon, tehtävän, vaarojen ja haittojen mukaan. Tässä kuvataan henkilöstö ja sen tehtävät.

1. Tavoitteissa kuvataan johdon tahdonilmaisu turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Konkreettiset tavoitteet asetetaan yhteistyössä, ja ne perustuvat olemassa oleviin tietoihin ja tarpeisiin.
2. Kerrotaan työsuojelutehtävät, työsuojeluvastuut linjaorganisaatiossa, esimiesten toimivaltuudet ja vastuut toteuttamisessa sekä lisäksi työntekijöiden velvollisuudet ja vastuut.
3. Työsuojeluorganisaatiossa kuvataan varustamon ja aluksen työsuojeluhenkilöt, toimialueet ja tehtävät sekä lisäksi se, miten työsuojelun yhteistoiminta toimii aluksella ja miten yhteistyö varustamon kanssa toimii.
4. Kerrotaan, miten työterveyshuolto on järjestetty, toiminnan sisältö ja henkilöt sekä mitkä ovat työterveyshuollon tehtävät työsuojelutoiminnassa.
5. Kuvataan työpaikan sisäiset työ- ja turvallisuusohjeet, palontorjunta ja ensiapu sekä erilliset toimintamallit, usein liitteenä.
6. Kuvataan työympäristö ja kehittämistarpeet
 - olemassa olevat tiedot työpaikan työstä ja työoloista
 - yhdessä määritetyt kehittämiskohteet
 - selvitys työkykyä ylläpitävän toiminnan organisoimisesta
 - tavoitteet laaditaan nykytila-arvion, analyysin pohjalta.
7. Kuvataan, miten työsuojeluasiat on huomioitu työpaikan perustoiminnoissa, kuten perehdytys, hankinnat, tiedonvälitys ja koulutus.
8. Kerrotaan, miten toimintaohjelmaa seurataan ja mitä mittareita on määritelty, esim. sairauspoissaolot, työtaturmat, turvallisuushavainnot, työilmapiiri ja työkyvyn hallinta. Tarkistukset ja päivitykset tehdään tilanteen ja tarpeiden muuttuessa toimintakauden kuluessa tai työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön tekemien esitysten ym. pohjalta, toiminnan arvioinnin ja suunnittelun yhteydessä.

Työturvallisuuslaki 738/2002 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
9§ Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun vastuut ja velvollisuudet

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Työsuojelutoiminnan tulee olla suunnitelmallista, järjestelmällistä ja dokumentoitua. Työnantajan tai sen edustajan¹ tulee olla jatkuvasti tietoinen työpaikan haitoista ja vaaratekijöistä:

- vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään
- vaara- ja haittatekijät poistetaan, ja jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla
- yleisesti vaikuttavat toimenpiteet tehdään ennen yksilöllisiä
- huolehditaan seurannasta.



Työpaikan huolehtimisvelvoite täyttyy, kun työpaikalla on



- työsuojelun toimintaohjelma, jossa määritellään tavoitteet ja toimenpiteet työsuojelutoiminnalle
- tunnistettu ja arvioitu haitta- ja vaaratekijät ja tehty toimenpiteet havaittujen riskien poistamiseksi ja vähentämiseksi
- riittävä perehdytys työntekijöille työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin tapaturmien ja työstä sairastumisen ehkäisemiseksi.

Työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet työsuojelussa toteutuvat yksilökohtaisesti ja myös edustajien kautta työsuojelun yhteistoimintamenettelyssä. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä ja ilmoittaa esimiehelle havaitsemistaan vaaratilanteista.

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytyminen perustuu työturvallisuuslakiin. Pidättäytyminen tulee kyseeseen vain, jos vaaraa ei voida muilla välittömillä toimenpiteillä välttää.

¹ Esimies on aluksella tai yrityksessä se henkilö, jolla on alaisia ja näihin kohdistuva työnjohto-oikeus (direktio-oikeus). Esimies voi antaa alaisilleen työnantajan direktio-oikeuden laajuudessa muita työtehtäviä, määrätä työn tekemisestä ja antaa siihen liittyviä ohjeita sekä asettaa tavoitteita ja seurata näitä.



TYÖTURVALLISUUS KUULUU KAIKILLE - TUNNETKO VASTUUSI?

Miehistö

- ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- omasta ja toisten turvallisuudesta huolehtiminen
- häirinnän ja epäasiallisen kohtelun välttäminen
- vioista ja puutteellisuuksista ilmoittaminen
- järjestyksen ja siisteyden ylläpitäminen
- noudattaa huolellisuutta ja varovaisuutta koneiden, laitteiden ja työvälineiden asianmukainen käyttöhenkilösuojainten ja turvalaitteiden asianmukainen käyttö.

Päälliköt

(päällikkö, konepäällikkö, yliperämies ja intendentti)

- aluksen päällikkö kantaa kokonaisvastuun
- työmenetelmiä ja tapoja koskevien ohjeiden laatiminen
- työturvallisuusohjeiden laatiminen ja valvonta
- koneiden ja laitteiden hankintapäätöksiin osallistuminen ja päättäminen
- työyhteisön ilmapiirin valmistaminen ja kuormittumisen seuranta.

Aluksen työsuojelupäällikkö

- ohjeistaa, seuraa ja antaa tietoa työoloista ja työympäristöstä
- tukee esimiehiä ja edustaa työnantajaa.

Varustamo

(mahdollistaja, strateginen taso)

- työturvallisuuden yleisjohto ja valvonta
- päättää tavoitteista, linjauksista, työmenetelmistä ja resursseista
- mahdollistaa työturvallisuuden kehittämiseen tarpeelliset aineelliset edellytykset
- valitsee esimiehet ja huolehtii heidän pätevyydestä.

Päällystö ja lähiesimies

(perämiehet, konemestari ja talouspuolen esimiehet)

- työntekijöiden opastaminen ja perehdyttäminen
- töiden ja tehtävien suunnittelu, valmistelu ja valvonta
- koneiden ja laitteiden kunnan valvonta
- siisteydestä ja järjestyksestä huolehtiminen
- fyysisten ja psykososiaalisten työolojen seuranta.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaation toimija

- havainnoi työympäristöä ja työoloja
- tunnistaa häiriöitä
- tekee kehittämis ehdotuksia.

Perehdytys ja työnopastus

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että työntekijä saa riittävästi opetusta ja ohjausta työpaikan olosuhteista, työn oikeasta suorittamisesta ja työhön liittyvien vaarojen ehkäisemisestä. Perehdyttäminen tulee aloittaa jo työhönottotilanteessa, ja siitä tulee tehdä perehdytys suunnitelma.

Perehdytys suunnitelman apuna voi käyttää perehdyttämisen tarkistuslistaa. Esimerkki tarkistuslistasta löytyy julkaisun lopussa.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla henkilö sopeutuu työympäristöönsä, uuteen tai muuttuvaan työhönsä. Merenkulkijan on lisäksi heti

alukseen tultuaan opittava henkilökoh-
taiset turvallisuustehtävänsä. Työnopas-
tus on osa perehdyttämistä, ja sen avulla
työntekijä oppii hallitsemaan varsinaiset
työtehtävänsä.

Aluksen päällikkö on päävastuussa pereh-
dyttämisestä, ja lähin esimies vastaa
perehdyttämisen käytännön järjestelyistä.
Myös muun henkilöstön osallistuminen on
tärkeää, sillä kaikki aluksella työskentelevät
ovat mukana luomassa ensivaikutelmaa.
Hyvä perehdytys varmistaa, että työntekijä
tuntee olevansa tervetullut työyhteisöön.
Laivoissa on paljon yhtäläisyyksiä, mutta
työmenetelmissä ja laitteistoissa saattaa
olla huomattavia eroja jopa sisaralusten
välillä. Perehdyttämisen tukena hyödynne-
tään esimerkiksi yhtiön esitteitä, tiedottei-
ta, videoita ja piirroksia.

Perehdyttäminen parantaa turvallisuutta ja nopeuttaa sopeutumista

Turvallinen laivatyö edellyttää perusteellis-
ta perehdyttämistä ja työnopastusta.
Perehdyttäminen ja työnopastus säästävät
aikaa, toiminta jatkuu häiriöttä ja työtaak-
ka jakaantuu tasaisesti. Samalla työn laatu
ja työyhteisön työhyvinvointi lisääntyvät.

Tulee aina muistaa, että perehdyttämi-
sen alussa voidaan vaikuttaa asenteisiin.
Perehdyttämisen aikana on tilaisuus kan-
nustaa turvallisiin työmenetelmiin ja oikei-
siin työasentoihin. Turvalliset työmenet-
elmät ja oikeat työasennot vähentävät
virheiden ja tapaturmien todennäköisyyttä.

Työntekijälle tulee antaa tilaisuus onnis-
tumiseen, jotta hän saa hyvän aloituksen
työtehtävissään ja viihtyy työssään. Onnis-
tunut perehdytys luo työyhteisön ja uuden
työntekijän molemminpuolista luottamus-
ta, ja sen ansiosta tulija uskaltaa ottaa vas-
tuuta ja kykenee aloittamaan itsenäisen
työskentelyn.

Kenet perehdytetään?

Uudelle työntekijälle kaikki on uutta: työ-
ympäristö, muut työntekijät, tavat, tavarat
ym. Kaikkea uutta ei tarvitse opettaa heti,
vaan ensin on hyvä kertoa asioista yleisesti
ja tämän jälkeen syventää tietoa vähitellen.

Ennen aluksen lähtöä jokaiselle henkilös-
töön kuuluvalla tulee selvittää hälytys-
merkit ja tavat, hälytysluettelon mukaiset
tehtävät, kokoontumispaikat sekä pelas-
tusasemat. Hälytysryhmään kuuluvat on
perehdytettävä tehtäviinsä aluksella ennen
matkan alkua. Perehdyttäminen palo- ja
pelastusasioihin tulee suorittaa aluksel-
la viimeistään kahden (2) viikon kuluessa.
SOLAS²-aluksilla perehdytys tehdään tur-
vallisuusjohtamisjärjestelmän mukaisesti
ja on porrastettu.

Uusiin työ- ja turvallisuustehtäviin siirtyvä
työntekijä tarvitsee myös perehdyttämistä
ennen tehtävien vastaanottamista. On eri
asia työskennellä varamiehenä kuin vastuul-
lisena vahtipäällikkönä. Pitkään poissa ollut
työntekijä tarvitsee myös perehdytyksen tai
kertauksen. Opastusta on annettava myös
silloin, kun menetelmät muuttuvat tai kun
uudet koneet ja laitteet otetaan käyttöön.

Aluksella on vastuu myös yhtiön ulkopuoli-
selle työntekijälle perehdytyksen järjestä-
misestä: mitkä ovat aluksen yleiset vaarat,
kuinka niitä ennalta ehkäistään ja miten
toimitaan hätätilanteessa?

Esimiesten perehdyttäminen-keskeinen lainsää-
däntö tutuksi. Työturvallisuuskeskus 2020
[https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkkokauppa/
julkaisuhaku?C=5815&a=results&product_id=490](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkkokauppa/julkaisuhaku?C=5815&a=results&product_id=490)

Työturvallisuuslaki 738/2002 [https://www.finlex.
fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738)
[14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus](#)

² SOLAS-aluksella tarkoitetaan kansainvälisessä
liikenteessä olevaa yli 300 gt ja kaikki matkusta-
ja-alukset muutamin poikkeuksin

Ensiapu ja sairaanhoito aluksella

Ensiapu

Vastuu työpaikan ensiavun järjestämisestä on työnantajalla. Työpaikalla tulee olla työpaikan olosuhteisiin ja toimintaan nähden riittävästi esiaputaitoisia henkilöitä ja asianmukainen ensiapuvarustus sekä toimintaohjeet onnettomuustilanteita varten. Työterveyshuolto osallistuu asiantuntijana työpaikan ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja järjestämiseen. Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös tarpeellinen neuvonta ja ohjaus työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi.

Työpaikan vaarojen tunnistus ja riskien arviointi muodostavat perustan ensiapuvalmiuden suunnittelulle. Tarkoituksena on ensiapuvalmius suunnitellaan yhteistyössä työsuojelun, työterveyshuollon ja tarvittaessa pelastustoimen kanssa.

Työnantaja huolehtii, että henkilökunta saa riittävän perehdytyksen ensiapujärjestelyistä sekä ohjeet avun hälyttämiseen onnettomuustilanteessa. Työnantajan tulee nimetä ne henkilöt, joiden tehtäviin kuuluu ensiapu- ja pelastustehtävien organisointi ja johtaminen.

Sairaanhoito aluksella

Aluksen päällikkö on vastuussa sairaanhoidosta aluksella. Yleensä päällikkö on siirtänyt käytännön hoitovastuun jollekin perämiehistä. Joillakin suurimmista matkustajalaivoista hoitovastuu on annettu aluksella olevalle sairaanhoitajalle. Aluksilla

on käytettävissä rajoitettu lääkevalikoima ja sairaanhoitovälineistö, joka perustuu laiva-apteekista annettuun lakiin ja sosiaali- ja terveysministeriön laiva-apteekista antamaan asetukseen. Laiva-apteekkikilaa säädettäessä on huomioitu EU-direktiiviin 29/92/ETY-sääntely.

Kansi- ja konepäällystö saa merenkulkuoppilaitoksissa lääkinnällistä koulutusta, joka sisältää mm. ensiapu- ja ensihoitotaitoja, potilaan tutkimista ja oireperusteista sairaanhoitoa noin 120–140 oppituntia. Henkilön, joka aluksella vastaa lääkintähuollosta, tulee uusia laivaväen terveydenhuoltokoulutus (STCW VI/4-2) viiden (5) vuoden välein. Alusolosuhteiden vuoksi aluksella pystytään huolehtimaan vain tavallisten ja lievien sairauksien hoidosta ja vakavissa tilanteissa sairaanhoito on ensiavun luonteista.

Sairaanhoitollisia ohjeita voidaan tarvittaessa tiedustella ns. Tele Medical Assistant System (TMAS)-järjestelmän avulla. Sairauksien tai hoitovasteiden seuranta ei sovellu aluksella tapahtuvaksi. Merenkulun terveydenhuollon peruspyrkimyksenä onkin ehkäistä ennalta sairaanhoidon tarve aluksella muun muassa huolella tehtyjen laivaväen lääkärintarkastuksien avulla.

Laki laiva-apteekista 584/2015 <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/2015058>

Yhteinen työpaikka

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan sellaista työpaikkaa, jolla työskentelee samaan aikaan usean eri työnantajan työntekijöitä tai itsenäisiä työsuorittajia. Työpaikalla on pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja, jonka velvollisuutena on

- välittää muille työnantajille ja näiden työntekijöille sekä itsenäisille työsuorittajille tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, turvallisuusohjeista sekä palontorjuntaan, ensiapuun ja evakointiin liittyvistä toimista ja niihin nimetyistä henkilöistä
- sovittaa yhteen työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien toiminnot
- järjestää työpaikan liikenne ja liikkuminen
- huolehtia työpaikan yleisen turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä
- huolehtia muusta työpaikan yleissuunnittelusta
- huolehtia työolosuhteiden yleisestä turvallisuudesta.

Vastaavasti muiden työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä muille työnantajille niistä haitta- ja vaaratekijöistä, joita heidän työnsä voi aiheuttaa työpaikalla. Heidän on myös omalta osaltaan huolehdittava, että toiminta ei vaaranna muiden työpaikalla olevien terveyttä tai turvallisuutta.

Yhteisellä työpaikalla toimivat työnantajat ovat velvollisia toimimaan yhteistyössä työturvallisuuden toteuttamisessa. Yhteisen työpaikan vastuut tulee olla määritelty satamissa ja telakalla. Satama-alueilla voi olla useita yhteisiä työpaikkoja, joissa pääasiallista määräysvaltaa voi käyttää sataman haltija tai alueella toimiva satamaoperaattori.

Alus on yhteinen työpaikka silloin, kun siellä toimii eri alihankkijoiden toimijoita, esimerkiksi huolto- ja korjausmiehiä, ahtajia, luotseja ja siistijöitä. Tällaisissa tilanteissa aluksella ja käytännössä aluksen päälliköllä on pääasiallinen määräysvalta ja vastuu. Ulkopuolisten ja edellä mainittujen toimijoiden tulee noudattaa aluksen antamia ohjeita.

Kun alus on telakalla, aluksella on pääasiallinen määräysvalta ja vastuu turvallisuudesta. Aluksen ulkopuolella, telakka-alueella, pääasiallinen määräysvalta ja vastuu on telakalla. Telakalla tehtävien töiden luonteen takia varustamo voi käytännön syistä delegoida joitakin aluksen turvallisuuteen liittyviä tehtäviä telakalle. Nämä tehtävät delegoidaan kirjallisella sopimuksella, ja miehistön tehtäväksi jää seurata, että telakka noudattaa sopimusta. Vastuu ja määräysvalta turvallisuudesta on aluksella, eikä sitä voi siirtää ulkopuoliselle.

On hyvä muistaa, että SOLAS-aluksen turvallisuusjohtamisjärjestelmä on voimassa aina, kun vastaavat todistuskirjat ovat voimassa, riippumatta aluksen käytöstä.

Työsuojelun yhteistoiminta / työsuojeluorganisaatio

Työturvallisuuslaissa asetetaan työnantajalle velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää tarkoin noudattamaan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen ja terveydelleen haittaa tai vaaraa. Näiden

työnantajan ja työntekijän velvolluuksien 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 kantakseen vastuun työturvallisuustyöstä, jonka tehokas suorittaminen vastaa sekä työnantajan että työntekijäin etuja. Määrätietoinen työsuojeluhenkilöstön koulutus antaa edellytyksen työpaikkatason työsuojelutyön kehittämislle.

Työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaaminen ja vaaran lähteiden poistaminen työpaikoilta edellyttää läheistä yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistyötä varten aluksessa on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, miehistöön tai päällystöön kuuluvia henkilöitä (yhteistoiminnassa) edustava työsuojeluvaltuutettu ja hänelle kaksi (2) varavaltuutettua. Varustamon ja aluksen välisen yhteistoiminnan edistämiseksi on varustamossa nimetty työsuojeluyhdyshenkilö.

Työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan

paikallisesti, niin että otetaan huomioon varustamon tai aluksen miehistön ja päällystön määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, on aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään viisi (5) työntekijää päällystöön kuuluvat työntekijät mukaan luettuna, perustettava työsuojelutoimikunta.

Laivatoimikunnasta säädetään erikseen erityösopimuksissa.

Työsuojelutoimikunnan tehtävät

Työsuojelutoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta



- laatia työsuojelutoiminnassa noudatettavaksi vuosittain toimintasuunnitelma
- laatia toimintaa varten aluksen työsuojelutoiminnan yleistä järjestelyä koskevat tarpeelliset suunnitelmat
- osallistua työsuojelun tarkastuksiin ja tutkimuksiin silloin, kun tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi
- myötävaikuttaa muun kuin edellisessä kohdassa tarkoitetun tutkimuksen suorittamiseen ja toimeenpanemiseen silloin, kun tällainen tutkimus on tarpeen työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmanvaaran, ilmenneen ammattitautin tai havaitun ammattitautivaaran tai muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien vuoksi
- seurata tapaturma- ja terveystilannetta työpaikalla sekä ryhtyä toimenpiteisiin tutkimuksen toimeenpanemiseksi tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien syiden selvittämiseksi
- seurata työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikalla ja tehdä sitä koskevia esityksiä työnantajalle

- käsitellä päihteiden käyttöön liittyvää tiedottamis- ja valistusaineiston jakamista sekä päihteiden väärinkäyttäjien hoitoon ohjaamista siten, kuin siitä on alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevassa hoitonojhaussopimuksessa määrätty
- käsitellä työsuojeluun vaikuttavia työpaikan muutos- ja uudistus- sekä tapaturmien ja terveysvaarojen ehkäisy-suunnitelmia kustannusarvioineen, antaa näistä lausuntoja työnantajalle sekä seurata suunnitelmien toteuttamista
- pyrkiä kehittämään työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviä menettelytapoja ja tehdä niitä koskevia esityksiä työnantajalle
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin ja seurata niiden kehitystä sekä tarvittaessa ja silloin, kun se on mahdollista, muun muassa tarkastuksia suorittamalla kiinnittää erityistä huomiota vaarallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin sekä tehdä esityksiä niiden korjaamiseksi
- selvittää vuosittain toimialueensa työsuojelun yhteistyökoulutuksen tarve ja laatia suunnitelmia yrityksen koulutussuunnitelman ja talousarvion valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuettaan varten hyväksytyt koulutussuunnitelman ja talousarvion puitteissa ottaen huomioon se, mitä osapuolten kesken on työsuojelun yhteiskoulutuksen järjestämisestä koulutussopimuksessa erikseen sovittu.

Varustamon työsuojeluyhdyshenkilö

Alusten ja varustamon välisen työsuojeluyhteistyön edistämiseksi tulee jokaiseen varustamoon nimetä työsuojelusta vastaava henkilö, jonka nimi on saatettava alusten, työsuojeluviranomaisten tietoon sekä Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämään työsuojeluhenkilörekisteriin.

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 merenkulkualan turvallisuustyön työalatoimikunnalle sekä pitää luettelo koulutusta saaneista työsuojeluhenkilöistä
- ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä työsuojeluviranomaisiin.

