

PUUTTUVAN MIEHEN PALKKA

MERIMIESLAIN 23 §:n (1.7.1978 lähtien MmL (423/78) 17 § TULKINNASTA OVAT JÄRJESTÖT SOPINEET SEURAAVAA:

6.3.1969 PIDETTY KOKOUS

1 §

Todettiin, että kokous oli järjestetty Merimies-Unionin toivomuksesta, koska aika ajoin oli esiintynyt merimieslain 23 §:n tulkintavaikeuksia.

2 §

Puheenjohtaja totesi, että 23 §:n soveltamisen edellytyksiä ovat

- a) että laivaväen vähenemisen johdosta varustajalle on syntynyt palkansäästöä sekä
- b) että tämän johdosta jäljelle jäävien työ on lisääntynyt.

Syntynyttä palkansäästöä ei myöskään jaeta, mikäli lisääntynyt työ korvataan ylityökorvauksella.

Unionin edustajat esittivät kantanaan, että merimiehen ei tarvitse todistaa työn lisääntyneen, että palkansäästöä aina syntyy, jos alus on alimiehitetty, että rajanveto normaalin ja lisääntyneen ylityön välillä on vaikeata vetää sekä että miehistön ollessa vajavaista annetaan tavallista vähemmän vapaa-aikaa aluksessa oleville.

Työnantajataholta todettiin, että laivaväen syystä tai toisesta vähetessä jätetään usein jokin työ tekemättä, joten laivaväen väheneminen ei suinkaan aina merkitse lisätyötä. Samoin eräät alukset on ylimiehitetty, jolloin "extra" laivaväki suorittaa huoltotyötä.

3 §

Lyhyen tauon jälkeen esitti puheenjohtaja hyväksyttäväksi seuraavan tulkin-taohjeen:

- a) keittiöhenkilökunnan (byssagängi) de facto vähentyessä katsastustodistuksessa mainitusta lukumäärästä, katsottaisiin tämä riittäväksi selvitykseksi työn lisääntymisestä ja säästynyt palkka olisi tällöin jaettava.
- b) kone- ja kansimiehistön vähentyessä olisi tapaus tapaukselta selvitetävä, onko jäljellä olevien työtaakka lisääntynyt ennen säästetyin palkan jakamista. Ohjenuorana näissä tapauksissa voitaisiin pitää sitä tosiasiaa, että §-laivoissa ja pienemmissä aluksissa, joissa ei ole päivämiehiä, on todennäköistä, että kun yksimies on poissa niin jäljelle jäävien työ lisääntyy, kun taas suuremmissa aluksissa, joissa on päivämiehiä, tämä tapahtuu harvemmin,

- c) samoin katsottaisiin työn automaattisesti lisääntyneen, mikäli alus lähtiessään matkalle Suomesta on alimiehitetty ja säästynyt palkka olisi näissä tapauksissa jaettava jäljelle jääneiden kesken.

KEVÄÄN 1974 TES-NEUVOTTELUIEN YHTEYDESSÄ TÄSMENNETTIIN EDELLÄ MAINITTU 6.3.1969 PIDETTY PÖYTÄKIRJA SEURAAVASTI:

Jos miehistön lukumäärä matkan alkaessa on pienempi kuin mitä aluksen osalta varustamon ja Unionin kesken on sovittu, katsotaan miehistön vähentyneen merimieslain 23 §:ssä mainitulla tavalla.

Koska miehistöllä em. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ei normaalisti synny oikeutta ylityökorvaukseen, on miehistöön kuuluvan merimiehen tällöin katsottava olevan oikeutettu merimieslain 23 §:n mukaiseen jaettuun palkkaan.

Säästynyt palkka on jaettava siinä suhteessa kuin kunkin työmäärä aluksella on lisääntynyt.

Tätä sääntöä ei sovelleta ulkomaanliikenteen aluksissa, milloin ne siirtyvät Suomen satamien välillä.

SYKSYN 1997 TES-NEUVOTTELUIEN YHTEYDESSÄ TÄSMENNETTIIN KEVÄÄLLÄ 1974 TES-NEUVOTTELUIEN YHTEYDESSÄ 6.3.1969 TEHTYYN PÖYTÄKIRJAAN LISÄTTYÄ MERKINTÄÄ SEURAAVASTI:

Tätä sääntöä ei sovelleta ulkomaanliikenteen aluksissa, milloin ne siirtyvät Suomen satamien välillä eikä Suomen satamien välillä siirtyvissä lastialuksissa, kun niiden miehistöjen jäsenille annetaan ylimääräistä vapaata.

ULKOMAANLIIKENTEEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

JOHDANTO

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

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

1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan Suomen Varustamot ry:n, Rederierna i Finland rf:n jäsenyrityksissä osana Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n ja Suomen Varustamot ry:n välillä solmittuja työehtosopimuksia, ellei osapuolten välillä ole toisin sovittu.

2 LUOTTAMUSMIESKÄSITE

Luottamusmiehellä tarkoitetaan Suomen Merimies-Unionin jäsenten valitsemaa varustamon tai yhteisen johdon alaisten varustamoiden (varustamoyhtymä) pääluottamusmiestä ja aluskohtaista laivaluottamusmiestä sekä laivan työosaston luottamusmiestä (osastoluottamusmies) ja heidän varahenkilöitään.

3 VAALIKELPOISUUS

Luottamusmiehen on oltava varustamon tai varustamoyhtymän työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

4 LUOTTAMUSMIEHEN VALITSEMINEN

Laivaluottamusmies

Alukselle voidaan valita laivaluottamusmies ja hänelle varahenkilö.

Laivaluottamusmiehen varamies valitaan osastoluottamusmiesten keskuudesta, mikäli tällaisia on valittu.

Osastoluottamusmies¹⁾

Työosastolle, jolla työskentelee vähintään 9 Suomen Merimies-Unionin jäsentä, voidaan valita osastoluottamusmies. Työosastolla tarkoitetaan ensisijaisesti kansi-, kone- ja talouspuolta. Suuremmissa matkustaja-aluksissa talouspuolelle voidaan kuitenkin valita useampia kuin yksi osastoluottamusmies esimerkiksi noudattaen jakoa, jonka mukaan talousosasto on jaettu eri kokonaisuuksiin.

Työosaston työntekijöiden ja varustamon välillä voidaan sopia, että työosastolle valitaan osastoluottamusmies, vaikka työosastolla työskentelee vähemmän kuin 9 Suomen Merimies-Unionin jäsentä. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. kysymyksessä olevan työosaston työntekijöiden lukumäärään ja luottamusmiehen mahdollisuuksiin tavata osaston työntekijät myös vuorotyö huomioon ottaen. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan siirtää ratkaistavaksi tämän sopimuksen osapuolten välisiin neuvotteluihin.

Pääluottamusmies

Pääluottamusmies voidaan valita, jos varustamon tai varustamoyhtymän alusten lukumäärä on viisi (5) tai aluksissa on työssä yhteensä vähintään 100 työntekijää.

