

Päihteetön työpaikka

Päihteettömyyspolitiikan tavoitteena on turvata päihteetön ja turvallinen työpaikka sekä työyhteisö ja kannustaa työntekijöitä vähentämään päihteiden käyttöä. Päihteettömyyspolitiikan tavoitteena on vähentää etenkin päihteiden ongelmakäyttöä ja edistää työntekijöiden terveyttä ja ylläpitää työkykyä. Osapuolet korostavat päihdehaittojen ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen henkilökohtaisen puheeksi oton sekä hoitoonohjauksen merkitystä. Ennaltaehkäisevä puuttuminen on osa työsuojelua eikä ennaltaehkäisevä puuttuminen ole kurinpidollinen toimi. Työnantajalla on oltava päihdeohjelma, joka on käsitelty laissa säädetyllä tavalla työntekijöiden kanssa.

Työskenteleminen aluksella alkoholin ja huumeiden vaikutuksen alaisena kasvattaa huomattavasti onnettomuus- ja tapaturmariskiä, vaarantaa aluksen toimintaa ja vahingoittaa työyhteisöä. Tämän vuoksi ulkomaanliikenteen aluksilla noudatetaan alkoholin suhteen työtehtävissä työajalla nollatoleranssia ja huumeiden osalta ehdotonta nollatoleranssia aina työjakson aikana.

Jokaiseen työnantajan tietoon tulleeseen tapaukseen, jossa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena joko saapuessaan alukselle tai oleskellessaan aluksella, tullaan kiinnittämään huomiota.

Aluksen päällikkö tai hänen määräämään aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen tulee tarvittaessa suorittamaan jäljempänä tarkoitettua päihdetestausta sen selvittämiseksi, onko päihteettömyysperiaatteita rikottu.

Suomen lipun alla olevilla aluksilla voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan työntekijöiden on suoritettava tehtävänsä kunnollisesti lain ja hyvän merimiestavan mukaisesti. Lisäksi laivapalveluksessa on noudatettava raittiutta, hyvää järjestystä ja kuria sekä käyttäydyttävä kohteliaasti. Alusta ja sen kuntoa on hoidettava huolellisuudella.

Tarkemmat päihteettömyyspolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

YLEISTÄ

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

Päihteettömyyspolitiikan toteuttaminen aluksilla on jokaisen laivaväkeen kuuluvan etu. Lähtökohtana on, että aluksella työskentelevät, mukaan lukien alihankkijat ja lisätyövoima, kuuluvat päihteettömyyspolitiikan piiriin, ja että kaikkiin heihin noudatetaan samoja toimintaperiaatteita.

Esihenkilöt ja työnjohto seuraavat päihteettömyyspolitiikan toteutumista. Tapaukset, joissa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt aluksella huumausaineiden vaikutuksen alaisena, voivat johtaa työsuhteen päättämiseen. Tapaukset, joissa työntekijä on aluksella siinä määrin päihtyneenä, että hän aiheuttaa vaaraa tai ei pysty suoriutumaan turvallisuuteen liittyvistä tehtävistään, voivat johtaa jäljempänä selostettuihin toimenpiteisiin. Jokaisella, joka

havaitsee tai epäilee laivaväkeen kuuluvan henkilön työskentelevän päihtyneenä, on velvollisuus ilmoittaa tilanteesta aluksen päällikölle tai esihenkilölle.

Mikäli on syytä epäillä jonkun laivaväkeen kuuluvan olevan työajalla päihtynyt, esihenkilöiden ja työnjohtajien on ilmoitettava tästä omille esihenkilöilleen tai aluksen päällikölle. Mikäli on syytä epäillä aluksen päällikön olevan työssä päihtynyt, asiasta on ilmoitettava viipymättä yliperämiehelle tai ylimmälle vastuulliselle perämiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen perämiehen on ilmoitettava asiasta viipymättä konepäällikölle ja varustamolle.

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työskentelemästä sellaisen kollegan kanssa, joka on päihtynyt.