Työsuojelupäällikön tehtävät

Työsuojelupäälliköksi nimettävän tulee olla työsuojeluun perehtynyt henkilö, ja hän edustaa työnantajaa. Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset

Työsuojelupäällikön tulee vastata työntäjän ja laivaväen välisen työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla



- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä huolehtia niiden saattamisesta laivaväen tiedoksi
- osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä sekä ryhtyä toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi
- ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin valvontalaissa säädetyn työnantajan ja työntekijän välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi
- pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, työsuojeluvaltuutettuun ja muihin työpaikalla työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin
- suorittaa ne muut tehtävät, jotka työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat
- tehdä esityksiä työnantajalle toimenpiteistä tutkimuksen järjestämiseksi työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran, ilmenneen ammattitautin tai havaitun ammattitautivaaran tai muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien vuoksi
- kiinnittää työnantajan huomiota siihen, että säädetyt työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastukset toimitetaan
- tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä tarpeellisen ensiaputoiminnan ja sitä koskevan koulutuksen järjestämiseksi työpaikalle

- tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä työpaikan työsuojeluun liittyvän työnopastuksen, koulutuksen ja tiedotustoiminnan järjestämiseksi
- ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä varustamon työsuojeluyhdyshenkilöön ja työterveyshenkilöstöön
- toimittaa aluksen työsuojelutoimikunnan päätökset viivytyksettä varustamoon.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tulee edustaessaan työpaikan laivaväkeä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin



- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin
- osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin silloin, kun tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi
- osallistua tarvittaessa ja silloin, kun se tutkimuksen luonteen huomioon ottaen on mahdollista, muuhun kuin edellisessä kohdassa tarkoitettuun tutkimukseen, joka on toimeenpantu työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturman vaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tai muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien vuoksi
- 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

- toimia työsuojelua koskevan työnantajan ja laivaväen välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi työpaikalla
- pitää yhteyttä työpaikan työsuojeluhenkilökuntaan, työsuojelupäällikköön, työterveyshenkilöstöön ja muihin työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin sekä työsuojeluviranomaisiin
- suorittaa ne muut tehtävät, jotka valvontalain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat.

Työsuojeluvaltuutetun/toimikunnan oikeudet ja velvollisuudet

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä suorittamista varten saada nähtäväkseen 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 ollessa estynyt tehtäviensä hoitamisesta toimii hänen tilallaan ensimmäinen varavaltuutettu. Varavaltuutetun asema ja oikeudet rinnastetaan valtuutettuun silloin, kun valtuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään vuosiloman tai vuorottelujärjestelmän vuoksi.

Työnjohdon tulee antaa työsuojeluvaltuutelle 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.

Työsuojelun yhteistoimintatehtävää hoitavan henkilön on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa salassa pidettävät tiedot. Salassapitovelvollisuus jatkuu myöskin jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta yhteistoimintatehtävää.

Työsuojelutoimikunnan kokoonpano

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on neljä (4) silloin, kun laivaväkeä on alle 50, ja kahdeksan (8) laivaväen lukumäärän ollessa 50 tai sen yli.

Työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa, neljännes päällystä ja puolet miehistöä. Jos päällystö muodostaa työpaikalla enemmistön, edustaa puolet jäsenistä päällystä ja neljännes miehistöä.

Työnantajan edustajat työsuojelutoimikuntaan määrää työnantaja. Yhden heistä on oltava työsuojelupäällikkö.

Päällystön edustajat työsuojelutoimikuntaan valitsevat aluksilla työskentelevät päällystöjäsenet keskuudestaan.

Miehistöä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana ovat toimikunnan keskuudestaan näihin tehtäviin valitsemat henkilöt. Toimikunta valitsee itselleen tarvittaessa sihteerin.

Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä kuitenkin oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus mutta ei äänivaltaa.

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

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

Ulkomaan kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus liitesopimukset https://www.smu.fi/site/assets/files/1410/kauppa-alussopimus_2019-2021_palkoil-la_nettiin.pdf

Laki työsuojeluhenkilörekisteristä 1039/2001 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011039>
Työturvallisuuslaki 738/2002 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

17§ Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (työsuojelun valvontalaki) 44/2006 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Toimielinten vaalit

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaali suoritetaan näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1. päivän ja joulukuun 31. päivän välisenä aikana, ellei työsuojelun valvonnasta annetusta laista tai työministeriön määräyksestä muuta johdu. Vaaleissa valittujen edustajien toimikausi on kaksi (2) seuraavaa kalenterivuotta. Merenkulkualalla on omat vaaliohjeet.

Merenkulun vaaliohjeet Työturvallisuuskeskuksen kotisivuilta https://ttk.fi/files/869/merenkulun_vaaliohje_2019.pdf

Vaalit on toimitettava siten, että kaikilla aluksen työntekijöillä on mahdollisuus ottaa niihin osaa. Työsuojeluvaltuutetun vaalista on lisäksi noudatettava, mitä siitä on laissa erikseen säädetty. Työsuojeluvaltuutetuksi ja työsuojelutoimikunnan jäseniksi suositellaan valittavaksi työpaikan työsuojelukysymyksiin hyvin perehtyneitä henkilöitä. Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta, ellei aluskohtaisesti muuta sovita.



Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työpaikkana alus eroaa työturvallisuusmielessä monesta muusta työpaikasta maissa. Alus liikkuu, sääolosuhteet vaihtelevat, ja apu onnettomuustilanteessa voi olla hyvinkin kaukana. Näitä erityispiirteitä on huomioitava vaaroja tunnistettaessa ja riskejä arvioitaessa. Jotta aluksella voidaan työskennellä turvallisesti, on ensin perehdyttävä aluksen eri työkohteisiin.

Työskentely aluksella eri työtehtävissä pitää sisällään paljon erilaisia vaaratekijöitä. Vaaratekijöitä tunnistettaessa pitää ymmärtää muun muassa olosuhteet, työmenetelmät, työkohteet ja osaamisen merkitys.

Työnantajalla on työturvallisuuslakiin perustuva laaja huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Vaarojen ja haittojen selvittäminen on osa tätä huolehtimisvelvollisuutta ja työpaikan työsuojelutoimintaa.

Turvallisuushavainnot

Nolla tapaturmaa -tavoitteen saavuttamiseen ei riitä, että vaaroja ja haittatekijöitä tunnistetaan ja selvitetään ainoastaan projektiluonteisesti tai määräajoin. Turvallisuuden havainnoinnin tulee olla jatkuvaa toimintaa. Turvallisuushavaintojen avulla toiminnasta muodostuu ennakoivaa eli korjaavia toimenpiteitä tehdään jo ennen, kuin vaara-, läheltä piti- tai tapaturmatilanne tapahtuu. Turvallisuushavainnot varten työpaikalla tulee olla raportointikanava, joka on avoin kaikille. Henkilöstöä tulee perehdyttää havaintojen tekemiseen ja kirjaamiseen. Havainnot tulee käsitellä sovitulla tavalla, ja käynnistettävistä korjaavista toimenpiteistä tiedotetaan. Mitä

enemmän turvallisuushavainnot kirjataan ja korjaavia toimenpiteitä suoritetaan, sitä pienempi on vahinkojen todennäköisyys.

Esimerkki turvallisuushavainnosta, läheltä piti- ja vaaratilanteesta ja tapaturmasta:

Laivan konehuoneessa suoritetaan huoltoa. Huoltoa varten kohteeseen on tuotu varaosalaatikoita. Laatikot on sijoitettu kulkuväylälle. Huolto kestää useamman päivän ajan.

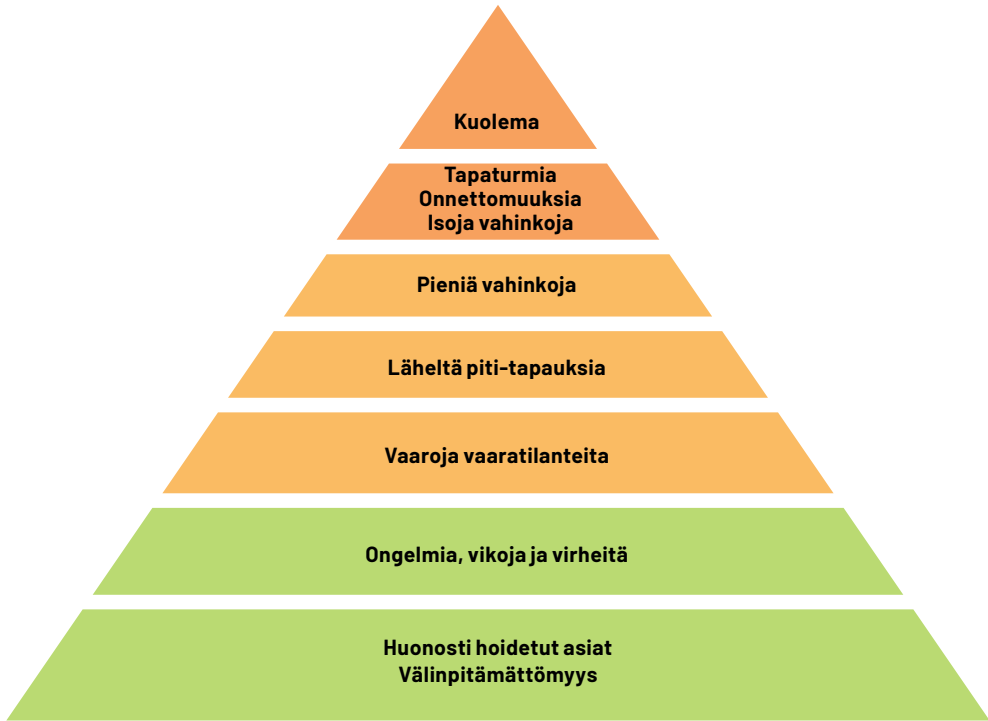
Turvallisuushavainto: Kulkuväylälle varastoidut varaosalaatikot.

Korjaava toimenpide: Varaosalaatikot siirretään pois kulkuväylältä heti. Vastaisuudessa varaosalaatikoiden huollon aikainen sijoittelu suunnitellaan samassa yhteydessä huoltotoimenpiteen suunnittelun kanssa. Koska tilat ovat ahtaat, kaikkia tiloissa kulkevia ohjeistetaan lisäksi keskittymään kulkemiseen ja havainnointiin.

Jos turvallisuushavaintoa ja korjaavia toimenpiteitä ei tehdä, voi sattua läheltä piti-tilanne tai tapaturma: Työtehtävissä oleva henkilö saapuu tauolta työpisteelle. Hänelä on mobiililaitte kädessään, johon katse on kiinnittynyt. Hän ei kulkiessaan havaitse varaosalaatikoita ja kompastuu.

Tässä tapauksessa ennakoivat toimenpiteet ovat pettäneet ja henkilö kompastuu. Jos henkilö kompastuu, on mahdotonta vaikuttaa seurausten vakavuuteen. On mahdollista, että mitään vakavaa ei tapahdu, henkilö nousee ylös ja jatkaa työtä, tai voi olla mahdollista myös, että hän kaatuessaan loukkaa päänsä ja menehtyy.

Tapaturmapyramidi



Vaarojen tunnistaminen

Työnantaja vastaa vaarojen ja haittatekijöiden tunnistamisesta ja selvittämisestä ja voi valita sen menetelmän, joka sopii työpaikalle parhaiten. Vaarojen tunnistaminen on hyvä suunnitella huolellisesti. On tärkeää, että kaikki toiminnot tulevat arvioiduksi, ja näin ollen suunnitteluvaiheessa on syytä pohtia, arvioidaanko jokainen työtehtävä erikseen vai fyysinen tila, esimerkiksi komentosilta, kaikkine toimintoineen. Lisäksi suunnitteluvaiheessa on tärkeää pohtia, miten jatkuva seuranta ja dokumenttien päivittäminen tehdään jatkossa.

Vaarojen ja haittatekijöiden tunnistamisen tavoitteena on selvittää ne tekijät, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai haittaa ihmisten

terveydelle ja turvallisuudelle. Tavoitteena on löytää vastaus seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä vaaroja työssä esiintyy?
- Mistä vaara johtuu, mikä sen aiheuttaa?
- Missä vaara esiintyy?
- Kuka tai ketkä ovat vaaralle alttiina?
- Millaisissa tilanteissa henkilöt joutuvat vaaraan?



Riskien arviointi

Jotta riskejä voidaan hallita, vaarat on tunnistettava, todennäköisyys tapaturmaan on arvioitava ja seuraamusten vakavuus määriteltävä. Riskien arviointia voi tehdä monella tavalla – pääasia on, että se tehdään systemaattisesti ja kattavasti, samalla menetelmää käyttäen. Vaaroja voi arvioida

tehtävien, työympäristön tai eri toimintojen näkökulmasta. Lisäksi hätätilanneharjoitukset on arvioitava erikseen, kuten myös aluksen kiinnittäminen ja irrottaminen.

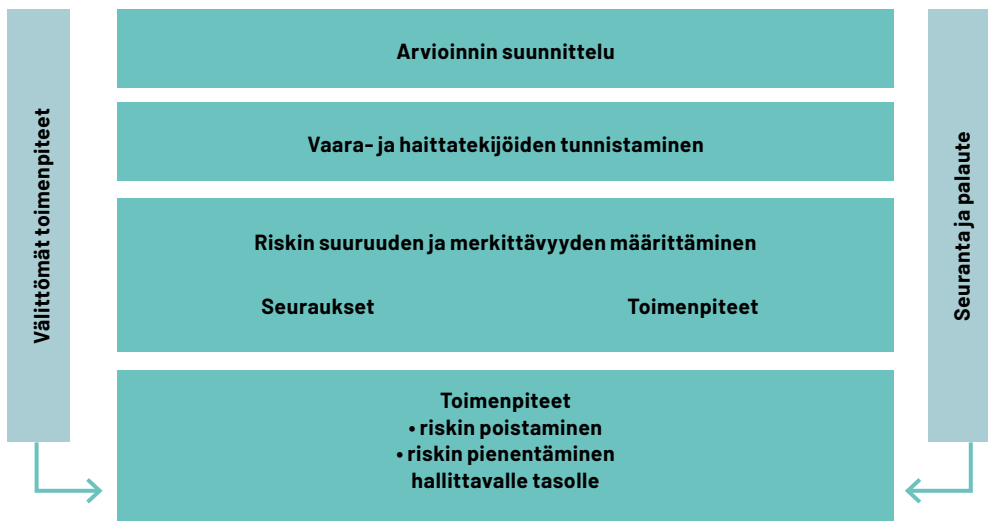
Kun työpaikan vaarat on tunnistettu, työnantajan tehtävänä on arvioida niistä aiheutuvat riskit. Riskin suuruus määritellään tapahtuman seurausten vakavuuden ja todennäköisyyden avulla. Mitä vakavampi seuraus ja todennäköisempi tapahtuma on, sitä suurempi on riski.

Kun riskit on arvioitu, määritellään arvioinnin perusteella tärkeimmät työsuojelun kehittämistarpeet ja toimenpiteet. Jos havaittua vaaraa ei voida poistaa, arvioidaan siitä aiheutuvan riskin suuruus. Arvioinnin perusteella voidaan tehdä toimenpidesuunnitelma, joka on mahdollisimman konkreettinen ja toteutettavissa oleva.

Jatkuvuutta riskien arviointiin tuo toimenpiteiden vaikutusten arviointi, tilanteen jatkuva seuranta ja palaute arvioinnin tuloksista työntekijöille. Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi on jatkuvaa ja tehdään aina, kun otetaan käyttöön uusia työmenetelmiä ja työkaluja tai tulee muita merkittäviä muutoksia olosuhteisiin. Työntekijät tekevät vaarojen tunnistamisen ja kohderiskin arvioinnin aina ennen työn aloittamista. Erityisen riskialttiissa työssä on usein käytössä työlupamenettely tai työstä tehdään selkeä suunnitelma.

Työturvallisuuslaki 738/2002 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

10§ Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut
ttk.fi/vaarojen_selvittaminen
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ ja_ velvoitteet/tyon_vaarojen_selvittaminen_ ja_ arviointi



Arviointiprosessin periaatekaavio

Turvallinen työympäristö

Aluksella tulee työympäristön rakenteiden ja toiminnallisten ratkaisujen olla sellaisia, että työntekijä voi työskennellä ja liikkua turvallisesti. Liukastumiset, kompastumiset ja putoamiset ovat yleisimpiä tapaturman aiheuttajia. Työympäristöstä johtuvia vakavia vaaratilanteita syntyy kuormien lastaus- ja purkutöissä sekä työskennellessä korkealla tai ahtaissa tiloissa.

Turvallinen liikkuminen aluksella edellyttää, että kulkuväylät pidetään siisteinä eikä sinne varastoida tavaroita tai liukastumisvaaraa aiheuttavia aineita.

Työympäristön vaaratekijöitä voidaan välttää ja vähentää suunnittelemalla työt hyvin, huolehtimalla perehdytyksestä ja työskentelemällä ohjeita noudattaen.

Siisteys ja järjestys

Hyvä järjestys ja siisteys aluksella helpottaa ja nopeuttaa työskentelyä sekä lisää työiihtyvyyttä. Työpaikan järjestyksestä ja siisteydestä huolehtiminen on osa työtä ja kuuluu jokaiselle.

Hyvä järjestys ja siisteys on sitä, että työvälineille ja laitteille on varattu asianmukaiset tilat ja turvallisuudelle ja terveydelle haittaa ja vaaraa aiheuttava lika poistetaan. Työkalut ja muut työssä tarvittavat tarvikkeet säilytetään asianmukaisesti ja palautetaan käytön jälkeen paikoilleen. Lisäksi on huolehdittava siitä, ettei käytäville ja kulkureiteille jätetä tavaroita. Varauloskäyntien edustat on ehdottomasti pidettävä esteettöminä.

Sähköjohdot, kaapelit sekä vesi- ja paineletkut on sijoitettava niin, ettei niistä aiheudu kompastumisen vaaraa.

Työssä ja työympäristössä esiintyviä vaara- ja haittatekijöitä

Fysikaaliset

- Melu
- Tärinä
- Lämpöolot
- Säteilylähteet
- Valaistus

Kemialliset

- Mineraalipölyt
- Metallit ja niiden yhdisteet
- Orgaaniset pölyt
- Kaasut
- Orgaaniset yhdisteet
- Raskasmetalli ja liuotainaineet

Fyysinen kuormittuminen

- Ergonomia
- Fyysinen kuormitus
- Työvälineet

Mekaaniset

- Mekaaniset
- Liikkuvat koneen osat
- Putoavat esineet
- Kompastuminen
- Putoaminen

Biologiset

- Homesienten itiöt
- Bakteerit

Psykososiaalinen kuormittuminen

- Työn sisältö
- Organisointi ja toimintatavat
- Työyhteisön toimivuus

Vaara- ja haittatekijöitä lähteen mukaan ryhmiteltynä.

Laivatyössä on tärkeä pitää oma hytti siistinä ja huolehtia, että seuraavan on siihen mukava tulla.

Perussäännöt siisteyden ja järjestyksen ylläpitoon:

- Siisteys ja järjestys on jokaisen vastuulla.
- Huolehditaan oman työpisteen siisteydestä.
- Palautetaan työkalut ja tarvikkeet omille paikoilleen asianmukaisessa kunnossa.
- Pidetään kulkutiet, käytävät ja portaitot esteettöminä.
- Lajitellaan, käsitellään ja hävitetään jätteet asianmukaisesti.
- Tarpeettomat tavarat ja roskat vietään pois.
- Siisteys ja järjestys tarkistetaan säännöllisesti.

Hätätilannevalmius

Jos, kaikista varotoimenpiteistä huolimatta, sattuu tapaturma tai syntyy hätätilanne, aluksella pitää olla valmius vastata hätätilanteeseen – merellä apu ei useimmiten ole kovin lähellä. IMO:n edellyttämät suunnitelmat, organisaatio, pätevyudet ja harjoitukset ovat hyvinkin kattavia ja antavat hyvät valmiudet selvitä hätätilanteista, ainakin jos niihin suhtautuu asiallisesti.

Työsuojelun ja turvallisuuden kannalta harjoituksia kannattaa hyödyntää osallistuttamalla kaikkia, luomalla monipuolisia skenaarioita, kokeilemalla eri tilanteita ja menetelmiä ja keskustelemalla kokemuksista, hyödyntäen niitä hätätilannevalmiuden kehittämiseksi.

Suojavälineet

Jos riskejä ei pysty poistamaan, niitä vastaan voi suojautua yleisillä tai henkilökohtaisilla suojavälineillä. Yleisiä suojavälineitä ovat esimerkiksi kaiteet, hätäkatkaisimet, rajat ja laitesuojat. Henkilökohtaisia suojavälineitä ovat esimerkiksi kypärä, hanskat, hengityksensuojaimet, putoamissuojaväljat, hitsausmaski, jne.

Työnantaja on velvollinen hankkimaan sopivat suojavälineet ja suojaamaan työntekijöitä tunnistetuilta vaaroilta (vrt. riskikartoitus) ja voi määrätä tiettyjen suojavälineiden käytön pakolliseksi tietyissä tiloissa tai tilanteissa. Työntekijä on velvollinen käyttämään suojavälineitä silloin, kun työnantaja on niin määrännyt, ja myös muulloin, kun on tunnistettu riski, jonka voi hallita suojavälineellä.

Suojavälineet on pidettävä kunnossa. Tiettyjä suojavälineitä on tarkastettava ja testattava määräväleinä, esimerkiksi putoamissuojavälineet. Jokainen on velvollinen tarkastamaan käyttämänsä suojavälineen joka kerta, ennen kuin käyttää sitä. Puutteellista tai rikkiäistä suojavälinettä ei saa käyttää, ja havaituista puutteista ja vioista on välittömästi ilmoitettava esimiehelle tai välineestä vastaavalle. Tämä vastuu ei koske vain itse käyttämiä välineitä: jos huomaat puutteen työkaverin tai yleisessä suojavälineessä, sinun on nostettava asia esille. Suojaväline suojaaa vain, jos se on tarkoituksenmukainen ja kunnossa ja sitä käyttää oikealla tavalla.

Fysikaaliset tekijät

Melu

Melu on voimakasta, häiritsevää, haitallista ääntä, ja se koetaan epämiellyttäväksi. Melun haitallisuuden arviointiin vaikuttavat taajuus, voimakkuus ja kesto sekä se, onko se jatkuvaa, jaksottaista vai impulssimais- ta. Äänen voimakkuuden yksikkö on desibeli (dB). Melu voi olla tasaista tai impulssimelua. Melu on tasaista, kun sen vaihtelu on alle 6 desibeliä. Impulssimelulla tarkoitetaan äkillisiä voimakkaita iskuääniä sisältävää melua, alle sekunnin kestäviä huippuja, jotka ovat yli 15 desibeliä taustamelua voimakkaampia.