Vaalien toimittaminen

Varustamon on annettava mahdollisuus vaalien toimittamiseen ja kaikille aluksissa/työosastolla työskenteleville Suomen Merimies-Unionin jäsenille mahdollisuus osallistua vaaleihin. Vaalien järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry antaa tarkemmat ohjeet vaalien järjestämisestä ja toimittamisesta.

¹⁾ Osapuolet ovat sopineet 9.3.2011 päivätyllä pöytäkirjalla seuraavaa:

Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että suuremmissa matkustaja-aluksissa lähtökohtana on seuraavan osastojaon käyttäminen:

- | | | |
|--------------------|---------------------|-------------------|
| 1) kansiosasto | 2) koneosasto | 3) keittiöosasto |
| 4) ravintolaosasto | 5) hotelliosasto ja | 6) myymäläosasto. |

Lisäksi osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että varustamossa voidaan sopia esimerkiksi varustamon ja pääluottamusmiehen kesken myös useampien osastoluottamusmiesten valitsemisesta, esimerkiksi siten, että ravintolaosastolle valitaan osastoluottamusmies baareja, ala carte –ravintoloita ja buffe –ravintoloita varten.

5 ILMOITUKSET

Vaaleista on laadittava oheisen mallin mukainen pöytäkirja, josta ilmenee valituksi tulleet. Pöytäkirjasta on toimitettava oheisen mallin mukainen ote työnantajalle tai työnantajan edustajalle ja Suomen Merimies-Unionille.

6 LUOTTAMUSMIEHILLE ANNETTAVAT TIEDOT

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työsuhteisiin liittyvistä asioista, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Työntekijöiden terveydentilaan ja ansiotasoon liittyvät tiedot on käsiteltävä luottamuksellisesti.

Pääluottamusmiehellä ja laivaluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten tiedot aluksilla toimivista aliurakoitsijoista ja aluksilla työskentelevästä ulkopuolisesta työvoimasta.

Pääluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle on annettava Merimies-Unionin ja varustamon väliset sopimukset.

7 LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia Suomen Merimies-Unionin ja sen jäsenistön edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Pääluottamusmiehen tehtävänä on myös neuvotella aluksen miehityksestä ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alus-sopimuksen tarkoittamalla tavalla sekä välittää tietoja työnantajan ja Suomen Merimies-Unionin sekä työntekijän välillä.

Alukseen otettavalle uudelle työntekijälle selvitetään ja hänen työsopimukseen merkitään, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan. Työntekijälle selvitetään myös Suomen Merimies-Unionin ja varustamon välistä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää ja hänet opastetaan viipymättä ja niin pian kuin mahdollista oman osastoluottamusmiehen tai aluksen luottamusmiehen taikka pääluottamusmiehen luo.

8 LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE

Luottamusmies, on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

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

Työnantajan ja pääluottamusmiehen sekä varapääluottamusmiehen on selvitettävä pääluottamusmiestehtävän ja varapääluottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö pääluottamusmiehen tai varapääluottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille. Sama koskee erityistysuojeluvaltuutettua, mikäli varustamoon on sellainen valittu.

9 LUOTTAMUSMIEHEN SIIRTÄMINEN

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei saa tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden vakinaista tointaan huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä hänen työsopimussuhdetta saa päättää luottamusmiestehtävän takia. Määräaikaisesti toista työtä tekevä luottamusmies voidaan siirtää takaisin omaan työhönsä määräajan päätyttyä.

Pääluottamusmies ja varapääluottamusmies sekä erityistysuojeluvaltuutettu, mikäli varustamoon on sellainen valittu, on sijoitettava tehtävän päättymisen jälkeen ensisijaisesti samaan alukseen tai samalle liikennealueelle, josta hänet on valittu, aikaisempaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, aikaisempaa työtä vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön taikka, jos tämäkään ei ole mahdollista, hänen ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

10 LUOTTAMUSMIEHEN IRTISANOMISSUOJA

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

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa irtisanoa hänestä johtuvasta syystä ilman luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistön suostumusta.

Luottamusmiestä ei saa asettaa työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa huonompaan asemaan kuin muut työntekijät.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkamisen työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavan rikkomisen tai laiminlyönnin johdosta, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei ole mahdollista, ellei rikkominen tai laiminlyönti ole ollut toistuvaa ja ellei luottamusmiestä ole tästä aikaisemmin toistuvasti varoitettu.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmieheshdokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu kirjallisesti työn-

antajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen luottamusmiehen toimikauden alkua tai vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta, kun vaalitulokset on todettu.

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

Mikäli työnantaja aikoo päättää luottamusmiehen työsopimuksen, tästä on ilmoitettava tämän sopimuksen osapuolille, joiden on välittömästi selvitettävä keskinäisissä neuvotteluissaan päättämisen peruste.

Jos luottamusmiehen työsopimus on päätetty tämän sopimuksen tai lain vastaisesti, työnantajan on suoritettava hänelle hyvikkeenä vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Hyvike on määrättävä merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti.

Mikäli luottamusmies on ollut sairauden tai vamman vuoksi pois työstä, varustamon on sijoitettava hänet sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua ensisijaisesti samaan alukseen tai samalle liikennealueelle aikaisempaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, aikaisempaa työtä vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön tai, jos tämäkään ei ole mahdollista, hänen ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

Kausiliikenteeseen käytettävän aluksen toiminnan katsotaan keskeytyneen kokonaan, milloin alus saapuu viimeiseltä vuoroltaan talvehtimissatamaan. Luottamusmiehellä on oikeus palata alukseen, mikäli se asetetaan talvehtimiskauden jälkeen jälleen liikenteeseen.

Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittuja määräyksiä sairaana tai vammautuneena olleen luottamusmiehen tai kausiliikenteessä olleen aluksen luottamusmiehen paluuoikeudesta, on velvollinen suorittamaan luottamusmiehelle merenkulkualan irtisanomissuojasopimuksen mukaisen korvauksen.

Luottamusmiehenä toimivalle työntekijälle on annettava ennakoilmoitus hänen työsopimussuhteen päättymisestä kolme (3) viikkoa ennen varsinaisen päättymisilmoituksen antamista, jos työsuhde on jatkunut vähemmän kuin vuoden, ja neljä (4) viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut enemmän kuin vuoden. Luottamusmiehelle annettavaan ennakoilmoitukseen on merkittävä irtisanomisen syy. Pääluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle annettava ennakoilmoituksesta toimitetaan tieto myös asianomaisen työpaikan työntekijöille sekä tämän sopimuksen osapuolille. Ennakoilmoituksesta työosaston luottamusmiehelle annetaan tieto laivaluottamusmiehelle. Ennakoilmoitusta ei kuitenkaan tarvitse antaa, jos työnantaja on lain mukaan oikeutettu purkamaan työsopimuksen.

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan myös varapääluottamusmieheen sekä erityistyo-suojeluvaltuutettuun, mikäli sellainen varustamossa on.

11 VAPAUTUKSEN ANTAMINEN JA ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN

Vapautuksen antaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään.

Kiireellisten asioiden hoitamista varten luottamusmiehelle on annettava vapautusta työstään työn kannalta sopivana aikana.

Mikäli pääluottamusmies tai laivaluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, hänen on hoidettava luottamustehtävät sinä aikana.