Työnantaja vastaa huumetestien ja alkoholitestien hankintakuluista ja matkakuluista, joista annetaan työnantajalle selvitys.

Hoitomaksuista on sovittu hoitoonohjaussopimuksen kohdassa 8.9.

ALKOHOLI

Aluksella työskentelevä ei saa työaikana esiintyä alkoholin vaikutuksen alaisena eikä hänen veren alkoholipitoisuutensa (BAC) saa koskaan työssä ollessaan ylittää 0,00 ‰. Jos työntekijän veren alkoholipitoisuus ylittää 0,00 ‰:a, hän ei saa osallistua työskentelyyn aluksella, lukuun ottamatta pelastautumista.

Työntekijän on muutoinkin esiinnyttävä aluksella ollessaan siten, että hän ei vaaranna omaa, matkustajien ja muun henkilökunnan, saati aluksen ja sen lastin turvallisuutta ja siten, että hän selviytyy moitteettomasti tehtävistään pelastusorganisaatiossa.

Työntekijän on myös matkalla alukselle ja alukselta esiinnyttävä siten, että hän ei aiheuta vahinkoa työnantajalle.

Aluksen päällikkö valvoo aluksella hankitun sekä säilytetyn alkoholin määrää.

HUUMAUSAINHEET

Huumausaineilla tarkoitetaan kaikkia niitä aineita, joiden käyttö on Suomessa katsottu täyttävän huumausaineiden käyttörikoksen tunnusmerkistön. Tämän lisäksi huumausaineilla tarkoitetaan väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä ja muita päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita (esim. teknisiä liuottimia).

Huumausaineiden tuominen alukselle ja niiden hallussapito, käyttäminen, myyminen tai välittäminen aluksella on ehdottomasti kiellettyä. Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta voi seurata työsuhteen välitön purkaminen.

LÄÄKKEET

Lääkärin tai aluksen lääkintähenkilöstön määräämien lääkkeiden reseptin mukainen käyttäminen on sallittua. Ne, joille on lääkärin toimesta määrätty keskushermostoon vaikuttava lääkitys, suositellaan esittämään lääkityksestä selvitys aluksen sairaanhoitajalle tai, jos tällaista ei ole, terveydenhuollosta vastaavalle päällystön jäsenelle.

TILOJEN TARKASTAMINEN

Mikäli on aihetta olettaa, että työntekijä on tuonut alukselle tai säilyttää hytissään huumausaineita, tai sellaisia määriä alkoholia, että se voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai lastille taikka muutoin aiheuttaa epäjärjestystä aluksella, aluksen päälliköllä on oikeus tarkistuttaa työntekijän käytettävissä olevat tilat. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Asuintilojen tarkastuksen voi tehdä vain aluksen päällikkö tai viranomainen.

Tarkastus on toimitettava työntekijän valitsemien (esim. luottamusmies) todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa vaaraa tai haittaa aiheuttava aine. Aine on luovutettava viranomaisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

PÄIHDETESTAUS YLEISTÄ

Päihdetestaukseen, puhallustestausta lukuun ottamatta, kuuluvien näytteidenoton suorittaa lääketieteellisen koulutuksen saanut henkilö, jonka varustamo on tehtävään nimennyt.

Kyseisen henkilön ja varusteiden, näytteenottomenetelmien sekä näytteiden kuljetuksen, analysoinnin, arvioinnin, tulosten raportoinnin ja salassapidon tulee noudattaa kaikkina asianomaisina ajankohtina vastaaviin testauksiin tavanmukaisesti alalla noudatettavia vaatimuksia ja suosituksia.

Alkoholi- ja huumetarkastuksien suorittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Testit ovat joko satunnaistestejä, jotka on toimitettava siten, että ne ovat yleisiä eivätkä kohdistu erityisesti kehenkään yksittäiseen työntekijään tai testejä, joita suoritetaan perustellusta epäilystä. Perusteltu epäily voi syntyä esim. seuraavien tunnusmerkkien perusteella:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset;
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot;
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työjaksojen vaihdot;
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa;
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset;
- sairauslomtodistukset eri lääkäreiltä;
- esihenkilöiden välttely;
- toistuvat tapaturmat;
- rattijuopumus.