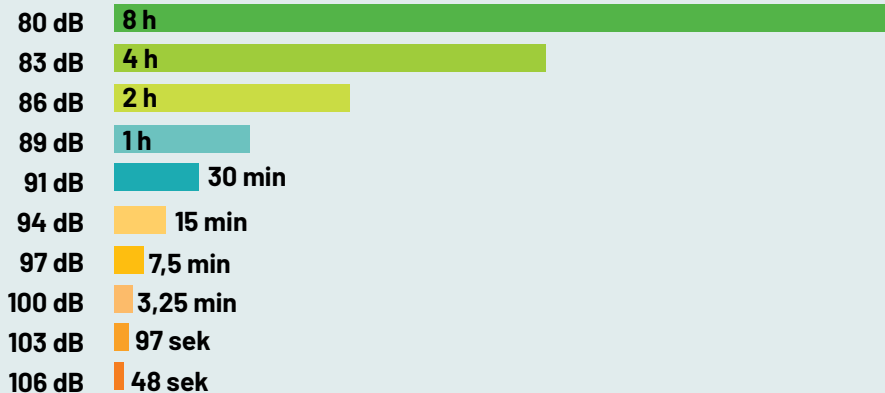
Melun sallittu päiväannostus on laskettu kahdeksan tunnin ajalle. Kuulovaurion mahdollisuus lisääntyy melun lisääntyessä, ja jokainen 3 db:n nousu puolittaa melusaoloajan. Päivittäinen melualtistus, joka ylittää 80 dB(A):n voimakkuuden, altistaa kuulovauriolle, ja varsinkin impulssimelun kuulovaurioriski on suurempi kuin tasaisen melun. Kuulovaurion mahdollisuus lisääntyy, jos altistuu samanaikaisesti koneiden tärinälle ja liuottimille ja jos tupakoi.

Melu voi aiheuttaa pysyvästi kuulonalen- maa tai korvien soimista, tinnitusta. Korvan lisäksi melu vaikuttaa fysiologisiin toi- mintoihin, kuten sydämen lyöntitiheyteen, verenpaineeseen ja hengitystiheyteen. Melu voi olla myös yleisesti häiritsevää ja vaikuttaa jaksamiseen, keskittymiskykyyn ja uneen.

Melun häiritsevyyteen vaikuttavat myös yksilölliset ominaisuudet, kuten melu- herkkyys, kuulonalenema tai jännitteisyys. Eniten häiritsevät puhe, puhelinten soit- toäänet ja käytävillä kävely, kun taas konei- den tai liikenteen äänet haittaavat yleensä vähemmän. Laivoilla häiritsevät erityisesti konehuone, lastiruuma, keittiö, pumppu- huone, jne.

Melun toiminta- ja raja-arvot

Valtioneuvoston asetuksessa työntekijöi- den suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta on määritelty työssä esiintyvälle tasaiselle melulle ja impulssimelulle toi- menpiderajat. Melualtistuksen arviointi perustuu pääsääntöisesti päiväannokseen.



Esimerkkejä melulle altistumisesta

Melun raja-arvoista aluksella on määritelty myös valtioneuvoston asetuksissa laivaväen asuinympäristöstä ja työympäristöstä aluksella.

Alempi toiminta-arvo

- 80 dB(A), arvioidaan ilman kuulonsuojainta.
- Impulssimelun äänenpainetason huippuarvo on 135 dB(C).

Jos työntekijän melualtistus ylittää nämä arvot, työnantajan on varattava työntekijän käyttöön henkilökohtaiset kuulonsuojaimet. Työntekijällä on lisäksi oikeus päästä kuulontutkimukseen.

Ylempi toiminta-arvo

- 85 dB(A), arvioidaan ilman kuulonsuojainta.
- Impulssimelun äänenpainetason huippuarvo on 137 dB(C).

Jos työntekijän melualtistus ylittää ylemmän toiminta-arvon, työntekijän on käytettävä kuulonsuojaimia. Melun vaara-alueet on merkittävä, ja niille pääsyä tulee tarpeen mukaan rajoittaa. Työntekijöille tehdään säännölliset kuulontutkimukset, ja lisäksi työnantajan on laadittava meluntorjuntaohjelma.

Meluntorjuntaohjelmassa selvitetään syyt toiminta-arvon ylittymiseen ja asetetaan tavoitteet ja toimenpiteet melualtistuksen vähentämiseksi. Toimenpiteet voivat olla teknisiä tai työjärjestelyihin liittyviä, esim. koneiden vaihtaminen vähämeluisempiin, vähentämällä rakenteisiin kohdistuvaa tärinää, eristämällä. Myös säännöllinen huolto, oikeanlaiset työkalut ja työtavat voivat vaikuttaa melua vähentävästi.

Raja-arvo

- 87 dB (A), arvioidaan kuulonsuojaimen kanssa.
- Impulssimelun äänenpainetason huippuarvo on 140 dB(C).

Jos altistuminen ylittää raja-arvon 87 dB, työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin altistuksen vähentämiseksi alle raja-arvon.

Melulta suojautuminen

- Älä aloita työtä äläkä mene meluisaan tilaan ilman kuulonsuojaimia.
- Valitse käyttötarkoitukseen sopivat kuulonsuojaimet.
- Pehdy suojainten käyttöohjeisiin.
- Tarkista, että kuulonsuojaimet ovat ehjät ja puhtaat.
- Vaihda kertakäyttösuojaimet uusiin jokaisen käyttökerran jälkeen.
- Varmista, että suojaimet asentuvat tiiviisti korvan ympärille.
- Käytä suojaimia koko melussa oloaika.



Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuilta vaaroilta 85/2006
<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060085>

Tärinä

Tärinä voi kohdistua koko kehoon tai vain käsiin. Tärinä voi välittyä koko kehoon, kun seisästä tärisevällä alustalla tai istutaan tärisevän aluksen istuimella. Tärinä voi kohdistua käsiin käytettäessä tärisevää työkalua tai tärisevän aluksen ohjaimien välityksellä. Käsitärinän terveysvaikutuksia ovat tärinätauti (valkosormisuus), ja sen oireita voivat olla sormien puutuminen ja kipuilu, puristusvoiman heikkeneminen ja sorminäppäryyden vähentyminen.

Seisominen tärisevällä aluksella aiheuttaa koko kehon tärinän lisäksi paikallista tärinää jaloissa. Kehotärinän terveysvaikutuksia ovat alaselän sekä niska-hartiaseudun

kivut ja vaivat, vatsavaivat, välilevyn tyrät, nivelrikon riski ja väsyminen. Aluksessa jatkuva tärinä saattaa myös heikentää unen laatua, ja palautumista ei välttämättä tapahdu yön aikana.

Valtioneuvoston asetus on tehty suojaamaan työntekijöitä tärinästä aiheutuvilta vaaroilta. Se antaa raja-arvot kahdeksan tunnin altistumiseen suhteutetut toiminta- ja raja-arvot sekä käsi- että kehotärinälle. Mikäli työntekijän altistuminen ylittää raja-arvon, on työnantajan ryhdyttävä toimenpiteisiin altistuksen vähentämiseksi alle raja-arvon.

	Käsi- tärinä	Keho- tärinä
Toiminta-arvo (8 tuntia)	2,5 m/s ²	0,5 m/s ²
Raja-arvo (8 tuntia)	5,0 m/s ²	1,15 m/s ²

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta 48/2005
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050048>

Työterveyslaitos verkkosivut altistuminen työssä.
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/altisteet/>

Lämpöolot

Laivatyössä lämpöolot vaihtelevat paljon ja aiheuttavat ylimääräistä kuormitusta. Lämpötiloista johtuvat vaarat on myös arvioitava. Lämpöoloja arvioitaessa otetaan huomioon työn raskaus, vaatetus sekä fysikaaliset tekijät: ilman lämpötila, säteilylämpö, tuuli, veto ja ilman kosteus. Laivatyössä vaihtelut voivat olla suuria: konehuoneen kuumuudesta talvella kansityöhön kovalla pakkasella.

Kuuma- ja kylmätyö

Kuuma-altistumisen katsotaan alkavan + 28 °C:sta. Altistuminen voi alkaa raskaas-

sa työssä jo aikaisemminkin, ja yksilölliset erot myös vaikuttavat. Laivatyössä esimerkiksi konehuoneessa lämpötila on usein korkeampi, pahimmillaan yli 50 °C.

Kylmähaittoja alkaa esiintyä alle 10 °C:n lämpötiloissa. Kylmätyössä ei ole raja-arvoja, joita voitaisiin käyttää terveysvaarojen arviointiin.

Kylmän vaikutukset toimintakykyyn riipuvat siitä, mitkä kehon osat jäähtyvät ja kuinka paljon. Tavallisinta on käsien ja jalkojen jäähtyminen. Kylmyys kuormittaa elimistöä varsinkin fyysisesti raskaissa töissä, ja lihasten toimintakyky heikkenee. Elimistön jäähtyminen vaikuttaa myös psyykkisesti ja on työntekijälle stressitekijä.

Kuuma- ja kylmätyön haittoja tulisi vähentää

- kuumien ja kylmien kappaleiden, työvälineiden putkistojen ja prosessien eristämällä
- huolehtimalla työtilojen ja työpaikkojen sopivasta lämpötilasta jäähtytämällä tai lämmittämällä
- altistusajan pienentämällä ja tauotuksella
- huolehtimalla riittävästä nesteytyksestä
- oikeanlaisella pukeutumisella ja suojarusteilla.

Jos työtä tehdään poikkeuksellisen kuumissa tai kylmissä lämpötiloissa, työterveyshuollon tulee arvioida työpaikkaselvityksessä terveystarkastusten tarve ja tehdä tarvittaessa työntekijöille terveystarkastukset määräajoin.

Työterveyslaitos verkkosivut altistuminen työssä.
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/altisteet/>

Valaistus

Riittävä ja oikeanlainen valaistus lisää työturvallisuutta ja myös työviihtyvyyttä. Valaistus on tärkeä kulkemisen ja työn tekemisen turvallisuuden kannalta. Varsinkin tarkkuutta vaativassa työssä on oltava riittävä valaistus. Jokaisen työntekijän tarvitsema valontarve on huomioitava ja tarvittaessa hankittava kohdevalaisin.

Valaistukselle on asetettu raja-arvoja ja uusien ja vanhojenkin alusten valaistusta mitataan valon riittävyden varmistamiseksi. Valaistuksen raja-arvoista aluksella on määritelty valtioneuvoston asetuksessa laivaväen työympäristöstä aluksella.

Vaarojen tunnistamisessa on arvioitava mahdollinen valaistuksen puutteellisuus, huomioiden kulkuväylien olosuhteet ja työtilassa tehtävän työn luonne. Häikäisy on myös pyrittävä poistamaan tai ainakin vähentämään erilaisin toimenpitein, sillä se voi aiheuttaa vaaratilanteita ja kuormitusta.

Ilmanvaihto ja laatu, sisäilma ja suljetut tilat

Ilmanvaihto ja laatu

Asuintilojen on oltava ilmastoituja. Ilmanvaihdon on oltava riittävä ottaen huomioon tilan käyttötarkoitus. Makuu- ja ruokailutilojen tuuletusjärjestelmien tulee olla säädettävissä siten, että tyydyttävä ilman laatu ja riittävä ilmanvaihto voidaan varmistaa kaikissa sää- ja ilmasto-olosuhteissa. Sani-teettitiloista ja sairashytistä poistoilma on johdettava suoraan ulkoilmaan.

Asuintilojen ja muiden työtilojen koneellinen ilmanvaihtolaitteisto on pidettävä toimintakunnossa ja puhdistettava säännöllisesti. Puhdistus on dokumentoitava.

Keittiön ilmanvaihdon rasvasuodattimien on oltava riittävän suuret ja helposti puhdistettavat. Astianpesuosastossa on oltava tehokas höyrynpisto.

Ilmanvaihdon on oltava niin tehokas, etteivät hengitysilman epäpuhtaudet aiheuta terveydellistä haittaa. Koneen ja laitteen sekä keittiölieden, venttiilien koeponnituslaitteen ja hitsauspaikan tai muun vastaavan työskentelypaikan yhteydessä on tarvittaessa oltava paikallispoistolaitteet. Tiloissa, joissa akusto sijaitsee, on oltava riittävä tuuletus.

Laitteistossa oleva laivaväelle välitöntä terveyshaittaa aiheuttava lika ja muut epäpuhtaudet on puhdistettava. Laitteiston on toimittava niin, että ilman lämpötila sekä virtaussuunta ja nopeus on voitava säätää sellaisiksi, ettei laivaväen terveydelle aiheudu haittaa tai vaaraa. Jos lämmitykseen käytetään lämminilma- tai ilmastointilaitetta, ilma on tarvittaessa kostutettava.

Sisäilma

Hyvä sisäilma edistää tilojen käyttäjien terveyttä ja työhyvinvointia ja tukee työntekijöiden jaksamista. Huono sisäilman laatu voi aiheuttaa erilaisia oireita työntekijöissä. Syy huonoon sisäilmanlaatuun tulee selvittää, sillä aiheuttajia voi olla esimerkiksi toimimaton ilmanvaihto, huono siivous tai työtiloissa varastoitu ylimääräinen tavara.

Työtiloissa ja työtä tehdessä saattaa esiintyä myös pölyä tai liuotteista höyryjä tai kaasuja, jotka voivat olla haitallisia terveydelle. Vaarat tulee tunnistaa, ja työn suunnittelulla ja suojaimilla voidaan riskiä pienentää.

Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120825>

Suljetut tilat

Suljetuksi tilaksi kutsutaan mitä tahansa työskentelytilaa, johon sekä sisäänkäynti että ulospääsy ovat rajoitettuja, jossa voi ilmetä hengelle vaarallisia ilmanlaadun muutoksia tai fyysisiä muutoksia, jossa ei ole jatkuvaa ilmanvaihtoa ja jota ei ole suunniteltu jatkuvaa oleskelua varten. Suljetuissa tiloissa työskentely on aina vaarallista, joten työt tulee suunnitella hyvin ja suljetussa tilassa työskentelyyn tarvitaan erillinen työ- ja toimenpidelupa. Säiliötyöstä sovitaan aina esimiehen kanssa tai muun vastuullisen henkilön kanssa. Säiliötöihin on olemassa erilliset ohjeet, joissa määritellään kaikki tarvittavat apuvälineet ja se, minkälaisia työkaluja tulee käyttää. Työntekijöiden tulee tietää myös hätä- ja poistumisohjeet häiriötilanteessa sekä siihen liittyvät pelastusjärjestelyt.

Pätevän henkilön on arvioitava suljetun tilan mahdolliset vaarat ennen kuin kyseiseen tilaan mennään sisään.

- Onko todennäköistä, että tilassa on potentiaalisesti vaarallisia aineita?
- Onko tilassa tarpeeksi hapetta?
- Onko tilan sisältö itsessään vaarallista?

Monet laivojen lastitilat ovat suljettuja tiloja, ja siksi ne saattavat joissain olosuhteissa olla vaarallisia lastin käsittelijöille. Kuivalastialuksilla tällaisia tiloja ovat muun muassa lastiruumat ja niiden sisäänkäynnit sekä näihin ja muihin osastoihin johtavat kuilut. Vaarat tulee tunnistaa tarkistamalla seuraavat seikat:

- Onko osa sisällöstä hajonnut?
- Onko mikään vuotanut?
- Onko tilassa jäänteitä jostakin vanhasta sisällöstä?
- Onko tilassa olevaa ilmaa turvallista hengittää? Mikäli ei, voidaanko hengitysilma muuttua turvalliseksi esimerkiksi tuulettamalla?
- Pysyykö hengitysilma turvallisena koko työskentelyn keston ajan?
- Voidaanko tilaan päästää ihmisiä rajoituksetta? Mikäli ei, sisäänpääsy tulee sallia ainoastaan turvallista työjärjestelmää noudattaen ja turvallisuudesta vastaavan henkilön valvonnan alaisuudessa.

Noudata aina varovaisuutta! Älä mene suljettuun tilaan ilmoittamatta asiasta esimiehellesi. On erittäin tärkeää, että kaikki suljetut tilat tuuletetaan huolellisesti, ennen kuin niihin mennään sisään. Painehappia ei tule ikinä käyttää tähän tarkoitukseen. Suljettuun tilaan mennään vasta sitten, kun happipitoisuus sekä myrkyllisten ja helpo-



Vaara	Esimerkki
Myrkylliset tai helposti syttyvät kaasut tai höyryt	<ul style="list-style-type: none"> • Hiilen, kalajauhon, tukkien, kaarnan tai muun lastin hajoaminen. • Pakkausten vuotaminen virheellisestä täyttämisestä tai pakkaamisesta, kuljetusvahingoista tai varomattomasta käsittelystä johtuen. • Ajoneuvojen moottorien käyttö. • Syövyttävien puhdistus- tai savutusaineiden käyttö. • Vuotavat putket, letkut, liitokset, sylinterit jne.
Liiallinen happi	<ul style="list-style-type: none"> • Vuotavat happiletkut tai -pullo.
Pöly	<ul style="list-style-type: none"> • Kuivan irtolastin kuten viljan tai petrolikoksin käsittely.
Hapenpuute	<ul style="list-style-type: none"> • Laivan rakenteiden ruostuminen. • Hiilen, orgaanisen tai kasviperäisen materiaalin, metalliromun tai muun lastin hapettuminen.
Kosketus vaarallisten aineiden kanssa	<ul style="list-style-type: none"> • Pakkausten vuotaminen tai rikkoutuminen.
Desinfiointiva lasti	<ul style="list-style-type: none"> • Desinfiointiva kaasua on tilassa.

ti syttyvien kaasujen pitoisuudet on mitattu ja tila todettu turvalliseksi.

ttk.fi suljetut tilat https://ttk.fi/files/4652/Suljetut_tilat.pdf

Työterveyslaitoksen verkkosivut, suljetut tilat ja säiliöt <https://www.ttl.fi/vesihuoltolaitosten-tyoturvaluisuus-opas/riskien-tunnistus-ja-hallintakeinot/tapaturmavaaralliset-tyot/suljetut-tilat-ja-sailiot/>

Mekaaniset vaaratekijät

Mekaanisiksi vaaratekijöiksi voidaan laskea kaikki liikkuvat osat, jotka voivat aiheuttaa vaaraa, kuten pyörivät osat, edestakainen liike ja putoavat esineet. Aluksen keinunta lisää riskiä. Kompastumiset ja liukastumiset aiheuttavat eniten työtapaturmia, var-

sinkin laivatyössä, koska kannella on liukasta ja rappusia ja ahtaita käytäviä on paljon.

Liikkuvat koneen osat

Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta määrittelee, miten koneet ja laitteet varustetaan, jotta niistä ei aiheudu haittaa tai vaaraa koneen käyttäjille tai muille. Asetuksen mukaisilla laitteilla tulee olla CE-merkintä osoituksena siitä, että laite on turvallinen käyttää. Koneissa olevia suoja- ja varolaitteita ei saa missään olosuhteissa ohittaa tai poistaa.

Putoavat esineet

Putoava esine voi aina aiheuttaa vaaran, joko alapuolella oleville henkilöille tai omaisuudelle. Kappaleita voi pudota nostotöi-

den yhteydessä, lastinkäsittelyssä, huonosti kiinnitetyistä tavaroista ja esimerkiksi ylärakenteista putoavasta jäästä. Aluksella tapaturman riski kasvaa kovassa aallokossa ja jääajossa. Varmista siis, että alus on ennen satamasta lähtöä saatettu merikuntoon eli että alus on meriklaari.

Lastaus tulee suunnitella ja tehdä huolellisesti, ja lasti on kiinnitettävä aina hyvin. Nostotyöt tulee suunnitella huolellisesti ja noudattaa turvallisuusohjeita. Nostotyössä käytettävät liinat tulee tarkastaa vuosittain, ja rispaantuneet liinat on poistettava käytöstä. Lisäksi on huolehdittava, että kukaan ei mene nostettavan taakan alle tai liiku liian lähellä nostettavaa taakkaa.

Kompastuminen ja putoaminen

Kompastumisen ja liukastumisen vaaraa voidaan olennaisesti pienentää varmistamalla esteettömyys kulkuväylillä, merkaamalla tasoerot ja torjumalla liukkaus. Järjestys ja siisteys auttavat myös, niinpä kaikki työn jäljet, jätteet, työkalut ja kaapelit tulee korjata pois välittömästi. Toimenpiteisiin on ryhdyttävä heti, kun havaitaan öljyvuotoja tai jäätyneitä kulkureittejä. Aluksen tärinä ja keinunta lisäävät kompastumisen ja liukastumisen riskiä.

Putoamissuojaa tulee käyttää aina, kun työskennellään yli kahden metrin korkeudessa. Vaarojen arvioinnissa tulee huomioida, että aina ei tarvitse kiivetä pudotakseen, sillä aluksessa on erilaisia luokkuja ja ramppi, joista voi pudota.

Aluksen kiinnityslaitteet

Kettinkilokero on mitoitettava ja muotoiltava sellaiseksi, että kettinki saadaan paikoilleen työntekijän menemättä kettinkilokeroon. Ankkuriklyysi ja kettinki on tarvittaessa suojattava suojakaiteella tai muulla vastaavalla laitteella.

Kiinnityslaitteiden hallintalaitteet on sijoitettava siten, että käyttäjä on suojassa ja että hänellä on hyvä näkyvyys kiinnitysalueelle. Jos tämä ei ole mahdollista, on käyttäjän turvallisuus varmistettava muulla tavoin.

Kiinnitysvintturit, pollarit ja taittorullat on sijoitettava siten, että työn suorittamista varten on riittävästi tilaa ja että köydet eivät hankaudu teräviä reunoja vastaan eivätkä tarpeettomasti leikkaa pääkulkutietä. Köysi on, mikäli mahdollista, johdettava suoraan klyysistä vintturiin. Jos tämä ei ole mahdollista, sallitaan korkeintaan kaksi taittorullaa klyysin ja vintturin välillä mahdollisimman vähän suorasta vetolinjasta poiketen.