Luottamusmiehelle annetaan tehtäviensä hoitamista varten säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla:

<i>Osastoluottamusmies:</i>		0,5 päivää/kk
<i>Laivaluottamusmies:</i>		
1 - 59	työntekijää	0,25 päivää/viikko
60 - 139	työntekijää	0,5 päivää/viikko
140 – 199	työntekijää	1,0 päivää/viikko
yli 200	työntekijää	1,5 päivää/viikko
<i>Pääluottamusmies:</i>		
1 - 199	työntekijää	1,5 päivää/viikko
200 - 499	työntekijää	2 päivää/viikko
500 - 799	työntekijää	2,5 päivää/viikko
yli 800	työntekijää	3 päivää/viikko

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan työehtosopimusallalla:

<i>Laivaluottamusmies:</i>		
9 - 59	työntekijää	2 tuntia/viikko
60 - 139	työntekijää	5 tuntia/viikko
140 - 199	työntekijää	8 tuntia/viikko
yli 200	työntekijää	12 tuntia/viikko
<i>Pääluottamusmies:</i>		
1 - 199	työntekijää	14 tuntia/viikko
200 - 499	työntekijää	17 tuntia/viikko
500 - 799	työntekijää	20 tuntia/viikko
yli 800	työntekijää	24 tuntia/viikko

Ansionmenetyksen korvaaminen

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla pääluottamusmiehen palkkaryhmä on riippumatta pääluottamusmiehen ammatista vähintään taloushenkilökunnan palkkaryhmän palkkaluokka 3. Palvelurahana maksetaan varustamossa maksettavan palvelurahan keskiarvon mukaan siten, että palvelurahan perusteena on korkeampi palveluraha (4%), joka maksetaan myös siltä ajalta, kun pääluottamusmies käyttää pääluottamusmiesvapautustaan.

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan työsopimusosalalla pääluottamusmiehelle maksetaan vähintään korjausmies YT-palkkaryhmän mukaista palkkaa lisineen.

Pääluottamusmies ja varapääluottamusmies on oikeutettu saamaan jokaiselta luottamusmiestehtävien hoitopäivältä korvaukseen, joka vastaa matkustaja-aluksissa 2 ylityötunnilta ja rahtialuksissa 2 arkiylityötunnilta maksettavaa korvausta.

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

Edellä olevia määräyksiä sovelletaan myös erityistyösuojeluvaltuutettuun, mikäli varustamoon on sellainen valittu.

12 LUOTTAMUSMIEHEN KOULUTUS

Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

13 LUOTTAMUSMIEHEN TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET

Luottamusmiehelle on järjestettävä paikka, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Jos työpaikan koko sitä edellyttää, työnantajan on järjestettävä luottamusmiehelle myös tarkoituksenmukainen toimitila, jossa hän voi järjestää luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät neuvottelut.

Pääluottamusmiehellä ja laivaluottamusmiehellä on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten matkapuhelimia, sähköpostia, Internet-yhteyttä sekä it-laitteita niihin liittyvine ohjelmineen.

Luottamusmiehelle on järjestettävä tiedottamistoimintaa varten miehistötiloista asianmukainen paikka ilmoitusten ja tiedotteiden esille asettamista varten.

14 NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä työntekijän on käännyttävä ensisijaisesti hänen lähimmän esimiehensä puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi esimiehen kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi työosastonsa luottamusmiehen ja esimiehen tai työnantajan edustajan välisiin neuvotteluihin. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, se voidaan siirtää ratkaistavaksi laivaluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisiin neuvotteluihin. Jos asiaa ei saada ratkaistua näissäkään neuvotteluissa, se voidaan siirtää pääluottamusmiehen selvitettäväksi.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada edellä olevan mukaisesti paikallisesti ratkaistuksi, se voidaan saattaa selvitettäväksi työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

15 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

MERENKULKUALAN ULKOMAANLIIKENTEEEN SOPIMUS IRTISANOMISEN JA LOMAUTUKSEN PERUSTEISTA

Allekirjoittaneet järjestöt ovat – huomioon ottaen toisaalta välttämättömät pyrkimykset yritysten tuotannollisten toimintaedellytysten parantamiseksi ja toisaalta taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuneiden yritysten työntekijämäärien supistamisen työntekijöiden sosiaaliselle turvallisuudelle aiheuttaman epävarmuuden – sopineet seuraavista toimenpiteistä, joita on sovellettava Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden aluksilla.

1 § SOVELTAMISALA

Sopimus koskee lomauttamista sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.

Sopimus ei koske

1. työntekijää, jonka työsopimus on tehty määräajaksi taikka koskemaan määrättyä matkaa tai määrättyjä matkoja,
2. tapauksia, joissa työsopimus on purettu merityösopimuslain (756/2011) 9 luvun 1 §:ssa tarkoitetusta syystä, eikä
3. työsopimuksen purkamista merityösopimuslain 1 luvun 5 §:n tarkoittamana koeaikana.

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

2 § IRTISANOMISAJAT

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

1. kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta,
2. kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta, mutta enintään yhdeksän vuotta,
3. neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta, mutta enintään kaksitoista vuotta,
4. viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kaksitoista vuotta, mutta enintään viisitoista vuotta, ja
5. kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisitoista vuotta.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

Merityösopimuslain 8 luvun 5 ja 7 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa sovelletaan laissa säädettyä irtisanomismenettelyä.

3 § IRTISANOMISAJAN LAIMINLYÖNTI

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

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä merityösopimuslain 2 luvun 21 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

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

4 § IRTISANOMISEN PERUSTEET

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman merityösopimuslain 8 luvun 2 §:n mukaista painavaa syytä tai saman lain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettua perustetta.

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

Irtisanominen liikkeen luovutuksen johdosta sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman vuoksi tapahtuu merityösopimuslain 8 luvun 5 ja 7 §:ssä määrättyllä tavalla.

5 § PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA MAKSETTAVA VAHINGONKORVAUS

Jos työnantaja perusteettomasti irtisanoa työntekijän työsopimuksen, eikä käytyjen neuvottelujen jälkeen ennen työsuhteen päättymistä peruuta toimenpidettä, on irtisanotulla oikeus saada sen johdosta merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu vahingonkorvaus. Jos työsuhde on jatkunut kes-

keytyksettä yli 10 vuotta irtisanomisen voimaan tullessa, on hyvikkeenä maksettava vähintään 6 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

6 § TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMISSUOJA RASKAUDEN, ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINLOMAN SEKÄ HOITOVAPAAN AIKANA

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

Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta työnantajan sitä pyytäessä.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta merityösopimuslain 5 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksin tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitun äitiys-, isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käytävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

7 § LOMAUTUS

Lomauttaminen

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Työnantaja saa merityösopimuslain 6 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin sen lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

- 1) hänellä on merityösopimuslain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;
- 2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta;

työn tai työntarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään 7 päivää ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Lomautuksen ennakkoselvitys ja työntekijöiden kuuleminen

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa asianomaiselle luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työntekijöiden tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työnsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työnsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Sama oikeus on työntekijällä joka irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

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

8 § MUU TYÖNTEON JA PALKANMAKSUN KESKEYTYS

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

9 § TAKAISIN OTTAMINEN

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

10 § IRTISANOMISTA TAI LOMAUTUSTA KOSKEVA ILMOITUS TYÖVOIMAVIRANOMAISILLE

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen (10) työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille.