Mikäli olosuhteet sallivat, alkoholi- ja huumetestaukset suoritetaan mahdollisimman pian jokaisen turvallisuutta tai ympäristöä vaarantaneen onnettomuuden jälkeen. Tällöin on testattava kaikki työtehtävissä olleet tai muuten onnettomuuden syntyyn mahdollisesti vaikuttaneet.

ALKOHOLITESTAUS

Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista. Työntekijän, joka työskentelee työtehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta, on työaikana osallistuttava puhallustestaukseen, puhallustestauksesta kieltäytyminen on työsuhteen velvoitteiden ja päihitteettömyyspolitiikan vastaista toimintaa, josta voidaan antaa kirjallinen varoitus.

Työntekijä, joka kieltäytyy työaikana osallistumasta pistokoeluontoiseen puhallustestaukseen, voidaan poistaa työtehtävästä päällikön määräyksellä.

Työntekijällä on oikeus pyytää vapaaehtoista puhallustestiä milloin tahansa.

Satunnaispuhallutukset suoritetaan vain työaikana.

Aluksella on puhallustestin suorittamista varten kaksi kalibroituja alkometriä. Puhallustestauksessa käytettävät laitteet on kalibroitava ja tarkistettava ja huollettava säännöllisin väliajoin maahantuojan tai valmistajan ohjeiden mukaisesti ja ne on pidettävä kunnossa. Laitteiden tulee olla tarkkoja. Alkometrin näyttämä tarkastetaan laitevalmistajan ohjeen mukaan aina ennen puhallustestauksen aloittamista. Puhallustestauksen suorittaa aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, muu pätevä ja koulutuksen saanut miehistön jäsen. Tarkastuksesta ja suoritetuista puhallustestauksista, vapaaehtoisia testauksia lukuun ottamatta, tehdään merkintä laivapäiväkirjaan.

Puhallustestaus on suoritettava sellaisessa tilassa, jossa ei ole muita henkilöitä kuin ne henkilöt, joiden on oltava paikalla (puhallustestin suorittaja, testattava, luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja). Työntekijällä on oikeus kieltää todistajan läsnäolo.

Puhallustestauksista tehdään varustamon päihdeohjelmassa sovitulla tavalla puhallutuspöytäkirja. Puhalluspöytäkirjaa tulee säilyttää niin, ettei pöytäkirja ole muiden kuin niiden henkilöiden saatavilla, joilla on oikeus käsitellä puhallustuloksia. Positiivisesta tuloksesta, tehdään aina erillinen pöytäkirjamerkintä, jonka positiivisen tuloksen puhaltanut työntekijä allekirjoittaa. Puhallutuksen suorittaja ilmoittaa positiivisesta puhallustuloksesta varustamon konttorille nimetylle henkilölle ja ilmoittaa samalla positiivisen puhallustuloksen suorittaneen työntekijän henkilöllisyyden. Puhallustuloksia, joissa on tunnistamistietoja, ei merkitä laivapäiväkirjaan tai muualle mistä tulokset olisivat ulkopuolisten nähtävillä.

Mikäli ensimmäinen puhallustulos ylittää 0,00 ‰ suoritetaan tarkastuspuhallus toisella kalibroidulla alkometrillä.

Mittavirheen suuruus voi olla enintään 0,10 ‰.

Mikäli molemmat puhallustulokset ovat identtiset, voidaan mittausvirheen mahdollisuus sulkea pois.

Tarkastuspuhallutukseen, joka suoritetaan 0,00 ‰ ylittävän puhallustuloksen perusteella, pyydetään paikalle luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja / tukihenkilö. Puhallutuksista tehdään merkintä puhallutuspöytäkirjaan ja työntekijä kuittaa allekirjoituksellaan puhallustuloksen. Työntekijä ei saa nähdä puhalluspöytäkirjaan merkattuja muiden henkilöiden puhallustuloksia.