Köysikelojen on, mikäli mahdollista, sijaittava samalla kannella kuin kiinnitysvintturit ja siten, ettei köysiä tarvitse siirtää vastakaiselta laidalta.

Tikkaat

Tikkailla työskentelyssä on suuri tapaturmariski, ja niiden turvalliseen käyttöön tulee kiinnittää erityistä huomiota. A-tikkaita saa käyttää työtelien asemesta työalustana vain silloin, kun työ on lyhytkestoinen tai kun jostain muusta syystä olisi kohtuutonta vaatia työtelinettä. A-tikkaita voidaan käyttää tavallisen huonekorkeuden tiloissa, painumattomalla ja tasaisella alustalla.

Nojatikkaita ei saa käyttää työalustana. Nojatikkaita saa käyttää vain tilapäisinä kulkuteinä, nostoapuvälineiden kiinnittämiseen ja irrottamiseen sekä muihin vastaaviin lyhytkestoisiin, kertaluonteisiin töihin. Nojatikkaiden pituus saa olla enintään kuusi metriä.

Nojatikkaat on asetettava tukevalle alustalle oikeaan nojakulmaan sekä estettävä niiden liukuminen ja kaatuminen. Tarpeen mukaan on käytettävä liukuesteita ja tikkaiden yläpäässä kaatumisen estäviä laitteita.

Muut mekaaniset vaarat ja sisäinen liikenne

Vaaroja arvioitaessa pitää pyrkiä tunnistamaan eri alustyyppissä esiintyviä vaaroja. Ro-Ro-aluksissa liikkuvat ajoneuvot muodostavat vaaran, nosturilaivoissa yläilmoissa liikkuva lasti saattaa pudota ja työskentely ahtaissa tiloissa lisää riskiä.

Työturvallisuus ja työsuojelu. Työturvallisuuskeskus 2019 [https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkko-kauppa/tyoymparisto/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu\(201907\).5906.shtml](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkko-kauppa/tyoymparisto/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu(201907).5906.shtml)

Kemialliset vaaratekijät

Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä säätelee kemikaalien turvallista käyttöä työpaikalla ja velvoittaa työnantajan suojelemaan työntekijöitä kemiallisten altisteiden aiheuttamilta vaaroilta.

Kemikaaliturvallisuus työpaikalla perustuu siihen, että tiedetään, mitä kemikaaleja on käytössä, sekä tunnetaan niiden ominaisuudet ja käyttöön liittyvät vaarat. Lisäksi työpaikalla on selvitettävä, syntykö työprosesseissa tai materiaaleja työstettäessä kemiallisia altisteita, jotka voivat sisältää terveydelle haitallisia aineita. Altisteet ovat kaasuja, höyryjä tai kiinteitä hiukkasia tai näiden seoksia, kuten hitsaushuuruja, pakokaasuja, pölyjä ja käryjä.

Vaaralliset kemikaalit

Kemiallisten aineiden aiheuttamat vaarat riippuvat niiden ominaisuuksista, käyttömäärästä ja -tavoista. Kemikaalit voivat aiheuttaa vaaraa terveydelle ja ympäristölle, ja niihin voi liittyä palo- ja räjähdysvaara.

Kemikaalin valmistaja tai maahantuojalla on velvollinen selvittämään kemikaalin ominaisuudet ja käyttöön liittyvät vaarat. Valmistaja tai maahantuojalla on velvoitettu huolehtimaan vaarallisten kemikaalien asianmukaisista pakkausmerkinnöistä ja antamaan työpaikalle kemikaalin käyttöturvallisuustiedotteen.

Käytössä olevat kemikaalit pitää olla luetteloitu, kaikista pitää löytyä käyttöturvallisuustiedote ja niiden ominaisuuksista ja käyttöturvallisuudesta on omaksuttu turvallisen työskentelyn kannalta tarpeellinen tieto. Ajan tasalla oleva kemikaaliluettelo, käyttöturvallisuustiedotteet ja asianmukaiset pakkausmerkinnät antavat tärkeimmät lähtötiedot kemiallisten tekijöiden arviointiin.

Kemikaaleja valittaessa tavoitteena on mahdollisimman vaaraton ja käyttötarkoitukseensa sopiva tuote. Myös kemikaalien käytössä syntyvän jätteen, kuten pakkausjätteen ja likaantuneiden työvälineiden, määrä ja käsittely tulee ottaa huomioon.

Kemikaalit kannattaa hankkia keskitetysti, jolloin vältetään rinnakkaisten tuotteiden hankinta ja pystytään luetteloimaan käytössä olevat kemikaalit tehokkaasti.

Mitä tulee huomioida kemikaalien käytössä?

- kemikaaliluettelo, mitä kemikaaleja on käytössä ja mihin tarkoitukseen, käyttötavat, H-lausekkeet
- käyttöturvallisuustiedotteet kaikista käytössä olevista kemikaaleista oltava saatavilla
- henkilöstö / työtehtävät / altistuvat henkilöt, terveyden kannalta keskeiset altisteet
- asianmukaiset pakkausmerkinnät
- kemikaalien varastointi ja hävittäminen
- ilmastointi ja kohdepoistot
- henkilönsuojainten asianmukaisuus ja niiden oikea käyttö
- tulipalo- ja räjähdysvaara
- pelastussuunnitelma kemikaalionnettomuuksiin
- työntekijöiden perehdytys, jokainen työntekijä tietää ja tunnistaa omassa työssä olevat altisteet.

Käyttöturvallisuustiedote

Käyttöturvallisuustiedote sisältää olennaiset tiedot kemikaalin ominaisuuksista, vaaroista, terveysvaikutuksista, ensiavusta sekä turvallisesta varastoinnista, käsittelystä ja hävittämisestä.

Tiedotteen laatii kemikaalin valmistaja, jakelija tai muu toimija, joka vastaa kemikaalin markkinoille luovuttamisesta. Käyttöturvallisuustiedote toimitetaan työpaikalle ensimmäisen kemikaalitoimituksen yhteydessä.

Työpaikalla käyttöturvallisuustiedotteesta on tärkeä tuntee ainakin ne kohdat, joista ilmenevät tuotteen vaaralliset ominaisuudet, ensiapuohjeet, altistumisen ehkäisyminen ja vaadittavat henkilönsuojaimet. Näiden tietojen perusteella on syytä laatia tiivistetyt kemikaalikortit työpaikalla käytävistä tuotteista.



Terveyshaitta



Syövyttävä



Syttyvä



Ympäristövaarat



Vakava terveysvaara



Hapettava



Välitön myrkyllisyys



Paineen alaiset kaasut



Räjähde

Vaarallisten aineiden varoitusmerkit

Pakkausmerkinnät kertovat paljon kyseisen kemikaalin vaaroista. Ennen kemikaalin käyttöä ja käsittelyä tulee varoitusmerkinnät tarkistaa huolella. Jos kemikaalia siirretään toiseen astiaan, tulee huolehtia astian asianmukaisesta merkitsemisestä.

Kemiallisten tekijöiden altistumisen arviointi

Orgaaniset pölyt ja yhdisteet, metallit ja raskasmetallit

Työnantajan on tunnistettava ja arvioitava kemiallisista tekijöistä työntekijöiden terveydelle mahdollisesti aiheutuvat vaarat ja tehtävä ennalta ehkäisevät toimenpiteet ja suojelutoimenpiteet.

Kemiallisten tekijöiden vaarojen ja riskien arvioinnissa sekä niiden terveydellisen merkityksen arvioinnissa tulee käyttää työterveyshuollon asiantuntemusta. Työterveyshuollossa tulee olla ajantasainen tieto käytettävistä kemikaaleista. Työterveyshuollossa arvioidaan ja seurataan altistumisen aiheuttamia haittoja säännöllisillä tutkimuksilla ja terveystarkastuksilla.

Ensisijaisesti pyritään minimoimaan työpaikan kemiallisten tekijöiden aiheuttamat riskit käyttämällä turvallisia ja vähemmän haittaa aiheuttavia kemikaaleja. Jos riskiä ei teknisillä ratkaisuilla saa pienennetyksi, suojaudutaan asianmukaisilla henkilökohtaisilla suojaimeilla.

Altistumisen arvioinnissa selvitetään kemikaalialtistumisen laatu ja määrä.

Arvioinnissa kirjataan seuraavat asiat:

- ketkä altistuvat, missä altistuvat ja mille altistuvat
- altistumisaika
- altistumisen kesto, jatkuva vai satunnainen
- altistuminen hengitysteitse, ihoaltistuminen
- vaarat: roiskeet, syttyminen, höyrystyminen
- käytössä olevat torjuntatoimet
- ensiapu kemikaalionnettomuudessa.

Kemiallisten tekijöiden terveydellisten vaarojen ja riskien arvioinnissa on tärkeää käyttää apuna työterveyshuollon asiantuntijoita. Työterveyshuollossa myös arvioidaan ja seurataan altistumisen aiheuttamia haittoja säännöllisesti erilaisilla tutkimuksilla.

Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt lähes 800 aineelle ja aineryhmälle haitalliseksi tunnetun pitoisuuden HPT-arvon. HTP-arvo on arvio aineen pienimmästä pitoisuudesta, joka voi aiheuttaa vaaraa työntekijän terveydelle.

Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä 715/2001 https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010715_HTP-arvot. Haitallisiksi tunnetut pitoisuudet, Sosiaali- ja terveysministeriö 2018 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160967>

ASA-rekisteri, Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/rekisterit/asa-rekisteri/>

Työturvallisuus ja työsuojelu. Työturvallisuuskeskus 2019 [https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkko-kauppa/tyoymparisto/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu\(201907\).5906.shtml](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkko-kauppa/tyoymparisto/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu(201907).5906.shtml)

Biologiset vaaratekijät

Työympäristön biologisia vaaratekijöitä ovat erilaiset mikrobit, kuten bakteerit, virukset sekä hiiva- ja homesienet.

Altistuminen biologisille tekijöille voi tapahtua hengitysteitse, ruuansulatuskanavan kautta tai suoraan verenkiertoon esimerkiksi neulanpiston tai eläimen pureman välityksellä. Elimistöön joutuessaan mikrobit voivat aiheuttaa terveydellisiä haittoja, kuten hengitystieoireita, astmaa, nuhaa tai infektioita.

Eniten biologisille tekijöille altistutaan maa- ja metsätaloudessa, energiantuotannossa, jäte- ja ympäristöhuollossa sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Valtioneuvoston päätöksessä biologiset tekijät on jaettu neljään luokkaan niiden työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran perusteella. Päätöksessä annetaan ohjeita biologisille tekijöille altistumisen ehkäisemisestä ja vähentämisestä sekä toiminnasta vaaratilanteissa. Päätös antaa ohjeita myös terveydenhuoltoalan terävien instrumenttien aiheuttamien biologisten tekijöiden vaarojen ennakointiin ja tapaturmien estämiseen.

Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työssä esiintyvien biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Vaarojen arvioinnissa selvitetään biologisten vaarojen vaaraluokat sekä se, missä työvaiheissa vaaroille altistutaan ja ketkä työntekijät altistuvat ja missä määrin.

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuville vaaroilta 933/2017 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170933>

Työn kuormitustekijät

Työntekijän kannalta sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Kokonaiskuormitus muodostuu sekä fyysisestä että psykososiaalisesta kuormituksesta ja lisäksi työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Kuormitus on välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnille. Liiallisena tai liian vähäisenä se kuitenkin saattaa aiheuttaa terveydellisiä haittoja – puhutaan haitallisesta kuormituksesta.

Työssä kuormitukseen vaikuttavat työympäristö ja itse työ sekä yksilön psyykkiset ja fyysiset ominaisuudet. Kuormituksen suuruus riippuu eri kuormitustekijöiden laadusta, määrästä ja vaikutusajasta. Suorituskyky vaihtelee eri henkilöillä ja samalakin henkilöllä iän ja työtehtävään harjaantumisen mukaan.

Työn monipuolisuudella ja sen tauotuksella sekä jaksotuksella vaativimpiin ja helpompiin tehtäviin on tärkeä merkitys hyvinvoinnille ja jaksamiselle. Näin pyritään ehkäisemään liiallista väsymystä ja säilyttämään työvire hyvänä koko työpäivän. Työnteon sujuvuutta edistävät tarkoituksenmukaiset työvälineet sekä viihtyisä ja turvallinen työympäristö. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on sopivan haastavaa ja tarjoaa oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia.

Ergonomian tavoitteena on poistaa kitkaa työn ja työntekijän välistä, jolloin työ sujuu helpommin, nopeammin ja terveellisemmin. Ergonomista tietoa ja toimintaa tarvitaan silloin, kun työ, työpaikat, työvälineet, tuotteet ja työympäristö sovitetaan ihmisten edellytysten ja vaatimusten mukaiseksi.

Hyvä työympäristö tukee työkykyä sekä hyvinvointia ja luo edellytykset työn tulokellisuudelle. Hyvä ergonomia lisää tuotta-

vuotta, poissaolot vähenevät ja tapaturma-riski pienenee. Se lisää työssä viihtyvyyttä ja lisää työmotivaatiota, jolloin myös henkilöstön vaihtuvuus vähenee.

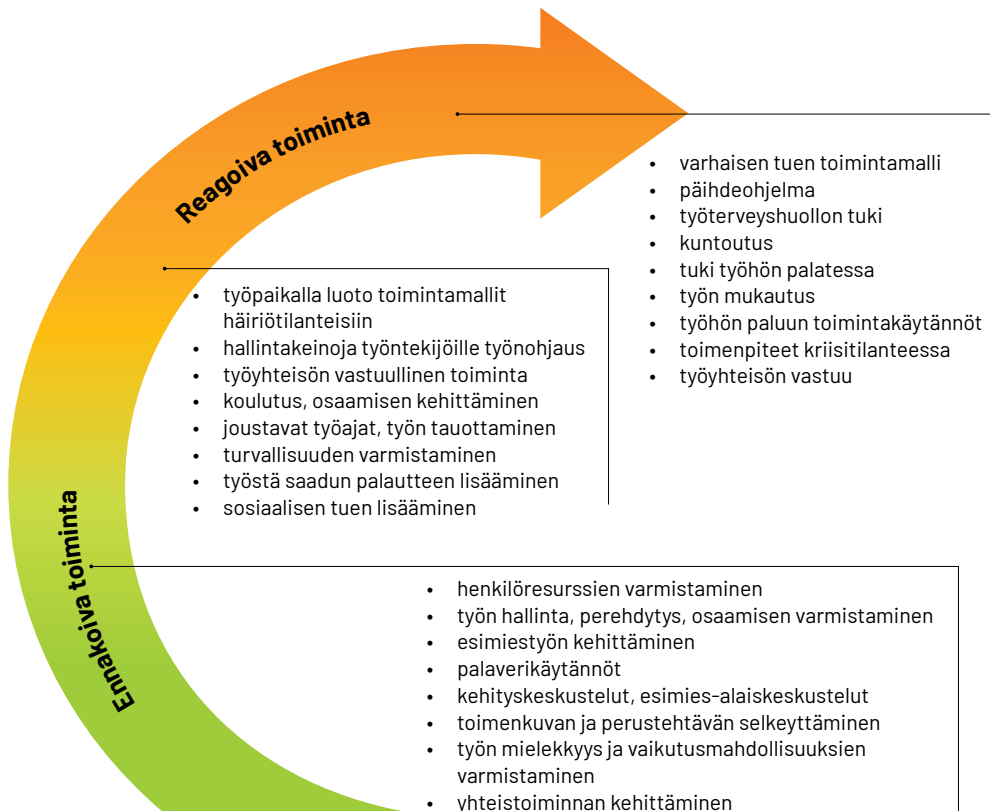
Työperäisen kuormituksen tunnistaminen ja hallinta

Työperäisten kuormitustekijöiden tunnistaminen on osa riskien arviointia, ja siihen on olemassa erilaisia lomakkeita. Kuormitustekijöitä voidaan tunnistaa lisäksi henkilöstökyselyiden avulla tai haastatteleamalla työntekijöitä. Myös asiakirjoista, kuten työterveyshuollon työpaikkaselvi-

tyksistä, työaikakirjanpidosta, sairauspoissaoloista tai kehityskeskusteluiden yhteenvedoista, voidaan kerätä tietoja työn kuormitustekijöistä.

On tärkeää, että työntekijät osallistuvat kuormitustekijöiden tunnistamiseen, koska he ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita. Kuormitustekijöiden tunnistaminen ei kuitenkaan edellytä jokaisen työntekijän näkemyksen keräämistä, vaan tieto kerätään ryhmätasolla.

Psykososiaalisen kuormituksen hallinta



<http://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja selvittää ja arvioi myös työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Kun työpaikalla on tunnistettu edellä mainittuja kuormitustekijöitä ja tiedostettu niiden aiheuttamat riskit, tulee työnantajan erilaisilla toimenpiteillä pyrkiä ennalta ehkäisemään ja vähentämään kuormitustekijöiden aiheuttamaa haittaa.

Työpaikalla tehtävien toimenpiteiden lisäksi työntekijällä on vastuu huolehtia omista voimavaroistaan. Työyhteisössä kaikkien sitoutuminen työn tekemiseen ja yhdessä laadittujen työpaikan toimintaohjeiden noudattamiseen lisää työviihtyvyyttä, joka taas osaltaan vähentää kuormitusta. Selkeä perustehtävä ja yhteinen tavoite työssä lisäävät motivaatiota ja aktiivisuutta työn kehittämiseen. Työn voimavaratekijöitä ovat lisäksi mielekäs ja kehittävä työ, arvostava ja tukeva esimies, hyvä työilmapiiri ja työyhteisön tuki, työntekijöiden välinen arvostus ja ystävällinen vuorovaikutus.

Työturvallisuuslaki 738/2002 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

25§ Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

Työturvallisuuskeskus verkkosivut. Psykososiaalinen kuormitus https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Työsuojeluhallinto psykososiaalinen kuormitus <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät- kysely <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuohdemittarit/tyon-psykososiaaliset-kuormitustekijat-kysely>

Fyysiset kuormitustekijät

Työn fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan liikuntaelimestöön sekä hengitys- ja verenkiertoelimestöön kohdistuvaa kuormitusta. Laivatyössä työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat hankalat työasennot, ahtaat työtilat, jatkuva istuminen tai seisominen, nostaminen ja rappusissa liikkuminen. Aluksella työn kuormittavuutta lisäävät myös keinuminen, kannen liukkaus, kylmyys ja värinä. Laivoissa työntekijät vaihtuvat, jolloin työpisteen säädeltävyys olisi tärkeää, esimerkiksi työpöydän korkeus ja työtuolin säädeltävyys. Työn fyysinen kuormitus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, joista aiheutuu eniten sairauspoissaoloja.

Työn fyysiseen kuormittavuuteen on syytä kiinnittää huomiota, ja olemassa olevat riskitekijät tulee tunnistaa ja arvioida. Kuormituksen suuruus riippuu laadusta, määrästä ja vaikutusajasta sekä tietysti työntekijän fyysisestä kunnosta.

Seuraavien tekijöiden kuormittavuutta ja merkitystä tulisi arvioida:

- työasennot, yksipuolinen istuminen ja seisominen, staattiset asennot
- käsin tehtävät nostot ja siirrot, työtilojen ahtaus
- käsin käytettävät raskaat työkalut
- työssä käytettävät laitteet ja välineet
- mahdollisuus työn tauottamiseen ja palautumiseen
- työympäristö, järjestys ja siisteys, lämpöolosuhteet, valaistus, ääniolosuhteet
- työn organisointi ja jaksotus
- työntekijän toimintakyky ja yksilölliset ominaisuudet.

Hyvän työskentelyn puitteet luodaan ergonomiaseikat huomioivilla tilaratkaisuilla, kalusteilla ja työvälillä, mutta laivoissa se ei aina ole mahdollista. Työkierrolla ja tauotuksella voidaan vähentää mahdollista haitallista työn kuormitusta. Hyvään ammattitaitoon kuuluu ergonomian hallinta, ja lisäksi hyvä perehdytys ja työnopastus edistävät oikeiden työtapojen omaksumista. Työsuojeluhenkilöstö ja työterveyshuolto tukevat ergonomia-asioiden käsittelyssä; toiminta on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan. Jokainen on osallista vastuussa omasta toimintakyvystään, jota voi ylläpitää ja kohentaa vapaa-aikana. Laivoille on pyritty järjestämään tilat, jossa työntekijöillä on mahdollisuus työkyvyn ylläpitämiseen merellä ollessa.

Hyvät työasennot ja työliikkeet

- Nivelet, lihakset ja jänteet pysyvät kunnossa, kun niitä kuormitetaan niille luonnollisessa asennossa.
- Tärkeää on tasapaino työn fyysisten vaatimusten ja työkyvyn välillä.
- Käsien tehtävät nostot tehdään oikealla nostotekniikalla.
- Työasentoja ja -menetelmiä suunniteltaessa tulee välttää nivelten ääriasentoja, toispuolista sekä yksipuolista kuormitusta, staattista työasentoa.
- Työ tulisi suunnitella niin, että käsiä ei jouduta kannattelemaan pitkäänkestoisesti yli kyynärpäiden tason.
- Työssä tulisi olla mahdollisuus säädellessä työtahtia ja keskeyttää työnteko välillä hetkeksi.
- Voimaa vaativa työ tehdään seisten.
- Käden- ja näöntarkkuutta vaativa työ tehdään istuen.
- Lisäksi huomioidaan riittävä valaistus sekä lämpö- ja äänisolosuhteet.