11 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, sotavammaisia ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä, että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Soveltamisohje

Työvoiman vähentäminen toteutetaan pääsääntöisesti varustamokohtaisesti. Työvoiman vähentäminen voidaan toteuttaa myös aluskohtaisesti esimerkiksi silloin, kun varustamo poistaa liikenteestä eri liikennealueella toimivan tai toimivia erityyppisiä aluksia. Kun työvoiman vähentäminen toteutetaan varus-

tamokohtaisesti, varustamon matkustaja-aluksia sekä kuivarahti- ja tankki-aluksia käsitellään kokonaisuuksina.

Työvoiman vähennyksistä ja niissä noudatettavasta järjestyksestä tulee neuvotella hyvissä ajoin etukäteen yhteistoimintalain ja sen soveltamisesta menenkulkualalle laadittujen soveltamisohjeiden mukaisessa järjestyksessä.

Vähentämisjärjestystä koskevaa määräystä sovellettaessa on otettava huomioon, että varustamon toiminnalle tärkeät ammattityöntekijät ja osan työkyvystään saman työnantajan palveluksessa menettäneet ovat keskenään rinnasteisessa asemassa. Heidän keskinäinen asemansa vähentämisjärjestyksessä määräytyy yleensä työsuhteen kestoajan ja huoltovelvollisuuden määrän perusteella.

Varustamon toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ovat esimerkiksi:

- työkokemuksen tai koulutuksen taikka työnantajan järjestämän lisä-/erikoiskoulutuksen perusteella tärkeän ammattitaidon – kuten erityisen myyntitaidon (esimerkiksi sommelier ja kosmetologi) tai erikoisosaamisen (esimerkiksi erikoisruokavaliokokki ja restonomi) – omaavat työntekijät
- erityisen ammattitaidon omaavat työntekijät; sekä
- erityisiin työtehtäviin, kuten raskaaseen työhön tai vaativaan asiakaspalveluun soveltuvat työntekijät.

Muiden työntekijöiden keskinäinen lomauttamis- ja irtisanomisjärjestys määräytyy työsuhteen kestoajan ja huoltovelvollisuuden perusteella siten, että viimeksi lomautetaan tai irtisanotaan työntekijä, jonka työsuhde on pidempi. Jos työsuhteet ovat yhtä pitkät, viimeksi lomautetaan tai irtisanotaan työntekijä, jonka huoltovelvollisuus on suurempi.

Luottamusmiehen, luottamusvaltuuten ja työsuojeluvalluutetun asemasta työvoiman vähentämistilanteissa on määrätty erikseen.

12 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

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

13 § VOIMASSAOLOAIKA

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

SOPIMUS TYÖSUOJELUTYÖSTÄ TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA

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.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) 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 terveellisuuden 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 muiden 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 velvollisuuksien pohjalta on työturvallisuuslaissa vielä säädetty, että osapuolten on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan turvallisuutta aluksella. Tämän yhteistoiminnan sisällystään on tarkemmin säädetty työsuojelun valvonnasta annetussa laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa.

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

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

Laivatyöturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002) ja työsuojelun valvontalaissa (44/2006) sekä yksityiskohtaisemmin valtioneuvoston päätöksissä työympäristöstä aluksissa (417/81) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/81) niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

1 § SOVELTAMISALA

Tämä sopimus koskee Suomen Varustamot ry:n aluksia, joihin sovelletaan ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa sekä matkustaja-aluksia koskevia työehtosopimuksia.

2 § YHTEISTOIMINTAELIMET

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

Varustamon ja aluksen välisen yhteistoiminnan edistämiseksi on varustamossa nimetty työsuojeluyhdyshenkilö.

Työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon varustamon tai aluksen työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu on aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kaksikymmentä työntekijää toimihenkilöasemassa olevat työntekijät mukaan luettuna, perustettava työsuojelutoimikunta tämän sopimuksen 12–14 §§:ien mukaisesti.

Alukseen voidaan, sen mukaan mitä valvontalain 38 §:ssä on säädetty, perustaa muulloinkin työsuojelutoimikunta. Mikäli alukseen on valvontalain 38 §:n mukaan perustettu työsuojelutoimikunta, koskee sopimus myös tältä osin näitä aluksia.

3 § YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT/TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN TEHTÄVÄT

Työsuojelutoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta

- 1) laatia työsuojelutoiminnassa noudatettavaksi vuosittain toimintasuunnitelma;
- 2) laatia toimintaa varten aluksen työsuojelutoiminnan yleistä järjestelyä koskevat tarpeelliset suunnitelmat;
- 3) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 4) myötävaikuttaa muun kuin edellisessä kohdassa tarkoitetun tutkimuksen suorittamiseen ja toimeenpanemiseen, milloin tällainen tutkimus on tarpeen työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmanvaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 5) seurata tapaturma- ja terveystilannetta työpaikalla sekä ryhtyä toimenpiteisiin tutkimuksen toimeenpanemiseksi tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien syiden selvittämiseksi;
- 6) seurata työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikalla ja tehdä sitä koskevia esityksiä työnantajalle;
- 7) käsitellä päihteiden käyttöön liittyvää tiedottamis- ja valistusaineiston jakamista sekä päihteiden väärinkäyttäjien hoitoon ohjaamista siten kuin siitä on alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskevassa hoitoonohjaussopimuksessa määrätty;
- 8) käsitellä työsuojeluun vaikuttavia työpaikan muutos- ja uudistus- sekä tapaturmien ja terveysvaarojen ehkäisy-suunnitelmia kustannusarvioineen, antaa näistä lausuntoja työnantajalle sekä seurata suunnitelmien toteuttamista;
- 9) pyrkiä kehittämään työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviä menettelytapoja ja tehdä niitä koskevia esityksiä työnantajalle;
- 10) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin ja seurata niiden kehitystä sekä tarvittaessa ja milloin se on mahdollista muun muassa tarkastuksia suorittamalla kiinnittää erityistä huomiota vaarallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin sekä tehdä esityksiä niiden korjaamiseksi;
- 11) selvittää vuosittain toimialueensa työsuojelua koskevan yhteistyökoulutuksen tarve ja laatia suunnitelmia yrityksen koulutussuunnitelman ja talousarvion valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuettaan varten hyväksytyin koulutussuunnitelman ja talousarvion puitteissa ottaen huomioon mitä osapuolten kesken on työsuojelun yhteiskoulutuksen järjestämisestä koulutussopimuksessa erikseen sovittu.

4 § VARUSTAMON TYÖSUOJELUYHDYSHENKILÖ

Alusten ja varustamon välisen työsuojeluyhteistyön edistämiseksi tulee jokaiseen varustamoon nimetä työsuojelusta vastaava henkilö, jonka nimi on saa-

tettava alusten, merenkulun työmarkkinajärjestöjen ja työsuojeluviranomais-
ten tietoon.