Mikäli tarkistuspuhalluskin ylittää 0,00 ‰, työntekijä poistetaan töistä ja testi uusitaan 30 minuutin kuluttua työntekijän työkyvyn tarkistamiseksi (uusintapuhallus).

Uusintapuhalluksen tarkoituksena on selvittää, onko työntekijä työkykyinen ja voiko hän palata työtehtäviinsä.

Mikäli on syytä epäillä (perusteltu epäily) työntekijän olevan aluksella alkoholin vaikutuksen alaisena, hänet testataan puhallustestillä. Jos työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään joka kerta tapauskohtaisesti ottaen huomioon työntekijän päihtymistä osoittavat muut seikat. Kun työntekijällä on laissa säädetty velvollisuus osallistua puhallustestaukseen, on puhallutuksesta kieltäytyminen työsuhteen velvoitteiden ja tämän politiikan vastaista toimintaa, josta voi seurata kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen. Työntekijä, joka kieltäytyy osallistumasta puhallustestaukseen, voidaan poistaa työtehtävistä päällikön määräyksellä.

HUUMETESTAUS

Virtsakoetestillä voidaan selvittää huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista. Testin suorittaa aina merimieslääkäri tai muu hyväksytty terveydenhuollon edustaja. Työnantajan tulee varmistua siitä, että testin ottajalla on voimassa oleva pätevyys ja testimenetelmä on sellainen, joka on määritelty hyväksyttäväksi kansallisessa lainsäädännössä.

Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen solmimista.

Perustellusta epäilystä voidaan tarvittaessa suorittaa yksittäiseen henkilöön kohdistuva huumetestaus. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pistokoeluentoisia huumausainetestejä, kuten laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) on säädetty tai työntekijän kanssa erikseen sovittu. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta. Huumetestin tuloksen toimittamatta jättäminen on työvelvoitteiden rikkomista ja voi johtaa kurinpidollisiin toimiin.

RIKKOMUSTEN SEURAUKSET

Päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa työsuhteen jatkumisen arviointi ja työsuhte voidaan päättää ilman varoitusta, mikäli merityösopimuslaissa säädetty edellytykset täyttyvät. Työaikana päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa aina aluksen päällikön tai työnantajan antama kirjallinen varoitus, joka on voimassa 12 kuukautta. Varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoonhakeutumiskehoituksen lisäksi on aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevan hoitoonohjauksen mukaisesti toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon.

Hoitoonohjaukseen voidaan turvautua ensimmäisen päihtyneenä olemisen johdosta annettavan varoituksen yhteydessä.

Koeajalla olevan työntekijän työsuhde voidaan päättää varoituksetta, mikäli hän syyllistyy tämän päihdepolitiikan rikkomisesta.

Mikäli hoitoon hakeutunut työntekijä rikkoo hoitoa varten laadittua hoitosuunnitelmaa tai hoito-ohjetta tai mikäli työntekijä esiintyy varoituksen voimassa ollessa uudestaan päihtyneenä työssään, työnantaja voi päättää hänen työsopimuksensa.

MUUTA

Osapuolet sopivat, että päihdekäytäntöjen poikkeavista määräyksistä tai menettelytavoista sekä mahdollisesta kompensatiosta voidaan sopia työehto-osapuolten välisellä erillissopimuksella varustamo- tai aluskohtaisesti, huomioiden varustamokohtaiset tarpeet.

Henkilökuntaan kuuluva saa ostaa ja säilyttää aluksella alkoholipitoisia aineita, mutta niiden käyttäminen tämän politiikan vastaisesti on kiellettyä.

Tämä politiikka päihdeettömästä työpaikasta korvaa kaikki SKPL:n ja SV:n välillä aiemmin sovitut päihdepolitiikat ja niiden tulkinta- ja soveltamisohjeet ja erillispöytäkirjat, joilla on sovitut päihdeisiin liittyvistä säännöistä, toimintatavoista, oikeuksista tai velvollisuuksista