Työn fyysistä kuormittavuutta voidaan ennalta ehkäistä antamalla tietoa tuki- ja liikuntaelimestön toiminnasta, kuormituksen vaikutuksesta, omista mahdollisuuksista vähentää kuormitusta ja siitä palautumisesta. Työpaikalla annetaan tietoa turvallisista työliikkeistä, apuvälineistä ja mahdollisen työkierron hyödyllisyydestä.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut. Fyysiset kuormitustekijät https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat

Psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Kuormitustekijät voivat olla joko myönteisiä voimavaratekijöitä tai kielteisiä, haitallista kuormitusta aiheuttavia. Usein haitallinen kuormitus syntyy, kun kuormitustekijät ovat henkilöille väärin mitoitettuja tai puutteellisesti hallittuja, tai usean tekijän yhteisvaikutuksesta.

Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esim. liian vähäinen tai liiallinen työ määrä ja työtahti, vastuu, vaikuttamismahdollisuuden puute työn määrään ja tahtiin, jatkuva valppaana olo, työajoista johtuvat haittatekijät, epäselvä työnjako, keskeytykset ja häiriöt sekä työstä saadun palautteen ja arvostuksen puute.

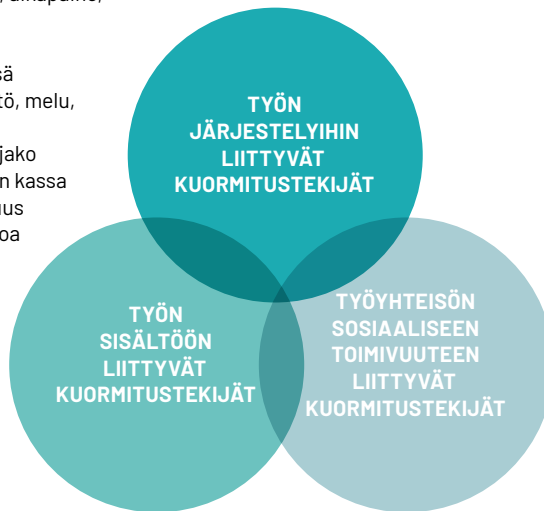
Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat esim. yksintyöskentely, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, asioiden ja toiminnan huono johtaminen, tiedonkulun puute, häirintä ja epäasiallinen kohtelu sekä vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä.

Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät sekä tapaturmavaarat voivat lisätä psykososiaalista kuormitusta. Esimerkiksi melu voi aiheuttaa haitallista kuormitusta, jos

Psykososiaaliset kuormitustekijät – esimerkkijaottelu

- Liiallinen työn määrä, aikapaine, kiire
- Vuorotyö, yötyö
- Puutteet työvälineissä
- Fyysinen työympäristö, melu, tärinä
- Tehtävänkuvat, työn jako
- Yhteistyö varustamon kanssa
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Pitkät poissaolot kotoa

- Yksitoikkoinen työ
- Jatkuva valppaana olo
- Liiallinen tietomäärä
- Kohtuuton vastuu
- Toistuvat vaikeat, vuorovaikutus-tilanteet
- Väkivallan uhka, terrorismi, merirosvot



- Yksintyöskentely
- Toimimaton yhteistyö ja vuorovaikutus
- Huono tiedonkulku, vahdinvaihto, työjaksot
- Pelisääntöjen noudattaminen
- Vapa-aika, asuminen laivalla
- Päätöksenteko ryhmässä
- Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu
- Esimiehen ja työkavereiden puutteellinen tuki

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Jaottelu helpottaa riskitekijöiden arvioimista.

työ vaatii keskittymistä tai kommunikointia. Haitallista psykososiaalista kuormitusta voi aiheuttaa myös väkivallan uhka ja hankalat tilanteet asiakastyössä.

Aluksella tulisi tunnistaa olemassa olevat kuormitustekijät ja riskit, varautua niihin ja miettiä toimenpiteitä kuormituksen vähentämiseksi. Kun riskit tunnistetaan, on niiden aiheuttamaa haittaa helpompi käsitellä ja toimenpiteet kuormituksen hallitsemiseksi on helpompi suunnitella.

Työssä esiintyvien kuormitustekijöiden lisäksi työntekijällä voi olla muita tekijöitä, kuten työuran pysähtyneisyys, työpaikan menettämisen uhka, työsuhteiden määräraikaisuus sekä työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen.

Haitallinen psykososiaalinen kuormitus voi aiheuttaa työntekijöille terveyttä vaarantavaa kuormittumista työssä eli stressiä, jonka oireita yksilötasolla voivat olla esimerkiksi

- suorituskyvyn heikkeneminen, virheiden lisääntyminen
- passiivisuus, alakuloisuus
- ärtyneisyys ja kyynisyys
- muistivaikeudet, keskittymisvaikeudet
- univaikeudet
- kivut ja säryt
- lisääntynyt tupakointi ja päihteiden käyttö.

Pitkään jatkunut haitallinen kuormittuneisuus voi johtaa uupumiseen ja masennukseen. On tärkeää huomata varhaiset merkit uupumuksesta ja puuttua niihin välittömästi. Työnantajan tulisi puuttua ja

ottaa asia puheeksi sen havaittuaan. Tarvittaessa työnantaja ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon, jossa kuormittuneisuutta ja terveydellistä merkitystä arvioidaan. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan välttämään ja vähentämään haitallista kuormitusta ja puuttumaan siihen heti sen havaittuaan.

Työyhteisötasolla merkkejä terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta voivat olla työilmapiirin heikentyminen, lisääntyneet sairauspoissaolot, suuri henkilöstön vaihtuvuus, suuret ylityömäärät, toistuvat työyhteisöristiriidat ja työyhteisökyselyiden esille nostamat epäkohdat.

Väkivallan uhka

Väkivallan uhalla työssä tarkoitetaan tehtävien hoitamisen aikana fyysisen tai henkisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutumista. Työnantajan vastuulla on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä myös niin, että väkivallan tai sen uhan haitat ennakoidaan ja estetään mahdollisuuksien mukaan. Väkivallan uhan riskin suuruutta on arvioitava vaarojen arvioinnin yhteydessä, ja kaikki väkivalta tai väkivallan uhkatilanteet tulee kirjata ja tarvittaessa tehdä niistä rikosilmoitus.

Väkivalta voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna, pelotteluna tai fyysisenä väkivaltona. Väkivaltatilanne on aina äkillinen ja arvaamaton. Aluksella asiakaspalvelutyössä uhkaavien tilanteiden syntyminen on aina mahdollista ja todennäköistäkin. Väkivaltatilanteen seuraamukset voivat aiheuttaa fyysisiä tai henkisiä vammoja. Merenkulun työpaikoilla on erityisuhkia, kuten sodat, terrorismi ja merirosvot.

Väkivallan uhan mahdollisuus voi aiheuttaa myös pelkotiloja, jotka saattavat johtaa haitalliseen kuormitukseen, vaikka vaka-

vampaa tilannetta ei olisi tapahtunutkaan. Työympäristön mittareilla, ilmapiiri- ja kuormituskyselyillä on mahdollista selvittää, miten väkivallan uhka työpaikalla kuormittaa. Haitallisesti kuormittuneiden työntekijöiden tilanteeseen tulee reagoida.

Väkivaltariskin suuruuden perusteella tulee toteuttaa tarpeellisia ennakoivia toimia. Näitä voivat olla esimerkiksi



- rakenteellisen turvallisuuden uudelleenjärjestäminen (kohtaamisesteet tiskillä, poistumistiet, jne.)
- turvallisuustekniikan hankinta (kamera-valvonta, hälytyspainikkeet, jne.)
- työn järjestelyt (yksintyöskentelyn välttäminen, vartiointipalvelut).

Väkivaltatilanteiden uhan minimoimiseksi alukselle on laadittava toimintaohjeet uhkaavien tilanteiden varalta. Toimintaohjeet ja menettelytavat henkilöstöön kohdistuvissa uhkatilanteissa tulee perehdyttää koko henkilöstölle. Toimintaohjeet on muistettava käsitellä aina uutta tai tilapäistä työntekijää perehdytettäessä.

Henkilöstön huolta ja kuormitusta vähentää ja hyvinvointia lisää huomattavasti tunne, että uhkaan suhtaudutaan asianmukaisella vakavuudella ja ohjeiden sisäistäminen tuo itsevarmuutta siitä, että tosipaikan tullen osaa toimia oikein. Ohjeisiin on hyvä kirjoittaa, miten uhkaavan tilanteen jälkihoito aluksella järjestetään. Uhkatilanteet käsitellään työyhteisössä sekä tarpeen vaatiessa työterveyshuollon kautta haetulla avulla.

Työturvallisuuslaki 738/2002 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P27>

Työturvallisuuskeskus verkkosivut. Työpaikkaväkivallan hallinta https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkavakivalta

Yksintyöskentely

Yksintyöskentely luo osaltaan riskin uhkantilanteiden syntymiselle. Jos työntekijä työskentelee yksin, työnantajan on järjestettävä mahdollisuus yhteydenpitoon työnantajaan ja avun hälyttämiseen.

Fyysinen ja psyykinen kuormittuminen, väkivallan uhka ja työolosuhteista tai työvälineistä aiheutuva tapaturmavaara on arvioitava myös yksintyöskentelyn näkökulmasta. Mikäli edellä mainittuja vaaroja arvioinnissa ilmenee, on työnantajan huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen.

Työturvallisuuslaki 738/2002 https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14_29§
[Yksintyöskentely](#)

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Päällikön tai esimiehen on ryhdyttävä toimiin terveyttä haittaavan tai vaarantavan epäasiallisen kohtelun poistamiseksi siitä tiedon saatuaan. Lain tarkoittama häirintä tai epäasiallinen kohtelu voi olla asiakkaan, esimiehen tai työntekijän harjoittamaa.

Häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi määritellään yleensä pitkäkestoinen, toistuva huono käytös, jossa toinen osapuoli tuntee itsensä ahdistuneeksi, nöyryytyksi tai puolustuskyvyttömäksi. Häirintä voi olla myös seksuaaliluonteista. Tilanteen voidaan odottaa ennen pitkää vaikuttavan uhrin terveydentilaan. Kaikki työpaikalla esiintyvä kielteinen käyttäytyminen ei ole lain tarkoittamaa terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Epäasialista kohtelua eivät esimerkiksi ole ihmisten väliset työhön liittyvät näkemyserot tai erimielisyydet, vaikka ne koettaisiinkin loukkaavina. Häirinnäksi ei pääsääntöisesti lueta yksittäistä kielteistä vuorovaikutustilannetta.

Epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi työpaikalle on hyvä luoda käyttäytymisen peli-

säännöt. Ne olisi hyvä valmistella yhteistöiminnassa koko henkilöstön kanssa.

Häirintä työyhteisön sisällä

Kun työnantaja tai esimies saa tiedon, että joku kokee epäasiallista kohtelua, on siihen puututtava viipymättä. Lain mukaan työnantajan on käytettävissä olevin keinoin estettävä epäasiallisen kohtelun jatkuminen. Yksinkertaisin, kaikkien yritysten ulottuvilla oleva keino on selvittää tosiasiat sekä tunnistaa ja kieltää huono käytös. Luottamuksen ja hyvän yhteistyön palauttaminen voi vaatia sitkeyttä ja ponnistelua mutta on tarpeen, jotta työyhteisön hyvinvointi palautuu. Päällikkö voi pyytää työterveyshuollon apua asian selvittelyssä, mutta asian hoidon vastuuttaminen kokonaan työpaikan ulkopuolelle ei ole järkevää.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun samoin kuin syrjinnän estäminen on koko työyhteisön, työnantajan ja työntekijöiden yhteinen asia. Työnantajan puuttumisvastuun lisäksi työntekijän on työturvallisuuslain mukaan vältettävä toiseen työntekijään kohdistuvaa terveyttä haittaavaa tai vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Lisäksi jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu ilmoittaa havaitsemastaan epäasiallisesta käytöksestä vastuulliselle esimiehelle.

Varsinkin pienessä työyhteisössä kahden tai useamman henkilön välinen huono vuorovaikutus korostuu ja voi pahimmillaan haitata koko työyhteisön työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Ristiriidat työssä ovat normaaleja, mutta erimielisyyksien henkilöityessä on tilanteeseen syytä puuttua ajoissa. Joka työpaikalla on syytä pohtia yhdessä, minkälaista käytöstä työyhteisössä pidetään hyvänä ja mitä ei tule sallia. Näin ongelmatilanteisiin on helpompi puuttua. Selkeät toimintaohjeet siitä, miten toimia, kun kokee epäasiallista kohtelua, sekä miten asioiden selvitysprosessi etenee työpaikalla, tulee myös laatia.

Toimintaohjeita epäasiallista kohtelua kokevalle

- Ilmoita asianomaiselle henkilölle, että et hyväksy hänen toimintaansa, ja kerro hänelle, mikä hänen toiminnassaan on mielestäsi epäasiallista.
- Jos et uskalla yksin ottaa asiaa puheeksi, pyydä luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai luotettu työtoveri tueksesi.
- Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, ilmoita asiasta esimiehelle.
- Esimiehen velvollisuus on puuttua asiaan heti, kun saa tiedon häirinnästä.
- Jos esimiehen käytös koetaan epäasialliseksi, on hänen yhtä lailla perusteltava tai korjattava käytöksensä.
- Jos aluksella ei jostain syystä ryhdytä toimenpiteisiin asian selvittämiseksi, voi epäasiallista kohtelua kokeva ottaa yhteyttä konttoriin, työsuojeluviranomaisiin tai esimerkiksi omaan ammattiliittoon.

Valtaosa erimielisyyksistä selviää jo ensimmäisen ilmoituksen yhteydessä, koska usein kyseessä on väärinkäsitys. Siksi asian ottaminen puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa suoraan epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa on erityisen tärkeää. Jos asia on tarpeen viedä esimiehen tietoon, on hyvä laatia muistiot käsittelyistä työpaikalla. Epäasiallisen käytöksen tunnistamisen, toteamisen ja kieltämisen lisäksi on tärkeä sopia, miten edetään pois tilanteesta sekä milloin ja miten seurataan asian korjaantuminen. Työnantajan on tarvittaessa käytettävä työnjohto-oikeuttaan saadakseen sopimaton käyttäytyminen loppumaan.

Työpaikan ihmisten väliset konfliktitilanteet saattavat kieliä jostakin puutteesta työn organisoinnissa tai työympäristön ongelmasta. Häiriötilanteen synnyttyä on

syytä tarkastella, onko sen taustalla jokin epäkohta, joka vaatii esimiehen huomiota.

Työturvallisuuslaki 738/2002 https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14_28§
Häirintä

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/hairinta_ja_epaasiallinen_kohtelu

Työyhteisö tukemaan työhyvinvointia

Yksi tärkeimmistä työssä viihtymiseen, jakamiseen ja suoriutumiseen vaikuttavista tekijöistä on työyhteisön ilmapiiri. Toimivassa työyhteisössä yhteistoiminta on sujuvaa ja työtovereita autetaan tarpeen vaatiessa. Työyhteisö tukee uuden oppimista ja muutoksiin sopeutumista. Tällaisessa työyhteisössä jokainen voi osallistua ja sitoutua oman työnsä kehittämiseen. Työyhteisössä voi olla erilaisia käsityksiä töistä, ja se voi aiheuttaa ristiriitatilanteita. Hyvässä työyhteisössä ne osataan käsitellä, uskalletaan ottaa esiin ja pyritään ratkaisemaan mahdollisimman nopeasti.

Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ovat



- hyvät toimintatavat ja johtaminen, esimiehen tuki
- selkeä yhteinen tavoite, selkeä tehtävänjako
- keskinäinen luottamus ja arvostus
- reilu, avoin ja rehellinen vuorovaikutus
- johdonmukainen tiedottaminen
- uskallus ottaa avoimesti ja rakentavasti vaikeat ja hankalat asiat esille niiden kanssa, joita asia koskee
- rakentavan palautteen antaminen, kannustus
- omista voimavaroista huolehtimiseen kannustaminen
- erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen
- työturvallisuudesta huolehtiminen ja pelisääntöjen noudattaminen.

Tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkinta

Työtapaturma- ja ammattitautilaki velvoittaa ottamaan työtapaturmien varalta vakuutuksen. Työtapaturmalla tarkoitetaan sellaista tapahtumaa, jossa ulkopuolinen tekijä äkillisesti ja ennalta aavistamatta aiheuttaa työntekijälle ruumiinvamman.

Työnantajan on lisäksi vakuutettava työntekijä vapaa-aikana tapahtuvan tapaturman varalta samoin ehdoin, kuin työtapaturman varalta on laissa säädetty. Vapaa-ajaksi katsotaan muun muassa vapaavuorolla taikka vuosilomalla oleminen. Jos työnantaja on laiminlyönyt vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen ottamisen, se vastaa kuitenkin siitä, että työntekijä tai hänen oikeudenomistajansa saa hyväkseen korvaukset ikään kuin vakuutus olisi otettu.

Työtapaturma

Työtapaturma voi sattu

- työnteon yhteydessä työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella
- matkalla asunnosta (kotoa) työpaikalle (alukselle) tai päinvastoin
- työntekoon rinnastettavassa toiminnassa.

Ohjeet, miten työtapaturmatilanteesta tulee toimia, tulisi olla kirjattuna työpaikalla. Työtapaturmasta tulee ilmoittaa mahdollisimman pian esimiehelle, työsuojelupäällikölle ja valtuutetulle.

Työtapaturmasta tulee tehdä ilmoitus vakuutusyhtiölle. Työntekijällä tulisi olla hoitoon mennessä mukana vakuutustodistus, josta ilmenee, miten ja missä tapaturma on sattunut.

Ammattitautien ilmoittamis- ja korvauskäytännöistä säädetään työtapaturma- ja ammattitautilaissa.

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava poliisille ja aluehallintovirastolle työtapaturmasta, joka on aiheuttanut kuoleman tai vaikean vamman. Viranomaiset, vakuutusyhtiöt ja muut vastaavat tahot tutkivat tapahtunutta selvittääkseen, mitä on tapahtunut, ja löytääkseen tapaturman syyn.

Näissä tilanteissa työnantajalla ilmoitusvelvollisuus:



- vaikea sijoiltaanmeno, josta jää pysyvää haittaa
- ruumiinjäsenen, esimerkiksi sormen tai sen osan menetys, raajan lyhentymä
- leikkaushoitoa vaatinut vatsaontelon elinten vamma
- aivovamma, josta on jäänyt lievääkin haittaa
- puheen, näön tai kuulon kadottaminen tai pysyvä heikentyminen, silmän menetys
- ihonsiirtoja vaativat palo- tms. ihovauriot, laaja palovamma tai paleltuma
- pahasti rumentava epämuotoisuus, kuten korvalehtien menetys tai nenän tai sen osan menetys sekä muu vaikea ruumiinvirhe
- pysyväinen vaikea terveydenhaitta tai hengenvaarallinen tauti tai vioittuma.

Tapaturman tai läheltä piti -tilanteen normaalissa, sisäisessä tutkinnassa tavoitteena ei ole, eikä koskaan saa olla, syyllisten löytäminen vaan tapahtuman kulun ja syiden selvittäminen, jotta tapahtuneesta voidaan oppia ja jotta voidaan ryhtyä toimenpiteisiin, joilla estetään vastaavaa tapahtumasta uudestaan. Raportti, tapahtuman tutkiminen ja sen pohjalta tehdyt toimenpiteet ehkäisevät tapaturmia ja voivat pelastaa henkiä. Itse ja muut voivat ottaa oppia tapahtumasta - tapaturmaan ei kannata joutua uudestaan.

Raportointi tutkinnan perustana

Hyvä raportti helpottaa tutkintaa. Siksi sen tekemiseen kannattaa satsata hieman aikaa ja vaivaa. Seuraavat asiat tulisi olla raportissa:

- mitä tapahtui; kuvataan tarkasti, mitä tapahtui tapaturman sattuessa
- missä ja milloin tapahtui
- ketkä olivat mukana tapahtumassa, ketkä näkivät (arvokas tieto, jos tutkinnassa halutaan lisätä tietoa)
- mitkä tekijät ja taustat (mahdollisesti) myötävaikuttivat tapahtumaan
- mitkä olivat välittömät toimenpiteet tilanteen korjaamiseksi tai vakaavien vahinkojen ehkäisemiseksi tai vastaavan tilanteen uudelleen-syntymisen ehkäisemiseksi.

Useimmiten yrityksellä on valmis raporttikaavake, joka helpottaa asioiden kirjaamisen. Raportti tulee tehdä mahdollisimman nopeasti tapahtuman jälkeen.

Työtapaturman tutkinta

Tutkinnan päätavoite on löytää tapaturman juurisyy(t). Tutkinnan pohjalta suunnitellaan ja tehdään toimenpiteitä, joiden tavoite on estää vastaavia tapaturmia tai ainakin pienentää niiden uusiutumisen todennäköisyyttä.

Tutkinnassa on mentävä riittävän pitkälle, jotta ei korjata pelkkiä oireita. On kuitenkin myös hyvä huomioida ne asiat, jotka tehtiin oikein ja jotka ehkäisivät vakavamman onnettomuuden, sekä se, missä asioissa onnistuttiin.

Tapahtuman kulun, siihen vaikuttavien tekijöiden ja juurisyyn löytämiseksi on olemassa erinäisiä apuvälineitä ja menetelmiä, joista alla muutama esimerkki.

Viisi kertaa Miksi?

Kysy viisi kertaa peräkkäin Miksi?, kunnes juurisyy löytyy (joskus tarvitaan useampi miksi, joskus vähempi). Jokainen "miksi" pohjautuu edellisen "miksiin" vastaukseen.

Juurisyyn varmistaminen

Kysy: Estääkö tämän poistaminen varmasti vastaavaa tapahtumasta uudestaan? Jos vastaus on "kyllä", olet todennäköisesti löytänyt juurisyyn.

Toimenpiteiden tehokkuus pitää kuitenkin aina varmistaa. Kun korjaavat ja ehkäisevät toimenpiteet on suoritettu, pitää arvioida johtivatko toimenpiteet siihen, että vastaavaa ei tapahdu uudestaan. Tämän voi tehdä riskiarvioinnin avulla tai seuraamalla

Esimerkki:



tilannetta pidemmällä aikavälillä. Jos vastaavia tapahtumia tai läheltä piti -tilanteita ei raportoida, voi olettaa, että toimenpiteet olivat riittäviä.