Varustamon työsuojeluyhdyshenkilön tulee olla perehtynyt alusten työsuoje-
lukysymyksiin.

Yhdyshenkilön tehtävänä on

- 1) ylläpitää varustamon ja alusten työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vas-
taavan työsuojeluyhteistoimintaelimen välistä kirjeenvaihtoa ja muuta tar-
peellista työsuojelun yhteistoimintaa;
- 2) välittää alusten työsuojeluyhteistoimintaelinten käyttöön tapaturmiin ja
työterveydenhuoltoon liittyviä tietoja;
- 3) huolehtia työsuojeluun liittyvien lakien, asetusten ja määräysten tiedoksi
saattamisesta alusten työsuojeluyhteistoimintaelimille;
- 4) huolehtia siitä, että työnantaja ja tämän edustajat saavat tarpeelliset tiedot
työsuojelua koskevasta säännöksistä, määräyksistä ja ohjeista;
- 5) huolehtia varustamokohtaisen työsuojelukoulutustarpeen tiedottamisesta
merenkulkualan turvallisuustyön työalatoimikunnalle sekä pitää luetteloa
koulutusta saaneista työsuojeluhenkilöistä;
- 6) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä työsuojeluviranomaisiin.

5 § TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖN TEHTÄVÄT

Työsuojelupäälliköksi nimettävän tulee olla työsuojeluun perehtynyt henkilö.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät
toimintaedellytykset.

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

- 1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä
huolehtia niiden saattamisesta laivaväen tiedoksi;
- 2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos tarkas-
tuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 3) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuh-
teisiin, seurata niiden kehitystä sekä ryhtyä toimenpiteisiin havaitsemansa
epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi;
- 4) ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin valvontalaissa säädetyn työnantajan ja
työntekijän välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työ-
paikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi;
- 5) pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, työsuojeluvaltuutettuun ja muihin
työpaikalla työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin;
- 6) suorittaa ne muut tehtävät, jotka työsuojelun valvonnasta annetun lain ja
asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle
kuuluvat;
- 7) tehdä esityksiä työnantajalle toimenpiteistä tutkimuksen järjestämiseksi
työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran, ilmen-

- neen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 8) kiinnittää työnantajan huomiota siihen, että säädetyt työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvät käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastukset toimitetaan;
 - 9) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä tarpeellisen ensiaputoiminnan ja sitä koskevan koulutuksen järjestämiseksi työpaikalle;
 - 10) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä työpaikan työsuojeluun liittyvän työtönopastuksen, koulutuksen ja tiedotustoiminnan järjestämiseksi;
 - 11) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä varustamon työsuojeluyhdyshenkilöön ja työterveyshenkilöstöön;
 - 12) toimittaa aluksen työsuojelutoimikunnan päätökset viivytyksettä varustamoon.

6 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TEHTÄVÄT

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

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

7 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA JA OIKEUDET

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä suorittamista varten saada 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 mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä luottamustehtävän aikana, edellyttäkö työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

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

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta. Varavaltuutettu rinnastetaan valtuutettuun asemansa ja oikeuksiensa osalta silloin, kun valtuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään vuosiloman tai vuorottelujärjestelmän vuoksi.

8 § VAPAUTUSTEN MYÖNTÄMINEN TYÖSTÄ

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

Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä syntyy epäselvyyttä, on hän kuitenkin oikeutettu saamaan vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan työehtosopimuslalla: 5 tuntia 4 perättäisen viikon aikana ja milloin laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, 8 tuntia 4 perättäisen viikon aikana.

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla: puoli päivää 4 perättäisen viikon aikana ja milloin laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, yhden päivän 4 perättäisen viikon aikana.

9 § TYÖAJAN ULKOPUOLISET TEHTÄVÄT

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

10 § ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN JA PALKKIOT TYÖAJAN ULKOPUOLELLA SUORITETUISTA TEHTÄVISTÄ

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

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Työajan ulkopuolella suoritetusta työsuojelua koskevasta välttämättömästä tehtävästä sekä työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta maksetaan valtion komiteoissa voimassa olevan kokouspalkkion suuruinen palkkio.

11 § VARAVALTUUTETTU

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

12 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOONPANO

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4 laivaväen ollessa alle 50 ja 8 laivaväen lukumäärän ollessa 50 tai sen yli.

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

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

Toimihenkilöiden edustajat työsuojelutoimikuntaan valitsevat aluksilla työskentelevät toimihenkilöt keskuudestaan.

Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana ovat toimikunnan keskuudestaan näihin tehtäviin valitsemat henkilöt. Toimikunta valitsee itselleen tarvittaessa sihteerin, jonka ei tarvitse olla toimikunnan jäsen.

Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä kuitenkin oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus mutta ei äänivaltaa. Toimihenkilöksi katsotaan aluksen päällikkö ja konepäällikkö sekä perämiehet, konemestarit, radiosähköttäjät, talousosaston esimiehet purserit ja linjaluotsit.

13 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOUKSET

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 tahi neljännes työsuojelutoimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

14 § 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.

Vaalit on toimitettava siten, että kaikilla aluksen työntekijöillä ja toimihenkilöillä 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. Henkilö, joka on valittu työsuojeluvaltuutetuksi, voidaan myös valita työsuojelutoimikunnan jäseneksi.

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta, ellei aluskohtaisesti muuta sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Aluksessa suoritettavien ensimmäisten vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelupäällikkö ja milloin aluksessa on valittu luottamusmiehiä, yhteistoiminnassa heidän kanssaan.

15 § TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tila voi olla yhteinen esim. luottamusmiehen kanssa.

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojeluvaltuutettujen että työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten matkapuhelimia, atk-laitteita niihin liittyvine ohjelmineen ja internet-yhteyttä (sähköpostia).

16 § YRITYSKOHTAISET JÄRJESTELYT

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

17 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi molemminpuolisen irtisanomisajan ollessa 3 kuukautta.

TYÖSUOJELUSOPIMUKSEN TARKOITTAMAN TYÖALATOIMIKUNNAN TOIMINTAMALLI

1 § MERENKULKUALAN TYÖALATOIMIKUNTA

Työmarkkinain keskusjärjestöjen välisen sopimuksen mukaisena merenkulualan turvallisuustyön työalatoimikuntana toimii sopimusosapuolten erikseen asettama työalatoimikunta.

2 § TYÖALATOIMIKUNNAN JÄSENET JA TOIMIKAUSI

Työalatoimikuntaan kuuluu yhteensä viisi jäsentä, joista kaksi edustaa työnantajajärjestöjä ja kolme työntekijäjärjestöjä. Työalatoimikunnan jäsenet sekä heidän varajäsenet nimetään sopijaosapuolten toimesta kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Työalatoimikuntaan kutsutaan Työturvallisuuskeskuksesta pysyvä asiantuntija.

3 § PUHEENJOHTAJAN JA SIHTEERIN VALINTA

Työalatoimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan ja Työturvallisuuskeskus nimeää sihteerin. Puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan toimikausi on sama kuin toimikunnan ja puheenjohtajan valinnassa noudatetaan käytäntöä, jonka mukaan puheenjohtajuus vaihtuu toimikausittain vuorotellen työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen kesken.

4 § KOKOONTUMINEN

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

5 § PÄÄTÖSVALTAISUUS

Työalatoimikunta on päätösvaltainen, kun työnantaja- ja palkansaajajärjestöpuoli ovat edustettuina. Toimikunnan kokouksissa päätökset tehdään yksimielisesti.

6 § TYÖALATOIMIKUNNAN TEHTÄVÄNÄ ON

- 1) toiminnan suunnittelu, budjetointi ja raportointi (hankkeet, koulutus) sekä hyväksytyjen suunnitelmien toteuttaminen;
- 2) seurata ja arvioida vuosittain oman toimialansa työhyvinvointipalvelujen tarpeita ja toteutumista. Tämän pohjalta työalatoimikunta laatii toimialakohtaisen suunnitelman, jonka toimeenpanosta osapuolet huolehtivat. Työalatoimikunta tekee myös ehdotuksia tarvittavista jatkotoimista;
- 3) seurata ja edistää alansa työsuojelutyön kehitystä;
- 4) suunnitella ja toteuttaa alansa työsuojeluun liittyvää koulutusta, tiedotusta ja neuvontaa;
- 5) tuottaa ajankohtaisia työturvallisuus- ja työelämän kehittämisaineistoja;
- 6) toteuttaa yhteistyötä työpaikkojen, viranomaisten, tutkimuslaitosten, korkeakoulujen, yliopistojen, koulutuslaitosten yms. tahojen kanssa;
- 7) seurata ja tiedottaa työelämässä ja lainsäädännössä tapahtuvista muutoksista;
- 8) seurata alan kansainvälistä kehitystä sekä ylläpitää yhteyksiä alan pohjoismaisiin ym. kansainvälisiin organisaatioihin;
- 9) perustaa tarvittaessa erillisiä työryhmiä, joihin voidaan kutsua asiantuntijoita; sekä
- 10) toteuttaa muut keskuksen toimialaan kuuluvat hallituksen ja alan sopimusosapuolten määräämät tehtävät.

7 § KUSTANNUKSET

Osapuolet vastaavat omien jäsentensä kokouskustannuksista. Muut työalatoimikunnan toiminnasta aiheutuvat kulut jaetaan osapuolten kesken työalatoimikunnassa olevien edustajien lukumäärän suhteessa.

ULKOMAANLIIKENTEEN PÄIHDEPOLITIikka

Varustamot suhtautuvat kielteisesti henkilöstönsä alkoholin ja huumeiden käyttöön.

Työskenteleminen alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena kasvattaa huomattavasti onnettomuus- ja tapaturmariskiä. Tämän vuoksi ulkomaanliikenteen aluksilla noudatetaan alkoholin ja huumeiden osalta niin sanottua nollatoleranssia.

Jokaiseen varustamon tietoon tulleeseen tapaukseen, jossa henkilöstöön kuuluva on esiintynyt alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena joko saapuessaan alukselle tai työskennellessään aluksella, tullaan kiinnittämään huomiota. Varustamot korostavat päihdehaittojen ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen henkilökohtaisen puheeksi oton sekä hoitoonohjauksen merkitystä.

Aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, josta tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen tulee tarvittaessa suorittamaan jäljempänä tarkoitettuja tarkastuksia sen selvittämiseksi, onko yllä mainittuja periaatteita 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 päihdepolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

1 YLEISTÄ

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumeita ja lääkkeitä.

Päihdepolitiikan toteutuminen aluksilla on jokaisen laivaväkeen kuuluvan etu. Lähtökohtana on, että kaikki aluksella työskentelevät, mukaan lukien alihankkijat ja lisätyövoima, kuuluvat päihdepolitiikan piiriin, ja että kaikkiin heihin noudatetaan samoja toimintaperiaatteita.

Esimiehet ja työnjohto seuraavat päihdepolitiikan toteutumista. Tapaukset, joissa työntekijä on esiintynyt alkoholin tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena, johtavat jäljempänä määriteltyihin toimenpiteisiin.

Mikäli on syytä epäillä jonkun laivaväkeen kuuluvan olevan päihtynyt, esimiesten ja työnjohtajien on ilmoitettava tästä omille esimiehilleen tai aluksen päällikölle. Mikäli on syytä epäillä aluksen päällikön olevan päihtynyt, asiasta

on ilmoitettava viipymättä yliperämiehelle tai ylimmälle vastuulliselle perämiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen perämiehen on ilmoitettava asiasta konepäällikön tai muun päällystön jäsenen kanssa viipymättä varustamolle.

Päihdeongelmaisella on aina oma-aloitteisesti mahdollisuus hakeutua hoitoon työterveyshuoltoon. Kaikki päihteiden käyttöön liittyvät tiedot käsitellään työterveyshuollossa luottamuksellisesti. Työnantajalla on kuitenkin oikeus saada hoitoonohjaustapauksissa tietoja hoidon edistymisestä.

2 ALKOHOLI

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

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

Henkilökuntaan kuuluva saa ostaa ja säilyttää aluksella alkoholipitoisia aineita, mutta niiden käyttäminen yllä kuvatulla tavalla on kielletty. Aluksen päällikkö valvoo aluksella hankitun sekä säilytetyn alkoholin määrää.

Mikäli on aihetta olettaa, että työntekijä on tuonut alukselle tai säilyttää hytissä sellaisia määriä alkoholia, että se voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai lastille taikka muutoin aiheuttaa epäjärjestystä aluksella, aluksen päälliköllä on oikeus tarkastuttaa työntekijän käytävissä 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 alukselle asetettu järjestyksenvalvoja.

Tarkastus on toimitettava todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa vaaraa tai haittaa aiheuttava aine. Aine on luovutettava poliisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

3 HUUMAUSAINHEET

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

Huumausaineiden tuominen alukselle ja niiden hallussapito, käyttäminen, myyminen tai välittäminen aluksella on ehdottomasti kielletty.

4 LÄÄKKEET

Lääkärin tai aluksen lääkintähenkilöstön määräämien lääkkeiden reseptin mukainen käyttäminen on sallittua. Ne, joille on lääkärin toimesta määrätty lääkitys, ovat velvollisia pyydettäessä esittämään lääkityksestä selvityksen aluksen sairaanhoitajalle tai, jos tällaista ei ole, terveydenhuollosta vastaavalle päällystön jäsenelle.

5 PÄIHDETESTAUS

Aluksilla työskenteleviin työntekijöihin kohdistuviin huumausainetesteihin sovelletaan, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) on säädetty.

Alkoholi- ja huumetarkastuksien suorittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta ja ne on toimitettava siten, että ne ovat yleisiä eivätkä kohdistu erityisesti kehenkään yksittäiseen työntekijään. Tarkastuksissa käytettävät laitteet ja mittarit on kalibroitava ja tarkistettava säännöllisin väliajoin ja ne on pidettävä kunnossa siten, että niiden toimintatarkkuudesta ei voi olla epäilystä.

Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen solmimista. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pistokoeluontoisia huumausainetestejä. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta.