Työtapaturma- ja ammattitaitilaki (TyTai)459/2015 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>

Vakavien tapaturmien tutkinta, Työsuojeluviraston ohjeita 4/2016 <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Ty%C3%B6tapaturmailmoitus+ty%C3%B6suojeluviranomaiselle/fe83db20-1206-4cd6-bb3d-ef550c33ae37>

Tapaturmailmoitus työsuojeluviranomaiselle-lo-make, Työsuojeluhallinto <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Ty%C3%B6tapaturmailmoitus+ty%C3%B6suojeluviranomaiselle/fe83db20-1206-4cd6-bb3d-ef550c33ae37>

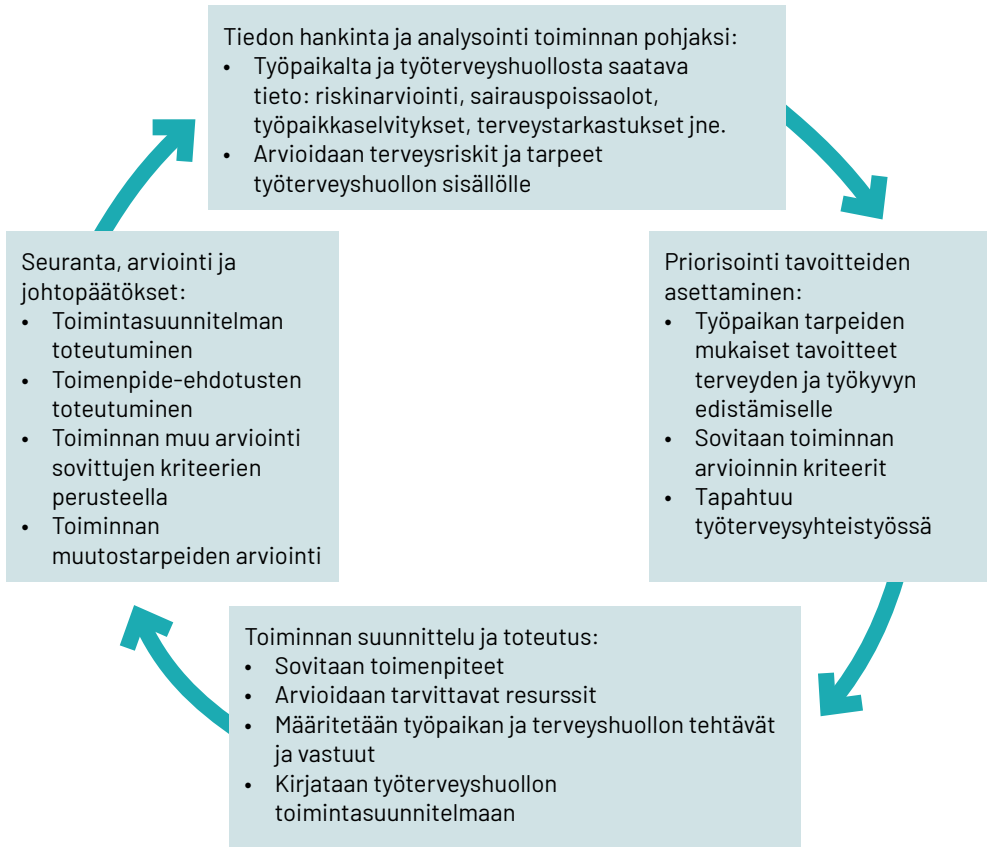
Tapaturmatutka- työkalu <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Vakavien+ty%C3%B6tapaturmien+tutkinta/45956591-480b-41bb-8a70-3f7a2f6c146f>

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tarkoitus on edistää turvallista ja terveellistä työn tekemistä sekä ehkäistä terveyshaittoja, työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Työterveyshuoltolaki velvoittaa järjestämään työntekijöille ennalta ehkäisevän työterveyshuollon, kun työntekijöitä on yksi tai enemmän riippumatta tehtävistä työtunneista tai työsuhteen kestosta. Sairaanhoidopalveluiden järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista, mutta merenkulkualalla sairaanhoidosta sekä siihen liittyvistä kustannuksista on vielä erikseen säädetty erityyppisissä laeissa.

Kun työterveyshuoltopalveluja hankitaan ja toimintaa suunnitellaan ja arvioidaan, on se tehtävä yhdessä henkilöstön ja heidän edustajien kanssa. Keskustelu käydään työpaikan koon mukaan työsuojelutoimikunnassa tai työsuojeluvaltuutetun tai koko henkilöstön kanssa.

Työterveyshuollon toteutuksesta huolehtivat työterveyshuollon ammattihenkilöt: työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja. Tarvittaessa he käyttävät työterveyshuollon asiantuntijoita: työfysioterapeuttia, työpsykologia tai työhygienian, sosiaalialan,



ravitsemuksen tai työnäkemisen asiantuntijoita, joilla on työterveyshuollon koulutus.

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuolto toiminnan kehittämiseksi. Työnantajalla, työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshenkilöstöltä sellaisia tietoja, joilla on merkitystä työntekijän terveyden ja terveydellisten työolojen kehittämiseksi. Yksittäisen työntekijän terveydentilaa koskevissa asioissa terveydenhuollon ammattilaisilla on ehdoton salassapitovelvollisuus.

Työnantaja ja työterveyshuollon palvelujentuottaja tekevät työterveyspalveluista yhdessä kirjallisen sopimuksen. Sopimus pidetään työpaikalla työntekijöiden nähtävillä, samoin kuin vastaava kuvaus, jos työnantaja järjestää työterveyspalvelun itse.

Työterveyshuolto on prosessi, jossa toiminnan tarvetta, sisältöä ja vaikuttavuutta arvioidaan säännöllisesti.

Työterveyshuoltolaki

Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnalla edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, sekä työyhteisön toimintaa.

Työterveyshuoltolakia sovelletaan sellaiseen työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyshuollon sisältö

Lakisääteinen työterveyshuolto painottuu työstä ja työoloista aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen ennaltaehkäisyyn. Tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja turvallisuutta.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat

- työpaikkaselvitys, työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi
- terveystarkastukset, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara
- toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, toteutumisen seuranta
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus yksilöille ja ryhmille
- työssä selviytymisen seuranta työkyvyn heikentyessä
- työkykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan osallistuminen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja kuntoutukseen ohjaaminen
- yhteistyö muiden tarvittavien tahojen kanssa ja tarvittaessa myös yhteisen työpaikan muiden toimijoiden kanssa, työterveysyhteistyössä sovituin käytännöin
- osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiapuvalmiuden järjestämiseen
- toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi.

Työterveysyhteistyö

Työnantajan, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön ja työterveyshuollon välillä tarvitaan tiivistä, suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä. Työterveysyhteistyön tarkoitus on, että kaikilla on yhteinen käsitys työpaikan turvallisuudesta, henkilöstön tilanteesta ja työkykyyn liittyvistä tekijöistä. Merenkulussa haasteena on lyhyet kääntymisajat satamassa tai se, että alukset eivät käy Suomessa.

Säännölliset tapaamiset, joissa käsitellään ja arvioidaan yhteisiä asioita, ovat yhteistyön perusta ja mahdollistavat pitkän aikavälin suunnittelun. Toimijoiden vastuut ja menettelytavat on sovittava selkeästi, jotta yhteistyö olisi sujuvaa ja kaikilla olisi yhteinen ymmärrys työpaikan tarpeista.

Työterveysyhteistyö ulottuu työpaikkaa laajemmalle, sillä työterveyshuollon tehtävänä on koordinoita työkyvyn tukemiseksi tarvittavien toimien toteuttamista myös perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa.

Työpaikkaselvitys

Työterveyshuollon sisältö ja toiminnan suunnittelu perustuvat työpaikkaselvitykseen. Siinä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen sekä kuormitustekijöiden ja voimavaratekijöiden merkitystä terveydelle ja työkyvyille. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto arvioi lisäksi muun muassa työn fyysistä ja psykososiaalista kuormitusta, työjärjestelyitä sekä tapaturma- ja väkivaltavaaroja.

Työpaikkaselvityksen perusteella määritetään työpaikan tarpeeseen perustuva lakisääteinen työterveyshuolto, ja lisäksi siinä on perusteet terveystarkastuksille.

Työpaikkaselvityksessä hyödynnetään riskien arviointia ja työpaikan muita olemas-

sa olevia selvityksiä ja tutkimuksia. Työnantaja vastaa siitä, että työpaikkaselvitys on tehty ja ajan tasalla. Selvityksen tulee kattaa kaikki työpaikan olosuhteet ja siellä tehtävät työt. Työpaikkaselvityksen tulee olla ajantasainen, jotta Kela korvaa työterveyshuollon kustannukset.

Työpaikkaselvitys tehdään aina työpaikan, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyönä. Osallistujina voivat olla työsuojelupäällikkö, -valtuutettu, esimiehet ja työntekijät. Työpaikkaselvitys ja vaarojen arviointi kannattaakin tehdä mahdollisuuksien mukaan samaan aikaan tai rinnakkain, jotta voidaan hyödyntää tuloksia molemmissa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työnantaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja laativat työterveyshuollon toimintasuunnitelman, joka perustuu työpaikkaselvitykseen ja siinä todettuihin terveysriskeihin. Toimintasuunnitelma on käsiteltävä yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa esim. työsuojelutoimikunnassa tai työsuojeluvalltuutetun kanssa.

Toimintasuunnitelmaan kirjataan työterveyshuollon yhteystiedot, työpaikan tarpeet, toiminnan tavoitteet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Toimintasuunnitelmaan kirjataan

- suunnitelma työpaikkaselvitysten tekemisestä
- lakisääteiset terveystarkastukset; keitä koskevat, mitä sisältävät ja kuinka usein tehdään
- mahdolliset vapaaehtoiset terveystarkastukset; kenelle, mitä sisältävät ja kuinka usein tehdään
- tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta; miten tapahtuu yksilö- ja ryhmätasolla
- toiminnan seuranta ja arviointi.

Terveystarkastukset

Terveystarkastukset ovat osa työterveys- huollon ennalta ehkäisevää ja työterveyttä edistävää toimintaa. Tavoitteena on selvittää terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn liittyvien tekijöiden vaikutus työntekijään ja käynnistää mahdollisimman varhain ennalta ehkäisevät ja korjaavat toimenpiteet. Työntekijöille annetaan tietoja, neuvoja ja ohjausta terveellisiin työtapoihin sekä oman terveyden ja työkyvyn ylläpitoa ja parantamista varten.

Lakisääteiset terveystarkastukset tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan perustuen työpaikkaselvityksessä sekä työpaikan vaarojen arvioinnissa todettuihin altisteisiin, riskeihin, kuormitustekijöihin ja työn erityisvaatimuksiin.

Lakisääteisen terveystarkastuksen perusteena voi olla

- työn aiheuttama terveydellinen vaara (esim. melu, fyysisesti tai psyykkisesti kuormittava työ, yötyö)
- työstä johtuva terveydellinen vaarallisuus (esim. värinäkö, terve iho, yötyö)
- erityisalojen turvallisuuskäytökohdat (esim. kuljetusala, mastotyö)
- sairausvaiheiden yhteydessä terveydentilan ja työkyvyn sitä edellyttäessä.

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä terveystarkastukset tehdään työtä aloitettaessa ja määräajoin. Esimies voi ohjata työntekijän työkykyarvioon epäillessään työntekijän työkyvyn heikentyneen. Työntekijän on osallistuttava lakisääteisiin terveystarkastuksiin, ja esimiehen vastuulla on, että lakisääteiset terveystarkastukset toteutuvat.

Muita terveystarkastuksia ovat vapaaehtoiset ikäryhmittäin tehtävät terveystarkastukset ja työhönsijoitustarkastukset, jos työssä ei ole erityistä sairastumisen vaaraa. Vapaaehtoiset terveystarkastukset suunnitellaan yhteistyössä työnantajan kanssa. Tavoitteena on selvittää, ylläpitää ja parantaa terveyttä ja työkykyä.

Ammattitaudit

Ammattitautien ja työperäisten sairauksien tunnistaminen on tärkeää, koska niiden syynä ovat työn altistavat tekijät ja ne ovat siten ehkäistävissä. Työperäisillä sairauksilla on syy-yhteys työhön, eli työssä on sairautta aiheuttava tekijä. Ammattitaudin aiheuttaja on työhön liittyvä fyysikaalinen, kemiallinen, biologinen tai fyysinen tekijä.

Kaikkien työperäisten sairauksien syitä sekä tarvittavia ehkäisy- ja työolosuhteiden korjaustoimia on selvitettävä työpaikan ja työterveyshuollon yhteistoimin. Kun ammattitaudit tunnistetaan, työpaikan työsuojelu tehostuu ja tieto työn haitoista lisääntyy.

Yleisimpiä ammattitauteja ovat meluvammat, hengitystieallergiat, ihosairaudet, asbestisairaudet ja yläraajojen rasitusvammat. Jos epäillään ammattitautia, tulee työntekijä aina ohjata omalle työterveyslääkärille.

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011485>

Työkyvyn hallinta ja varhainen tuki

Jos työntekijän työssä selviytyminen on heikentynyt, tarvitaan suunnitelmallisia toimia työkyvyn varhaiseen tukeen ja palauttamiseen. Työpaikalla tulee olla työkyvyn hallintamalli, jossa on kuvaus sairauspoissaolojen hallinnasta ja työkyvyn tukemisesta. Työkyvyn varhaisen tuen toimintamalli

käsitellään työpaikan yhteistoiminnassa ja toteutetaan yhteistyössä.

Työkyvyn varhaisen tuen mallissa kuvataan

- milloin ja miten työkykyasia otetaan puheeksi ja kirjataan
- mitkä ovat osapuolten roolit ja vastuut
- miten sairauspoissaoloista ilmoitetaan ja miten niitä seurataan
- miten työssä selviytymistä ja työhön paluuta tuetaan
- miten esimiehet ja muut osapuolet koulutetaan
- miten toimintamallin käyttöä ja toimivuutta seurataan ja arvioidaan.

Sairauspoissaolojen seurannasta sovitaan, kuinka ilmoitetaan poissaolosta, kenelle toimitetaan lääkärintodistus ja kuka käsittelee sairauspoissaolotodistuksia. Toimintamallissa kuvataan myös työterveysyhteistyö alus-työterveyshuolto-konttori-työntekijä. Tavoitteena on puuttua mahdollisimman varhain työkyvyn alenemiseen.

Laivaväen lääkärintarkastukset

Perusmääräykset ja säädöspohja, joita noudatetaan Suomessa laivaväen terveystarkastuksissa, ovat STCW-95, ILO:n MLC 2006 ja laki laivaväen lääkärintarkastuksista.

Kansainvälisten ILO:n/IMO:n merenkulkijoiden lääkärintarkastusohjeiden pohjalta on vuonna 2018 laadittu kansalliset tautiryhmäiset soveltamisohjeet. Näiden tarkoituksena on ohjata ja yhtenäistää merimieslääkäreiden tekemää terveydellisen soveltuvuuden arviointia työhön.

- Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa säädetään laivaväeltä vaadittavasta näkö- ja kuulokyvystä.
- Ohjeissa kerrotaan yleiset terveydentilan vaatimukset.
- STCW:ssä määritellään pakolliset tehtävät, joista merenkulkijan on suoriuduttava, ja fyysisen toimintakyvyn suositukset.
- Kansainväliset IMO:n/ILO:n lääkärintarkastusohjeet antavat yksityiskohtaisempia ohjeita ja suosituksia.

Laivatyö ja terveydellinen soveltuvuus



- Merenkulkijalle tehdään alkutarkastus ja kahden vuoden välein merimieslääkärin tekemä uusintatarkastus.
- Aluksella työskentelevien on oltava terveydeltään laivatyöhön soveltuvia.
- Työympäristönä alus poikkeaa maalla tehtävästä työstä: työ on kuormittavaa ja siksi terveysvaatimukset tarkemmat, koska tulee pystyä suoriutumaan poikkeustilanteissa.
- Merenkulkijan tulee täyttää fyysisen toimintakyvyn minimisuositukset.

Suomalaiset laivaväen terveystarkastukset noudattavat myös ILO:n merityöyleissopimusta, jonka Suomi ratifioi 9.1.2014. IMO:n hyväksymä STCW-yleissopimuksessa määritetään fyysisen kunnon yleisvaatimukset.

Seuraavat terveydentilan minimivaatimukset tulee täyttyä:



- fyysinen toimintakyky selviytyä hätätilanteiden peruskoulutuksesta (Basic Safety Training)
- riittävä kuulo ja puhekyky tehokkaaseen kommunikointiin
- ei ole sellaista vikaa, vammaa tai sairautta, joka estää tai selvästi vaikeuttaa hänen työtään tai hätätilanteista selviytymistä lääkärintodistuksen voimassaoloaikana

- ei ole sellaista vikaa, vammaa tai sairautta, joka pahenee laivatyössä tai johdattaa hänet kykenemättömäksi meripalveluun tai vaarantaa muiden henkilöiden turvallisuuden tai terveyden
- ei ole sellaista lääkitystä, jonka sivuvaikutukset huonontavat harkintaa, tasapainoa tai mitään muuta edellytystä työtehtävistä tai hätätilanteista selviytymiseksi.

Laivaväen lääkärintarkastuksen tavoitteena on arvioida pystyvyys aiottuun työtehtävään aluksella siten, ettei terveys vaaranna aluksen tai siellä työskentelevän turvallisuutta tai etteivät työntekijän oma turvallisuus ja terveys vaarannu meripalvelussa. Tavoitteena on varmistaa terveyden riittävyys työhön seuraavaan tarkastuskertaan asti (2 vuotta) sekä henkilön soveltuvuus meripalveluun.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Laki laivaväen terveystarkastuksista 1171/2010 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101171>

Laivaväen terveystarkastusohjeet, Sosiaali- ja terveysministeriö https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/04/fi_STM_ohjeet_merimiehen_laakarintarkastuksista_final_10012019.pdf

Työterveyshuolto- Tavoitteena aktiivinen työterveysyhteistyö, Työturvallisuuskeskus 2018 https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyoterveyshuolto_-_tavoitteena_aktiivinen_tyoterveysyhteistyö

Työterveysneuvottelut- Pieni opas työpaikalle https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyoterveysneuvottelut_-_pieni_opas_tyopaikalle_ja_tyoterveyshenkilostolle

Päihdeohjelma

Päihteistä aiheutuvat terveyshaitat ovat keskeinen terveyden uhkatekijä ja riskitekijä merenkulkualalla. Päihderiippuvuus ja päihteiden haitallinen käyttö ovat keskeisiä työkykyyn heikentävästi vaikuttavia tekijöitä. Päihdehaittilanteella tarkoitetaan sellaisia tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työkykyä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työn tuloksia tai työnantajan mainetta. Näiden ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi on hyvä laatia yhteistyössä henkilöstön ja työterveysyhteistyön kanssa päihdeohjelma. Päihdeohjelma laaditaan ja hyväksytään yhteistoiminnassa. Päihdeohjelma on pakollinen silloin, kun työnantaja suunnittelee huumausainetestien suorittamista työhön-otossa tai työsuhteen aikana.

Päihdeohjelman tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittilanteissa. Esimiesten on huolehdittava päihdeohjelman jakelusta ja tiedottamisesta. Tarkoitus on, että koko henkilöstö tuntee päihdeohjelman ja -haittojen hoidon menettelytavat. Esimiesten on myös ryhdyttävä ohjelman mukaisiin päihdehaittoja ennalta ehkäiseviin ja korjaaviin toimenpiteisiin.

Päihdeohjelmassa on hyvä olla kuvattuna seuraavat asiat:

Miksi päihdeohjelma laaditaan?

- Tavoitteena on päihdehaitaton tai päihteen työpaiikka.
- Päihdeohjelma luo pelisäännöt ja tukee päihdeongelmista puhumista työpaikoilla.
- Päihdetyön pitäisi olla osana työpaikan työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.
- Tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä ja ehkäistä päihdehaittoja ja olla osa työkykyä ylläpitävää toimintaa.
- Päihdeasiat sisältyvät perehdytykseen ja ovat osa arkijohtamista.

Mitä päihteiltä tarkoitetaan?

- Päihteitä ovat alkoholi, huumeet, lääkkeet sekä muut päihdyttävät aineet.

Millaisia toimintatapoja on sovittu eri tilanteisiin ja miten seuranta on sovittu?

- ennakoiva toiminta: päihteistä käytävä keskustelu, tiedottaminen ja yhteisestä ohjelmasta sopiminen
- korjaava toiminta: puheeksiotto, varhaisen tuen malli, työterveyshuollon mini-interventio
- kuntoutus: hoitoonohjausmalli
- toimenpiteet kriisitilanteessa: päihtymyksen toteaminen, puhalluttaminen, päihtyneen poistaminen työpaikalta, varoitukset ja työsuhteen päättäminen.

Päihdehaitat hallintaan! Työmarkkinajärjestöjen suositus päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla 2015 <https://ek.fi/wp-content/uploads/Hoitoonohjaussuositus.pdf>

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut, Päihdetyö työpaikalla https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/paihdetyo_tyopaikalla

Lainsäädäntö

Lainsäädännön asettamat kansalliset ja kansainväliset velvoitteet ovat työturvallisuustoiminnan kivijalka, jonka päälle työturvallisuuskulttuuri rakentuu. Työturvallisuuteen liittyvät velvoitteet on säädetty työntekijän tueksi ja turvaksi ja ovat minimaatuksia, joita ei saa alittaa. Työpäällä on mahdollista parantaa lainsäädännön asettamia ehdottomia vaatimuksia omilla työturvallisuuden parantamiseen tähtäävillä ideoilla ja asenteilla sekä käytännöllisen järjen joustavuudella ja nopealla ja turvallisella päätöksenteolla muuttuvissa tilanteissa. Lainsäätäjät ei välttämättä ole huomioinut jokaista yksittäistä työntekijän terveydelle olevaa vaaraa aluksella, joten työturvallisen ajattelun sisäistäminen ja huomioiminen kaikissa eri työvaiheissa on ensisijaisen tärkeää.