Mikäli on syytä epäillä työntekijän olevan työssä alkoholin vaikutuksen alainen, hänet testataan puhallustestillä. Jos työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään joka kerta tapauskohtaisesti ottaen huomioon työntekijän päihtymistä osoittavat muut seikat. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa työssä oleville pistokoeluontoisia alkoholitestauksia.

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

6 TESTAUSMENETTELY

Päihdetestaukseen puhallustestausta lukuun ottamatta kuuluvien näytteenoton suorittaa lääketieteellisen koulutuksen saanut henkilö, jonka varustamo on tehtävään nimennyt. Kyseisen henkilön ja varusteiden, näytteenotto-menettelmien sekä näytteiden kuljetuksen, analysoinnin, arvioinnin, tulosten raportoinnin ja salassapidon tulee noudattaa kaikkina asianomaisina ajankohtina vastaaviin testauksiin tavanmukaisesti alalla noudatettavia vaatimuksia ja suosituksia.

6.1 VIRTSAKOETESTAUS

Virtsakoetestillä voidaan selvittää huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista. Testin suorittaa aina merimieslääkäri tai muu hyväksytty terveys- huollon edustaja.

6.2 PUHALLUSTESTAUS

Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista.

Aluksella on testin suorittamista varten alkometri ja sen näyttämän tarkastamiseen tarvittavat välineet. Alkometrin näyttämä tarkastetaan ohjeen mukaan aina ennen puhallustestauksen aloittamista. Puhallustestauksen suorittaa aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, josta tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen ja siihen osallistuvat sekä päällystön että miehistön edustajat. Tarkastuksesta ja suoritetuista puhallustestauksista vapaaehtoisia testauksia lukuun ottamatta tehdään merkintä laivapäiväkirjaan.

Mikäli puhallustestauksen tulos ylittää 0,0 ‰, työntekijä poistetaan töistä ja testi uusitaan 30 minuutin kuluttua. Mittaustuloksissa voi olla 0,2 promillen mittavirhe teknisten ja lääketieteellisten syiden perusteella.

Alkometri on kenen tahansa aluksella olevan saatavilla vapaaehtoisista testauksista varten.

7 RIKKOMUSTEN SEURAUKSET

Päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa aina aluksen päällikön antama kirjallinen varoitus, joka on voimassa alkoholitapauksissa 12 kuukautta ja huumeitapauksissa 24 kuukautta. Varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoonhakeutumiskehoituksen lisäksi on aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevan hoitoonohjausta koskevan sopimuksen mukaisiin toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon. Hoitoonohjaukseen ei turvauduta ensimmäisen päihtyneenä esiintymisen johdosta annettavan varoituksen yhteydessä. Jos olosuhteet, kuten päihtyneenä olemisen toistuminen ja päihtymisen aste kuitenkin ovat sellaiset, että ne puoltavat hoitoonohjausta, tähän voidaan ryhtyä jo ensimmäisen varoituksen yhteydessä.

Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta voi myös seurata työsuhteen välitön purkaminen.

Koeajalla olevan työntekijän työsuhde voidaan päättää varoituksesta, mikäli hän syyllistyy tämän päihdepolitiikan rikkomiseen.

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

ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITONOHJAUSSOPIMUS

Tämän hoitoonohjaussopimuksen tarkoituksena on pyrkiä päihteettömään työpaikkaan sekä parantaa ja selkeyttää työpaikalla tapahtuvaa päihdeongelmien käsittelyä ja hoitoa. Työpaikkoja kannustetaan yhteisesti luomaan ja vahvistamaan omia päihteiden käytön ehkäisyyn ja käyttöön liittyviä toimintatapoja. Erityisesti korostetaan ennaltaehkäisevää toimintaa, eli puuttumista päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Sopimuksen tarkoituksena on kiinnittää huomiota päihteiden käytön haitallisuuteen työelämässä sekä tuoda esiin asioita ja ratkaisumalleja, jotka voisivat olla apuna työpaikkakohtaisia toimintatapoja luotaessa.

1 ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

Ennalta ehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työturvallisuustyötä. Tässä keskeistä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä ongelmakäyttöön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tiedottaminen ja koulutus koskevat alkoholin käytön haittoja, käytön ja ongelmien tunnistamista, käyttöön puuttumista sekä hoitoonohjausmahdollisuuksia.

2 TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- antamaan tietoa päihteiden väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä;
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti;
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä;
- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista;
- edistämään välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista; sekä
- edistämään päihdeongelman ohjaamista hoitoon.

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

3 TYÖYHTEISÖ

Työyhteisön on sitouduttava päihteettömään työkuulttuuriin. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä päihteettömyyden edistämiseksi työpaikoilla. Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei pidä sallia työpaikoilla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

4 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihteettömyyden edistämiseen.

5 TILANTEEN TUNNISTAMINEN

Päihteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Väärinkäyttö voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

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

Päihteiden väärinkäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

6 TILANTEeseen PUUTTUMINEN

Päihteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja merkki ongelmasta, johon tulee puuttua. Ongelmaan puuttuessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta.

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

Työntekijän kanssa käydyn keskustelun perusteella tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan mahdollinen hoidon tarve. Työterveyshuollon on oltava mukana suunnitelman tekemisessä, hoidon tarpeen arvioinnissa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

6.1 ESIMIEHEN VASTUU

Mikäli työntekijän käyttäytymisessä tai työsuorituksissa havaitaan viitteitä päihdeongelmasta, esimiehen on keskusteltava työntekijän kanssa työpaikan toimintatavoista ja vaatimuksista sekä mahdollisista seuraamuksista.

Epäillessään työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työnantajan on arvioitava tilanne tapauskohtaisesti. Erilaisissa testauksissa tulee kuitenkin noudattaa voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Huumausaineiden testaamisesta on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä.

Jos on epäselvää, onko työsuorituksen ongelmien taustalla päihdeongelma vai sairaus, asianomainen työntekijä voidaan ohjata omaan työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.

6.2 TYÖTOVEREIDEN TUKI

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muihin ammattihenkilöön. Mikäli työpaikalla on nimetty päihdeyhdyshenkilö, työtoveri voi myös pyytää häntä keskustelemaan asianomaisen työntekijän kanssa. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

6.3 TYÖTERVEYSHUOLLON TEHTÄVÄT

Työterveyshuoltohenkilöstön tehtävänä on arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmallinen käyttö kaikissa potilaskontakteissa, puuttua tarvittaessa asiaan aktiivisesti ja antaa tietoa ja tukea.

Mikäli työterveyshuolto toteaa päihdeongelman, työterveyshuollon tehtävänä on kertoa päihdeongelmalliselle hoitomahdollisuuksista ja ohjata hänet asianmukaiseen hoitoon. Tilanteissa, joissa on aihetta epäillä päihtyneenä olemista työpaikalla ja joissa päihtyneenä olemisesta aiheutuu vaaraa, työterveyshuollon on otettava yhteyttä työpaikkaan ja tiedustella työntekijän työssä selviytymistä ja tarvittaessa ehdottaa toimenpiteitä työntekijän hoitoon ohjaamiseksi.