Nykyaikainen työlainsäädäntö jakautuu lähinnä työsuhdetta, työntekijäin suojelua sekä työntekijäin sosiaaliturvaa sääteleviin lakeihin sekä niiden nojalla annettuihin määräyksiin. Lisäksi työlainsäädäntöön luetaan kuuluvaksi säädökset, jotka koskevat lakien noudattamisen valvontaa. Olenainen osa on myös koneiden, laitteiden sekä kemikaalien ja muiden työssä käytettävien tuotteiden turvallisuuteen liittyvät säännökset.

Työsuojelun/-turvallisuuden valvonta

Työelämän lainsäädännön noudattamista valvoo Suomessa työsuojeluviranomainen. Valvontaa ohjaa sosiaali- ja terveysministeriö. Valvonta on tällä hetkellä jaettu aluehallintovirastossa viiteen (5) työsuojelun vastuualueeseen. Valvonnan lisäksi työ-

suojeluviranomaiset antavat ohjeita ja neuvoja työn terveellisyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi työsuojeluviranomaiset tekevät työsuojeluasioissa tiivistä yhteistyötä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

Tyosuojelu.fi-sivuilta löytyy helposti ja nopeasti työsuojeluviranomaisen valvomat säädökset. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/lainsaadanto>

Työelämän lainsäädännön keskeisimmät alueet ovat seuraavat:

- työsopimus, yhteistoiminta, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja yksityisyys
- työaika ja vuosiloma sekä vapaat
- työturvallisuus ja sen valvonta
- terveydenhuolto, ammattitaudit ja tapaturmavakuutus
- nuoret työntekijät.

Merityön erityisluonteen ja olosuhteiden vuoksi merenkulkualalla on oma lainsäädäntö mm. työsuhteeseen, asumis- ja työympäristöön, jne. Merenkululla on myös omat työsuojelutarkastajat.

Työturvallisuutta koskevat ja keskeisimmät lait ovat työturvallisuuslaki ja työsuojelun valvontalaki. Niiden tärkeimpinä tavoitteina ja tarkoituksina on, että työpaikoilla arvioidaan työn riskit, perehdytetään ja opastetaan työhön, tarjotaan työterveyshuoltoa, ylläpidetään työkykyä sekä asioita käsitellään yhteistoiminnassa. Lainsäädäntö ja siihen kuuluva säädösvalmistelu on jatkuvasti kehitteillä, ja pyrkimys on huo-

lehtia siitä, että lainsäädäntö on vaikuttavaa, ajantasaista, tarkoituksenmukaista ja selkeää.

Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki on työsuojelun peruslaki, joka määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä sekä niiden torjuntatoimia. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan opastamaan työntekijöitään riittävästi työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuden, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään

työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

Työturvallisuuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työsuojelun valvontalaki

(Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta)

Tässä laissa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelusäännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Työsuojeluyhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asioihin.

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja hänen palveluksessaan olevat työntekijät.

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikoilla perustuu lainsäädäntöön ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin.

Valvontalaki takaa työsuojeluvaltuutetuille minimiajan tehtävän hoitamiseen ja lisää työntekijöiden ja työnantajien yhteistoimintaa työpaikan työsuojelutyössä. Minimiaika on lain mukaan yksi (1) tunti viikossa, jos työpaikalla on vähintään 10 työntekijää. Työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoidon edellyttämä koulutus on järjestettävä kahden (2) kuukauden kuluessa valinnasta.

Työpaikalla tulee käsitellä yhdessä kaikki työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat asiat jo valmisteluvaiheessa. Näitä ovat myös mm. työvoiman merkittävät vähennykset.

Työsuojeluviranomaisten velvollisuus valvoa lain noudattamista on tiukentunut. Mikäli viranomaiset toteavat työpaikan työsuojelussa lieviksi katsottavia puutteita tai laiminlyöntejä, tulee viranomaisen antaa ns. toimintaohje puutteiden korjaamiseksi. Vakavammissa lain rikkomuksissa viranomainen voi antaa työnantajalle kehotuksen poistaa havaittu epäkohta. Pelkkä neuvonta selkeissä laiminlyöntitilanteissa ei ole jatkossa enää mahdollista. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat päässeet yhteisymmärrykseen myös ns. yhteisten työpaikkojen eli niiden työpaikkojen, joilla on useiden eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä, henkilöstöedustuksen kehittämisestä.

Erikseen vuoden 2006 puolivälissä voimaan tulleilla valvontalakiin tehtävillä lisäyksillä taataan kaikille yhteisille työpaikoille työsuojeluvaltuutus, jolla on oikeus seurata ja selvittää kaikkien työpaikalla työskentelevien työntekijöiden, työnantajien ja yrittäjien työturvallisuusasioita.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>



Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen – henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat

Jokainen meistä voi omilla henkilökohtaisilla valinnoilla vaikuttaa omaan terveyteen ja työkykyyn. Työnantaja voi tukea omilla valinnoillaan työntekijöiden terveyttä, kuten liikuntamahdollisuuksilla aluksella, terveellisellä ruokailulla ja työvuorojen suunnittelulla. Laivatyön epäsäännöllisyys tuo haasteita terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseen. Vuorotyön tiedetään lisäävän ylipainoa ja aiheuttavan uniongelmia.

Kuitenkin henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat hyvinvointiimme, ja omasta terveydestä ja toimintakyvystä huolehtiminen luo pohjan työkyvyillemme. Terveiden edistämiseksi kannattaa kiinnittää huomiota terveelliseen ravintoon, liikuntaan, lepoon ja uneen, kohtuulliseen alkoholin käyttöön ja tupakoimattomuuteen. Voimavaroja lisäävinä tekijöinä on hyvä muistaa sosiaaliset suhteet, perhe, ystävät ja harrastukset.

Ruokavalio

Terveellinen, hyvistä raaka-aineista valmistettu ruoka auttaa ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. Monipuolinen ja säännöllinen ruokavalio, joka sisältää runsaasti kasviksia ja hedelmiä, auttaa ehkäisemään ylipainoa. Terveellinen työaikainen ruokailu heijastuu myös kotiin ja muihin ruokavalintoihin. Laivoilla vuorotyö ja yötyö vaikeuttavat terveellisiä ruokailutottumuksia: mitä syödään ja mihin aikaan.

Yöllä tulisi syödä mahdollisimman vähän ja kevyesti, ja yöllä puhdasta sokeria ja rasvaa tulisi välttää. Pääateria tulisi syödä päivällä nukkumisen jälkeen tai samoihin aikoihin kuin päivätyössä. Runsas kahvin juominen vaikeuttaa työvuoron jälkeen nukahta-

mista, koska kofeiinin vaikutus kestää 3–4 tuntia.

Terveellinen ruokavalio, THL <https://thl.fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/ravitsemus/ravitsemus-ja-terveys/terveellinen-ruokavalio>

Liikunta

Liikunnalla on keskeinen rooli työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Liikunta vahvistaa sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja. Omasta fyysisestä toimintakyvystä voi huolehtia liikkumalla töissä ja vapaa-aikana mahdollisimman paljon ja monipuolisesti.

Terveyttä edistää reipas kestävyystyyppinen liikkuminen, jota pitäisi kertyä viikossa yhteensä ainakin 2 tuntia 30 minuuttia. Sen lisäksi olisi hyvä harjoittaa lihaskuntoa. Alusten kuntosaleilla on usein kuntopyöriä ja soutulaitteita. Lisäksi, jos omassa työssä ei tule liikuntaa, voi miettiä, kuinka tulisi liikuntaa lisää esim. kävelemällä rappusia tai aluksen kannella.

Vapaalla arki- ja hyötyliikunnan lisäksi toimintakykyä voi kohentaa kestävyysliikunnalla. Useimmille soveltuvia liikuntamuotoja ovat (sauva-)kävely, jumppa, kuntosali ja uinti. Liikunnan pitäisi olla monipuolista ja sisältää sekä kestävyyttä että lihasvoimaa ja liikunnallista taitoa kehittäviä lajeja. Vaikka työpaikka ja työterveyshuolto voivat tukea liikuntaa, hyvä kunto on kuitenkin viime kädessä jokaisen oman aktiivisuuden varassa.



Viikoittainen liikumisen suositus 18-64-vuotiaalle

Aikuisten liikumisen suositukset UKK-instituutti <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>

Liikuntasuositukset, THL <https://thl.fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/liikuntasuositukset>

Hyvää kuntoa ja toimintakykyä ei voi varastoida, vaan niitä on ylläpidettävä jatkuvasti. Riittävä lepo ja uni ovat erittäin tärkeitä palautumiselle. UKK:n uudet liikuntasuositukset kannustavat liikkumaan lyhyissäkin pätkissä – askel kerrallaan. Suosituksessa kannustetaan kevyeen liikuskeluun ja tauottamaan paikallaoloa.

Uni

Liikuntasuosituksessa on ensimmäistä kertaa nostettu esiin palauttavan unen tar-

keys. Uniongelmien määrä on lisääntynyt työikäisten keskuudessa koko 2000-luvun ajan; työtahti on kiristynyt, ja monenlaiset työn kuormitustekijät voivat lisätä unihäiriöitä. Varsinkin epäsäännölliset työajat ja yötyö lisäävät ongelmia. Aluksella myös jatkuva pärinä, melu ja keinunta häiritsevät unta. Myös erilaiset sairaudet ja työn ulkopuoliset kuormitustekijät voivat vaikuttaa unen laatuun.

Univaje vaikuttaa negatiivisesti tarkkaavaisuuteen, keskittymiskykyyn, muistiin, oppimiseen ja tietysti mielialaan. Kaikki tärkeitä asioita, kun työskentelee merellä eri pituisia jaksoja.

Hyvään uneen auttavat



- liikunnan harrastaminen, ei kuitenkaan raskasta liikuntaa juuri ennen nukkumaanmenoa
- rentoutuminen ja taukojen pitäminen päivän aikana
- rauhoittuminen hyvissä ajoin ennen nukkumaanmenoa
- makuuhuoneen pimeys ja raikkaus
- alkoholin, kofeiinin ja nikotiinin välttäminen ennen nukkumaanmenoa.

Uni ja palautuminen, Työterveyslaitos
<https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>

Huolehdi aivoista

Samat asiat, jotka tukevat kokonaisvaltaista terveyttä ja työkykyä, tukevat myös aivojen terveyttä. Hyvä uni on ensiarvoisen tärkeää, sillä yksi huonosti nukuttu yö laskee kognitiivista kapasiteettia 40–50 %:lla ja vielä seuraavana päivänä 10–30 %. Hyvin nukuttu yö vaikuttaa muistiin positiivisesti, ja hajanainen tieto yhdistyy isommiksi kokonaisuuksiksi unen aikana, kun taas liian raskas ruoka (rasva- tai sokeripitoinen), alkoholi ja liian myöhäinen liikunta häiritsevät unen laatua.

Hyvän ravinnon tehtävä on huolehtia aivojen energiansaannista, ja aivot tarvitsevat riittävästi oikeanlaisia rasvoja (kalaa, pähkinöitä ja omega-rasvahappoja). Lisäksi aivot tarvitsevat riittävästi liikuntaa. Tärkeätä on myös muistaa, että aivot tarvitsevat sosiaalisia suhteita, sopivasti stressiä ja riittävästi palautumisaikaa.

Kognitiivinen ergonomia, Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>

Alkoholi

Aluksella työskentelevä ei saa esiintyä työssä ollessaan alkoholin vaikutuksen alaisena, eikä hänen veren alkoholipitoisuutensa saa koskaan ylittää työaikana 0,00 promillea.

Alkoholilla on suuri vaikutus palautumiseen, koska se heikentää palautuvan unen laatua: uni tulee katkonaiseksi ja syvä uni häiriintyy. On hyvä olla tietoinen oman alkoholinkäytön määrästä ja riskikäytön rajasta. Kohtuukäyttäjänä itseään pitävänkin on viisasta pysähtyä aika ajoin tarkastelemaan omaa alkoholin käyttöään. Käytön voi testata Audit-testillä:

Korkea riskitaso

(annosta/viikko)

- miehet 23–24 annosta/viikko
- naiset 12–16 annosta/viikko

Kohtalainen riskitaso

- miehet 14 annosta/viikko
- naiset 7 annosta/viikko

Juomatapa (annosta/kerta):

miehet 7 ja naiset 5

- 1 annos on pullo olutta, 12 cl viiniä tai 4 cl väkevää.

Kun alkoholin kulutus kasvaa, näkyy se erilaisina haittoina. Alkoholihaittoilla tarkoitetaan alkoholinkäytöstä johtuvia fyysisiä, psyykkisiä, henkisiä ja sosiaalisia haittoja, mikä näkyy työpaikalla myöhästelyinä, poissaoloina, työtehon laskuna tai ilmapii-riongelmina. Usein ongelmia alkaa esiintyä myös kotona.

Omasta työterveyshuollosta saa tukea terveyden edistämiseen ja tarvittaessa kuntoutukseen.

Kannattaa osallistua työterveyshuollon järjestämiin terveystarkastuksiin, jotta mahdollisiin ongelmiin voidaan puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Jokaisen on hyvä aika ajoin pysähtyä miettimään, miten voi: pidätkö itsestäni ja voimavaroistani huolta, kuinka paljon käytän aikaa itsestäni huolehtimiseen, vietätkö aikaa perheen kanssa, ehdinkö ja jaksanko tavata ystäviäni?

Alkoholi, Päihdelinkki <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/pikatieto/alkoholi>

Huugo.fi, Ehyt. <http://www.huugo.fi/>

Merimiespalvelutoimisto (MEPA)

Merimiespalvelutoimiston toiminta perustuu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimukseen ja suositukseen sekä merimiespalvelulakiin. MEPA:n lakisääteisenä tehtävänä on tukea merenkulkijoiden aikuisopiskelua ja harrastustoimintaa sekä tarjota heille opinto-, tiedotus- ja vapaa-ajan palveluja.

MEPA järjestää erilaista työhyvinvointia tukevaa toimintaa ja kursseja merenkulkijoille ja tukee myös vapaa-ajan viettoa.

<https://www.mepa.fi/suomeksi/>



Työsuojelun kehittäminen

Työsuojelun kehittäminen on jatkuvaa toimintaa, ja sen tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työpaikka. Työsuojelu on osa arjen toimintaa, jossa kaikki työntekijät tietävät työnsä riskit, ymmärtävät työturvallisuuden merkityksen ja toimivat sen mukaisesti. Turvallinen toiminta lähtee hyvästä perehdytyksestä, koska sillä sitoutetaan työntekijät heti alusta alkaen aluksen turvallisuuskulttuuriin.

Työpaikalla tulisi arvioida riskejä jatkuvasti, kaikilla osastoilla ja kaikissa tehtävissä:



- Minkälaisia riskejä on meidän aluksella, minun osastollani ja minun työssäni, mitä tapaturmia voi sattua tai mitä sairauksia voi työstä tulla?
- Minkälainen meidän aluksemme on työympäristönä, ja mitä se vaatii minulta?
- Minkälainen henkilökohtainen suojavaustus vaaditaan?
- Kaikki työt suunnitellaan hyvin ennen aloittamista, ja toistuvista töistä on olemassa työohje/työsuunnitelma.
- Yleiset ohjeet tai säännöt toiminnasta on kaikilla eri osastoilla?
- Mitä apuvälineitä meillä on käytössä ja miten niitä käytetään?
- Miten toimitaan ensiaputilanteissa ja kriisitilanteissa?

Työsuojeluorganisaatiolla on tässä tärkeä tehtävä: nostaa asioita esiin käymällä keskustelua työsuojelusta kaikkien työntekijöiden kanssa.

Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen tarkoittaa suunnitelmallisia ja tavoitteellisia toimia, joilla työpaikka jatkuvasti ylläpitää ja kehittää työn ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä. Sen tavoitteena on ehkäistä työstä aiheutuvia sairauksia ja tapaturmia sekä parantaa työn laatua ja tuottavuutta. Turvallisuusjohtamisen tulisi olla osa yrityksen strategiaa.

Työnantajan tulisi turvallisuusjohtamisessa onnistuakseen

- luoda työpaikalle turvallisuuskulttuuri ja toimintatavat
- määrittää velvollisuudet ja valtuudet
- varmistaa osaaminen ja resurssit
- tiedottaa turvallisuuteen liittyvistä asioista.

Turvallisuusajattelun tulisikin näkyä kaikessa tekemisessä ja olla osa jokaisen esimiehen ja työntekijän ammattitaitoa ja työntekemistä. Hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluu työturvallisuuden jatkuva seuranta, toimivien prosessien varmistaminen ja resurssit työn turvalliselle tekemiselle.

Työturvallisuuden ja työterveyden tunnusluvut

Työturvallisuuden seuranta ja mittaaminen ovat edellytys onnistuneelle työturvallisuuden johtamiselle. Mittareita tarvitaan seurannan lisäksi toiminnan kehittämiseen ja päätöksentekoon.

Erilaisia mittareita työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin seuraamiseen:

Työn ja toimintaympäristön mittarit

- riskien arviointi ja muut arvioinnit
- työtapaturmat ja vaaratilanneilmoitukset
- kehittämistoimenpiteiden toteutuminen

Yksilön ja työyhteisön mittarit

- kehityskeskustelut
- esimiesarvioinnit
- ilmapiiri- ja työyhteisökyselyt
- sairauspoissaolot ja kuormitusarvioinnit
- vaihtuvuus ja lähtökeskustelut
- eläköityminen

Taloudelliset mittarit

- työterveyshuollon kustannukset
- sairauspoissaolojen kustannukset
- työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset
- työtapaturmien kustannukset.

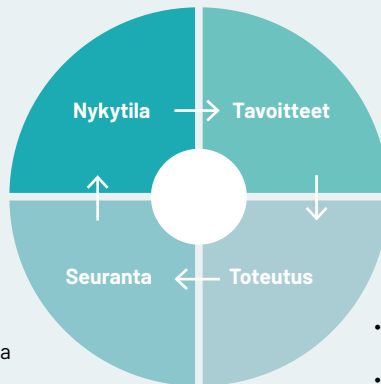
Turvallisuuden parantaminen

Seuraamalla edellä mainittuja mittareita yhteistyössä työterveyshuollon kanssa saamme paljon tietoa siitä, minkälaisia toimenpiteitä tarvitaan ja mihin työsuojelutyössä kannattaa panostaa.

Työsuojelun jatkuva kehittäminen

- Määritellään nykytila olemassa olevilla mittareilla
- Hyödynnetään olemassa oleva tieto
- Tunnistetaan olemassa olevat riskit
- Mitä haasteita, tarpeita tai ongelmia on
- Tarvittaessa tehdään riskienarviointi tai työpaikkaselvitys

- Seurataan ja arvioidaan toimenpiteiden toteutumista
- Mitä pitäisi tehdä toisin
- Tarvittaessa määritellään uusia toimenpiteitä
- Kehittämistyö on projektimaista, mutta jatkuvaa.



- Kirjataan konkreettiset tavoitteet, mihin työsuojelussa pyritään
- Määritellään mittarit ja tunnusluvut

- Sovitaan toimenpiteet, mitä tehdään ja miten etenemme
- Toteuttajat ja vastuuhenkilöt määritellään
- Aikataulutetaan toimenpiteet

Viestintä ja dokumentaatio

Työturvallisuuskulttuurin kehittämisen ja tuloksekkaan työturvallisuuden johtamisen perustana on onnistunut viestintä. Tänä päivänä vakavien tapaturmien aiheuttajana on harvoin tekninen tekijä, vaan useimmiten taustalla ovat ihmisen käyttäytymiseen liittyvät tekijät, kuten puutteellinen perehdyttäminen. Puutteellinen perehdyttäminen saattaa olla seurausta puutteellisesta dokumentaatiosta tai puutteellisesta tiedosta. Jotta työtä voidaan tehdä turvallisesti, tarvitaan oikeaa tietoa ja keskustelua.

Työturvallisuuteen liittyvä dokumentaatio tulee suunnitella niin, että sitä on helppoa hyödyntää. Olosuhteet muuttuvat kaiken aikaa, joten ei riitä, että dokumentoidaan ainoastaan vaarojen tunnistamisen ja selvittämisen yhteydessä havaitut seikat.

Varustamoilla dokumentaatio on hyvin keskeinen viestinnän työkalu, koska työtä tehdään vuoroissa ja fyysisesti erillään. Jokaisen aluksen tulee aktiivisesti dokumentoida turvallisuushavainnot ja lisäksi huolehtia siitä, että lainsäädännön velvoitteiden mukaiset dokumentit ovat aina ajan tasalla. Turvallisuushavainnot ja vaarojen tunnistamisen ja selvittämisen yhteydessä tehdyt havainnot ovat tärkeitä aluskohtaisen toiminnan kehittämisen kannalta sekä koko organisaation toiminnan kannalta. Jos jollain aluksella havaitaan jokin vaaranpaikka, siitä tulee informoida varustamon konttoria, jotta tieto saadaan myös muille laivoille ja samantyyppiset paikat voidaan tarkastaa.

Varustamo laatii koko organisaation turvallisuuden kehittämisen suuntaviivat. Suuntaviivat perustuvat nykytilan arvioon ja tulevaisuuden tavoitteisiin. Jotta osataan valita oikeat, yhteiset toimintamallit, tarvitaan jatkuvaa ajatustenvaihtoa koko organisaatiossa.

SFS-IS045001:2018 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeet https://www.sfs.fi/julkaisut_ ja_palvelut/ tuotteet_valokeilassa/iso_45001_tyoterveys_ ja_tyoturvaluusjohtaminen

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut, Työturvallisuuden johtaminen https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluusuden_perusteet/ tyoturvaluusuden_johtaminen

Lean Safety Työkirja, Työturvallisuuskeskus 2018 https://ttk.fi/oppaat_ ja_ohjeet/ ladattavat_julkaisut/lean_safety_ tyokirja

Työpaikan perehdytys check-list

Nimi:	Osasto, toimi:
Osastopäällikkö:	Esimies hälytysorganisaatiossa:
Olen tietoinen siitä, että toiminumeroni/hälytysryhmän päällikkö voi muuttua hälytyslistan muutoksien myötä, ja tutustun ajankohtaisen toiminumeroni hälytystehtäviin ennen jokaista matkaa	

B1	Kaikille työntekijöille yleisperehdytys		
B2	Työtehtäviin liittyy tehtäviä aluksen turvallisuus ja / tai riski ympäristön pilaantumisesta		

Ennen varsinaisen työn aloittamista, B1, B2-tason työntekijälle, Tulee olla suoritettuna mahdollisimman pian, ei myöhemmin kuin:

Yritys	Allekirj.
Olen lukenut ja ymmärrän Yrityksen politiikat	
Alus	
Olen lukenut ja ymmärrän aluksen sisäiset työmenettelytavat	
Turvallisuus aluksella	
Tiedän kenen puoleen kääntyä turvallisuusasioissa	
Tunnen tärkeimmät turvallisuusmerkinnät (hätätiet, kokoontumis- ja pelastusasemat, pelastusvälineet yms.)	
Tiedän miten toimia jos kuulen: 1) Yleishälytyksen; 2) Palohälytyksen 3) Aluksen jättö – hälytyksen	
Tiedän: 1) Toiminumeroni; 2) Hälytysryhmäni kokoontumispaikan; 3) Pelastusasemani sijainnin	
Tiedän miten toimin 1) mies yli laidan-tilanteessa 2) jos havaitsen tulta tai savua	
Tiedän 1) välittömät toimenpiteet kohdattuani onnettomuus- tai sairastapauksen, ennen lisäävun saapumista paikalle	
Tiedän: 1) missä pelastusliivit sijaitsevat 2) miten pelastusliivit puetaan 3) miten suoritan hälytyksen 4) miten käsisammutinta käytetään	
Osaan sulkea ja avata 1) palo-ovet 2) ulkokannen ovet 3) vesitiiviit ovet	
Työturvallisuus työpaikalla	
Olen lukenut, ymmärtänyt ja allekirjoittanut työturvallisuusohjeistukset	
Turvatoimet aluksella	
Tunnen alueet joihin on rajoitettu pääsy ja niihin liittyvät rajoitukset sekä osaan minulle annettujen ovikoodien / korttiavaimien / avaimien käytön	
Tiedän 1) miten raportoin turvauhasta 2) miten toimin havaittuani turvauhan 3) oman roolini turvaorganisaatiossa	
Perehdytys läpikäyty:	

12 TUNNIN sisällä töihin tulon jälkeen, B1, B2-tason työntekijälle, Tulee olla suoritettu mahdollisimman pian, ei myöhemmin kuin:

Yhtiö	Allekirj.
Tunnen Yrityksen tai Yrityksen konsernin organisaatorakenteen sekä sisar yhtiöt ja asemani siinä työntekijänä	
Tiedän 1) Yhtiön (ISM) ; 2) DP/LDP – (Local) Designated person; 3) CSO - Company Security Officer	
Alus	
Tunnen aluksen kansien ja portaiden numeroinnin sekä niiden merkinnät	
Tunnen työalueeni (työpaikka, osastopäällikön konttori, läheiset rajoitetut alueet jne.)	
Osaan tärkeimmät laivan sisäiset puhelinnumerot (komentosilta, info, konehuone, osastopäällikkö jne.)	

Turvallisuus aluksella	
Tiedän mistä löydän 1) Palo ja turvallisuus suunnitelma 2) Harjoitusmanuaali 3) SMS dokumentit sekä henkilökunnan lomakkeen parannusehdotuksille / poikkeamille/valituksille Merityöleissopimuksen MLC 2006 mukaisesti	
Ympäristösuojelu aluksella	
Tunnen aluksen jätehuolto suunnitelman	
Perehdytys läpikäyty:	

24 TUNNIN sisällä töihin tulon jälkeen, **B1, B2-tason** työntekijälle, Tulee olla suoritettu mahdollisimman pian, ei myöhemmin kuin:

Alus	Allekirj.
Minulla on yleinen paikallistuntemus laivasta	
Tunnen henkilökunta-alueet	
Turvallisuus aluksella	
Löydän: 1) Kokoontumisasetat; 2) Pelastus- ja pelastautumisvälineet	
Osaan käyttää: 1) hätäpoistumishengityslaitetta (EEBD)	
Turvatoimet aluksella - Läpikäynti SSO:n tai vastaavan pätevyyden omaavan henkilön kanssa	
Tunnen: 1) aluksen eri turvasatot (ISPS) ja niihin liittyvät toimenpiteet yleisesti; 2) kuka on laivan Ship Security Officer (SSO)	
Perehdytys läpikäyty:	

14 PÄIVÄN sisällä töihin tulon jälkeen, **B2-tason** työntekijälle, Tulee olla suoritettu mahdollisimman pian, ei myöhemmin kuin:

Alus	Allekirj.
Minulla on hyvä paikallistuntemus laivasta mukaan lukien vaaralliset alueet/tilat	
Turvallisuus aluksella	
Tunnen laivan hälytys signaalit Muster listan mukaisesti	
Olen osallistunut Yleishälytys- / Aluksen jättö –harjoitukseen	
Olen osallistunut pelastusasemaharjoitukseen	
Olen osallistunut vesitiiviiden ovien käsittelyyn liittyvään harjoitukseen	
Osaan toiminumeroni turvallisuustehtävät jotka on kuvattu Muster listassa sekä Safety manuaalissa	
Tunnen oman työpisteeni palonsammutusjärjestelmät	
Olen läpäissyt kirjallisen testin aluksen tuntemuksesta sekä turvallisuustoimista	
Ympäristösuojelu aluksella	
Ymmärrän, miten työni vaikuttaa ympäristöön ja miten minimoin ympäristövaikutukset yhtiön ympäristöpolitiikan mukaisesti	
SMS dokumentit	
Olen lukenut, ymmärtänyt ja allekirjoittanut asianmukaiset SMS dokumentit	
Perehdytys läpikäyty:	

KUUKAUDEN sisällä töihin tulon jälkeen, **B2-tason** työntekijälle, Tulee olla suoritettu mahdollisimman pian, ei myöhemmin kuin:

Turvallisuus aluksella	PVÄ
Document Of Evidence (DOE) myönnetty	
B2-tason perehdytys läpikäyty.	

Lainsäädäntö

K

- Kemikaalilaki (599/2013)

L

- Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)
- Laki eräistä asbestipurkutyötä koskevista vaatimuksista (684/2015)
- Laki laiva-apteekista (584/2015)
- Laki laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella (395/2012)
- Laki liikenteen palveluista (320/2017)
- Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta (305/2009)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
- Laki opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (460/2015)
- Laki suoran lisäeläkejärjestelyn turvaamisesta työnantajan maksukyvyttömyyden varalta (209/2015)
- Laki syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä (717/2001)
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)
- Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (248/1982)
- Laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016)
- Laki työsuojeluhenkilörekisteristä (1039/2001)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
- Laki vaarallisten kemikaalien ja räjähteiden käsittelyn turvallisuudesta (390/2005)
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

M

- Merimiesten palkkaturvalaki (1108/2000)
- Merimiesten vuosilomalaki (433/1984)
- Merityöaikalaki (296/1976)
- Merityösopimuslaki (756/2011)

O

- Opintovapaa-asetus (864/1979)
- Opintovapaalaki (273/1979)

R

- REACH-asetus (EY) N:o 1907/2006, EUR-Lex-tietokanta
- Rikoslaki (39/1889)

S

- Sisäasiainministeriön asetus käsisammuttimien tarkastuksesta ja huollosta (917/2005)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus biologisten tekijöiden luokituksesta (921/2010)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus CLP-asetuksen liitteessä VI tarkoitetuista kemikaaleista (5/2010)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista (1214/2016)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kemikaaleja koskevien tietojen toimittamisesta (553/2008)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kemikaalien luokitusperusteista ja merkintöjen tekemisestä (807/2001)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kemikaalien määrätietojen toimittamisesta (1155/2011)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laiva-apteekista (589/2015)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta (189/2012)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (188/2012)
- Sosiaali- ja terveysministeriön päätös sikiön kehitykselle ja raskaudelle vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran arvioimisesta (931/1991)
- Säteilylaki (859/2018)

T

- Tieliikennelaki (267/1981) | Kumottu lailla 729/2018, joka voimassa 1.6.2020 alkaen
- Tupakkalaki (549/2016)
- Työministeriön päätös syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä (838/1993)
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)

U

- Ulkomaalaislaki (301/2004)

V

- Vahingonkorvauslaki (412/1974)
- Valtioneuvoston asetus alusten ja lastauksen ja purkamisen työturvallisuudesta (633/2004)
- Valtioneuvoston asetus asbestityön turvallisuudesta (798/2015)
- Valtioneuvoston asetus eräiden vaarallisten aineiden, seosten ja esineiden valmistuksen, markkinoille saattamisen ja käytön rajoituksista annetuista REACH-asetuksen XVII liitteen säännöksistä poikkeamisesta (647/2009)
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013)
- Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)
- Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta (400/2008)
- Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella (825/2012)
- Valtioneuvoston asetus laivaväen ruokahuollosta aluksella (820/2012)

- Valtioneuvoston asetus lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta (603/2015)
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)
- Valtioneuvoston asetus räjähdykselpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta (576/2003)
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)
- Valtioneuvoston asetus työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta (716/2000)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuville vaaroilta (933/2017)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuville vaaroilta (388/2016)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuville vaaroilta (85/2006)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuville vaaroilta (48/2005)
- Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (577/2003)
- Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista (687/2015)
- Valtioneuvoston asetus työssä käytettävien ajoneuvojen peruutushälyttimestä (568/2012)
- Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008)
- Valtioneuvoston asetus työympäristöstä aluksessa (289/2017)
- Valtioneuvoston asetus ulkona käytettävien laitteiden melupäästöistä (621/2001)
- Valtioneuvoston päätös henkilönsuojaimista (1406/1993)
- Valtioneuvoston päätös henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä (1407/1993)
- Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä (1409/1993)
- Valtioneuvoston päätös laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/1981) | Ei saatavilla Finlex-verkkopalvelusta
- Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993)
- Valtioneuvoston päätös työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta (922/1999)
- Valtioneuvoston päätös vaarallisia aineita sisältävistä säiliöistä ja niiden merkinnöistä (421/1989)
- Valtioneuvoston päätös ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä (1153/1999)
- Vuorotteluvapaalaki (1305/2002)
- Vuosilomalaki (162/2005)

Y

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Merenkulkualan vaaliohjeet

Vaaliohjeet laivaväen työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelutoimikuntien jäsenten valitsemista varten

Työpaikoilla järjestetään työsuojeluvaalit marras-joulukuussa.

Vaaleissa valittujen edustajien toimikautsi on kaksi seuraavaa kalenterivuotta ellei työpaikan työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä sovita pidemmästä toimikaudesta. Lain perusteella paikallisesti voidaan kuitenkin sopia enintään neljän kalenterivuoden pituisesta toimikaudesta.

Merenkulkualan työsuojelusopimuksen 14 §:n mukaan työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaalit on toimitettava niin, että aluksen miehistöllä ja päällystöllä (myös vapaavuorolla olevat) on mahdollisuus osallistua vaaliin. Vaali voidaan pitää tarvittaessa useamman päivän tai viikon aikana.

Vaalin toimeenpanosta huolehtii työsuojelupäällikkö yhdessä valtuutettujen kanssa. Jos työsuojelutoimikuntaa ei ole asetettu, voidaan eri osastojen edustajien keskuudesta valita vaalitoimikunta. Myöhemmin, kun työsuojelutoimikunta on asetettu, vastaa toimikunta vaalien toimittamisesta, ellei aluskohtaisesti toisin sovita.

Työsuojelun valvontalain (44/2006) ja merenkulkujärjestöjen allekirjoittaman sopimuksen mukaan miehistön on valittava keskuudestaan kahdeksi kalenterivodeksi kerrallaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työpaikan päällystössä

olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan oma työsuojeluvaltuutettunsa ja kaksi varavaltuutettua. Mikäli päällystö valitsee omat valtuutettunsa, he eivät voi osallistua miehistön valtuutettujen vaaliin, johon heillä muuten olisi oikeus osallistua.

Sopimuksen tarkoittamalle päällystölle säädetty oikeus valtuutettujen valintaan kuuluu yhteisesti koko työpaikan päällystölle (samoin on asia vastaavassa tapauksessa miehistön kohdalla). Päätös valintaoikeuden käyttämisestä voidaan tehdä kokouksessa, johon koko päällystöllä on oikeus osallistua. Mikäli työpaikan päällystö valitsee omat valtuutettunsa, nämä edustavat ko. työpaikan koko päällystää.

Jos päällystään kuuluvat haluavat valita keskuudestaan oman työsuojeluvaltuutetun, on tästä tehtävä päätös hyvissä ajoin ennen miehistön työsuojeluvaltuutetun tai -valtuutettujen vaalia.

Luettelot

Vaalin toimittamista varten työnantaja toimittaa ajanmukaiset luettelot (crewlist) työpaikan miehistöstä ja erikseen päällystöstä, mikäli nämä valitsevat omat edustajansa.

Vaalin aika ja paikka

Sen jälkeen kun edellä mainitut asiat on selvitetty ja muut tarvittavat valmistelutoimet suoritettu; työsuojelutoimikunta (ellei aluskohtaisesti toisin ole sovittu) sopii työnantajan kanssa vaalin ajasta ja paikasta. Tällöin on otettava huomioon, että vaalin aika ja paikka ovat sellaiset, että jokaisella työpaikan työsuhteessa oleval-

la on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua vaaliin.

Miehistön, päällystön ja työnantajan tulee yhteistoimin etsiä tarkoituksenmukainen vaalimenettely. Työnantajan on sallittava miehistön ja päällystön käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimittamiseen. Vaikka miehistö ja päällystö valitsivat erikseen omat valtuutettunsa, on yleensä tarkoituksenmukaista, että vaalit toimitetaan samanaikaisesti.

Vaalista ilmoittaminen

Vaalin toimittamisesta on ilmoitettava 14 vuorokautta ennen vaalia ilmoitustauluilla tai muulla tavoin kuitenkin niin, että kaikki äänioikeutetut saavat tietää vaalista.

Kokoukset ehdokasasettelua, vaalitoimikuntaa ja vaalin ajankohdan määräämistä varten

Ehdokasasettelu

Ehdokkaita saavat asettaa kaikki laivaväkeen kuuluvat. Päällystö ei voi asettaa miehistön edustajien vaalissa ehdokkaita, jos he valitsevat omat valtuutettunsa. Ehdokaiden nimet ilmoitetaan sopivalla tavalla vaalitoimikunnalle.

Miehistö ja päällystö pitävät kokouksen, jossa todetaan työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaalin ajankohta sekä mahdollisesti nimetään ehdokkaat työsuojeluvaltuutetuiksi ja työsuojelutoimikunnan jäseniksi.

Sama henkilö voidaan asettaa ehdolle niin työsuojeluvaltuutetuksi ja varavaltuutetuksi kuin työsuojelutoimikunnan jäseneksikin. Samoin voidaan asettaa eri henkilöt ehdolle työsuojeluvaltuutetuksi ja -toimikunnan jäseneksi.

Työsuojeluvaltuutetuksi ja -toimikunnan jäseneksi voidaan myös äänestää muita kuin ehdolle asetettuja henkilöitä.

Vaalin toimittaminen

Vaalitoimituksen käytännön suorittamista varten valitaan vaalitoimitsijat, ellei vaalin valmistelutöistä huolehtiville ole myös näitä tehtäviä annettu. Vaalitoimitsijat muodostavat yhdessä vaalitoimikunnan.

Äänioikeus ja vaalikelpoisuus

Äänioikeus ja vaalikelpoisuus on jokaisella aluksen miehistöön ja päällystöön kuuluvalla. Aluksen omistaja ja osakas, vaikka he olisivat aluksessa työssä, sekä työsuojelupäälliköksi nimetty henkilö, eivät saa osallistua vaaliin. Työsuojeluyhteistyön onnistumisen kannalta on kuitenkin tärkeää, että työsuojeluvaltuutetuksi ja toimikunnan jäseniksi pyritään valitsemaan sellaiset henkilöt, jotka ovat perehtyneet aluksen työolosuhteisiin.

Vaalimenettely

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaali toimitetaan enemmistövaalina (eniten ääniä saanut tulee valituksi) suljetuin lipuin, jollei ole sovittu noudatettavaksi muunlaista menettelyä (esim. sopuvaalit). Kullakin vaaliin osallistuvalla on yksi ääni vaalissa. (Äänen mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla). Mitään etuoikeutettuja äänestäjiä ei siten tässä suhteessa ole, vaan jokaisella on mahdollisuus äänestää vain yhdellä äänellä.

Jokainen vaaliin osallistuva äänestää (= oikeus) yhtä henkilöä työsuojeluvaltuutetuksi ja kahta henkilöä varavaltuutetuksi. Samaa henkilöä voidaan äänestää sekä valtuutetuksi että varavaltuutetuksi, mutta ei sen sijaan kahta kertaa varavaltuutetuksi. Samoin jokaisella on oikeus työsuojelutoimikunnan jäsenten vaalissa äänestää niin monta ehdokasta kuin toimikuntaan vali-

taan jäseniä miehistö- tai päällystöryhmästä. Sama koskee myös työsuojelutoimikunnan varajäsenten vaalia.

Mikäli saman henkilön nimi on merkitty äänestyslippuun kahdesti varavaltuutetun kohdalle, otetaan tältä osin vain yksi ääni huomioon. Siinä tapauksessa, että samaa henkilöä on äänestetty sekä valtuutetuksi että varavaltuutetuksi, ei hänen saaman äänimäärän valtuutetun valintaa ratkaista lueta niitä ääniä, jotka hän on saanut varavaltuutetuksi tai päinvastoin.

Huomattavaa on, että vaalissa ei voida menetellä siten, että äänestetään erikseen ensimmäistä ja toista varavaltuutettua, sillä varavaltuutetuksi tulee aina kaksi eniten ääniä saanutta henkilöä.

Mikäli ehdokasasettelun yhteydessä on ilmennyt, että työpaikalla on olemassa vain yksi henkilö kullekin valtuutetun tai työsuojelutoimikunnan jäsenen paikalle eikä asiasta synny mitään erimielisyyksiä, voidaan ehdokasasettelun pohjalta suorittaa vaali ilman suljettua lippuäänestystä ja todeta valtuutetuiksi ja varavaltuutetuiksi tulevat henkilöt.

Äänestäjä kirjoittaa ehdokkaan nimen äänestyslippuun ja antaa lipun suljettuna leimattavaksi vaalitoimitsijalle ja pudottaa lipun vaaliurnaun. Äänestyslipun ja vaalitoimituksen on oltava sellainen, että vaalisalaisuus säilyy.

Vaalitoimitsijan on jokaisen äänestäjän kohdalla todettava äänestäjän äänioikeus. Äänioikeuden käyttämisestä on tehtävä merkintä äänestysluetteloon asianmukaisen nimen kohdalle.

Pöytäkirja

Vaalitoimituksesta pidetään pöytäkirjaa, johon merkitään vaalin toimittamisaika ja

paikka, vaaliin osallistuneiden lukumäärä, äänioikeutettujen lukumäärä sekä kaikkien vaalissa ääniä saaneiden nimet ja äänimäärät. Pöytäkirja on varustettava vaalitoimitusijain allekirjoituksella.

Pöytäkirja asetetaan välittömästi sen jälkeen työpaikalle nähtäväksi ja jäljennös toimitetaan työnantajalle. On huomattava, että siinäkin tapauksessa, mikäli aluksella järjestetään ns. sopuvaalit, on vaalitoimituksesta pidettävä pöytäkirjaa.

Uudet vaalit

Mikäli työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunnan jäsenet ja heidän varajäsenensä ovat jättäneet aluksen, on toimitettava uudet vaalit vaalikauden loppuajaksi niiltä osin kuin on tarpeen, jotta aluksessa aina on työsuojelun valvontalain 29 ja 38 §:ien tarkoittama työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta. Tällöin uudet vaalit on pidettävä työsuojelupäällikön tai laivanväkeen kuuluvan niin vaatiessa.

Milloin työsuojelutoimikunta ei ole toimintakelpoinen, hoitaa uuden vaalitoimituksen työsuojelupäällikkö yhdessä luottamusmiehen / yhdysmiehen kanssa kuten ensimmäisen vaalin toimittamisesta on sovittu.

Merenkulun vaaliohjeet Työturvallisuuskeskuksen kotisivuilta https://ttk.fi/files/869/merenkulun_vaaliohje_2019.pdf

Muistiinpanoja

TYÖTURVALLISUUS MERELLÄ

Tämän oppaan tarkoituksena on edistää työturvallisuutta, terveyttä, ja työhyvinvointia merenkulun alalla. Opas on tarkoitettu alan työnantajille, esimiehille, työsuojelutehtävissä toimiville ja työntekijöille.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on, että aluksilla ymmärretään työturvallisuuden merkitys ja työsuojelun toimintaympäristö. Työturvallisuuden yhteistoiminnan kautta luodaan jokaiselle työpaikalle oma turvallisuuskulttuuri ja toimintatavat sekä laaditaan yhteinen toimintaohjelma, jossa määritellään työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet.

Tavoitteena on, että jokainen saa tehdä työtä terveellisesti ja turvallisesti ja kaikkia kohdellaan asiallisesti ja yhdenvertaisesti työroolistaan ja asemastaan riippumatta. Jokaisella on oikeus työskennellä aluksella, jossa on hyvä olla ja sieltä pääsee terveenä kotiin.

Työturvallisuus lähtee ajatuksista ja asenteista ja on kaikkien aluksella työskentelevien vastuulla.