Työterveyshuollon tehtävänä on esimiehen pyynnöstä tehdä työkykyarvio ja arvioida hoidon tarve sekä osallistua hoitoonohjauksen, hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

7 YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

Työpaikalla noudatettavat päihdeasioiden käsittelyä, hoitoonohjausta ja työterveyshuollon roolia päihdeasioissa koskevat periaatteet käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain tarkoittamassa yhteistoinnassa. Yhteistyössä keskeisiä ovat myös työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet.

Yksittäistä tapausta käsitellessään työnantajalla on päihdeongelmaisen suostumuksella oikeus ilmoittaa asiasta henkilöstön edustajalle. Työntekijän pyynnöstä henkilöstön edustajalla on oikeus olla läsnä, kun asiaa käsitellään työnantajan kanssa.

8 HOITONOHJAUSJÄRJESTELMÄ

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Työyhteisön jäsenten, työtovereiden ja esimiesten tulee kannustaa päihdeongelmaista hakeutumaan hoitoon. Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

Hoitoon hakeutumista ja hoitoon ohjausta varten työpaikalla on oltava tieto käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Jos työpaikalla on päihdeyhdyshenkilö, hän voi huolehtia myös hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelyistä.

Hoidon tavoitteena on päihdeongelmasta toipuminen, terveyden ja työkyvyn säilyttäminen, mahdollisimman hyvän terveydellisen ja sosiaalisen tilan saavuttaminen, työssä käynnin vakiintuminen, epäasiallisten poissaolojen väheneminen ja omien sekä myös perheasioiden kuntoon saaminen.

8.1 HOITON OHJATTAVA

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

8.2 HOITON OHJAUS

Hoitoon hakeutuminen ja hoitoon ohjaus tapahtuvat seuraavasti:

- vapaaehtoisesti omasta tai perheen aloitteesta;
- työtovereiden, esimiehen tai yhteyshenkilön;

- työterveyshenkilöstön aloitteesta; taikka
- työnantajan aloitteesta, kun on jouduttu toteuttamaan päihdeiden ongelmakäytöstä johtuva kurinpitotoimenpide (kirjallinen varoitus).

Esimiehet ja työtoverit ovat keskeisessä asemassa päihdeongelman havaitsemisessa työpaikalla. Esimiehen on annettava päihdeongelmalliselle kehoitus hoitoon hakeutumisesta ongelman havaittuaan. Työtoverit voivat myös toiminnallaan edesauttaa päihdeongelmaisen hoitoon hakeutumista.

Päihdeongelmainen voi halutessaan ottaa päihdeyhteyshenkilön, luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan mukaan hoitoon ohjaamista koskevaan keskusteluun.

Hoitoon ohjauksen toteuttamisesta huolehtivien on pyrittävä siihen, että päihdeongelmainen ohjataan hoitoon ennen päihdeiden ongelmakäytöstä aiheuttavia kurinpidollisia toimia.

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

- alusten ilmoitustauluilla ja terveysasemilla on oltava tiedot käytettävistä olevista hoitopaikoista ja hoitomuodoista (päihdehuollon palveluopas);
- aluksella ja/tai varustamossa on oltava yhteyshenkilö, jonka puoleen voi kääntyä hoitoon hakeuduttaessa;
- työnantaja, yhteyshenkilöt ja työterveyshenkilöstö toimivat yhteistyössä hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisessa. Työnantajan on ilmoitettava sen aloitteesta tapahtuvasta hoitoon ohjauksesta yhteyshenkilölle, mikäli hoitoon ohjattava antaa tähän luvan;
- hoitoonohjauksen yhteydessä tehdään hoitosopimus, jossa sovitaan hoidossa käynnistä, kustannusten korvaamisesta, varustamon tukitoimista ja hoidon seurannasta. Hoitosopimuksen allekirjoittavat työnantaja ja hoitoon ohjattava itse; sekä
- hoitopaikan kanssa tehdään hoitosuunnitelma, jossa sovitaan tarkemmin muun muassa hoitomuodosta.

8.3 YHTEYSHENKILÖ

Päihdeongelmainen voi ensisijaisesti kääntyä aluksen ja/tai varustamon yhteyshenkilön puoleen. Yhteyshenkilöksi on valittava tehtävään mahdollisimman hyvin sopiva henkilö, joka nauttii työntekijöiden luottamusta. Yhteyshenkilönä voi myös toimia työterveyshenkilöstön edustaja. Yhteyshenkilö nimitetään työsuojelutoimikunnassa.

Yhteyshenkilö huolehtii hoitoonohjauksen liittyvistä käytännön toimista. Yhteyshenkilö hoitaa myös ongelmaisen puolesta tarpeellisia yhteyksiä hoitopaikkaan, työnantajaan, tämän edustajaan ja työterveyshenkilöstöön.

Yhteyshenkilöt on ilmoitettava työpaikan ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

8.4 HOIDON TOTEUTTAMINEN

Hoitosopimuksessa mainitun hoitajakson aikana on vältettävä kurinpitotoimien käyttöä lukuun ottamatta tapauksia, jolloin henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen työpaikalla. Ennen kuin työpaikalla ryhdytään työsuhteen purkuun hoidon aikana, esimiehen on kuultava työterveyshenkilöstöä ja yhteishenkilöä.

Milloin hoitoon ohjattu kieltäytyy menemästä hoitoon tai laiminlyö hoidossa käymisen tai mikäli hoito todetaan tuloksettomaksi, työnantajalla on oikeus menetellä merityösopimuslain ja voimassa olevan menettelytapaohjeen mukaan.

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

8.5 TUKITOIMET

Mikäli hoidossa oleva sitä esittää, hänet on siirrettävä mahdollisuuksien mukaan tehtävästä tai työryhmästä toiseen hoidon ajaksi edellyttäen, että tämän voidaan katsoa tukevan hoitoa. Tarvittaessa voidaan toteuttaa myös muita tukitoimia.

8.6 HOIDON SEURAAMINEN

Hoitoon ohjauksen käytännön toteuttamisesta huolehtivien osapuolten on toimittava yhteistyössä hoitopaikan kanssa. Hoitosopimuksessa on myös sovittava, miten yhteydenpito hoitopaikkaan toteutetaan. Hoitosopimus on toimitettava tiedoksi hoitopaikkaan.

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

Työterveyshenkilöstö ja yhteishenkilö seuraavat hoidossa käyntiä hoitopaikasta annettujen tietojen ja ongelmaisen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

8.7 LUOTTAMUKSELLISUUS

Päihdeongelmaisen hoitoon ohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoon ohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa antaa ilman asianomaisen lupaa asiaa koskevia tietoja sivullisille.

8.8 HOIDON TULOKSELLISUUS

Hoitoa on pidettävä tuloksellisena, jos hoitoonohjauksen perusteena olleet sosiaaliset, terveydelliset tai työntekoa häiritsevät haitat ovat vähentyneet.

Tuloksia ovat mm. vähentyneet poissaolot, työssäkäynnin vakiintuminen ja epämääräisen sairastamisen väheneminen.

8.9 KUSTANNUKSET

Vapaaehtoisesti laitoshoitoon hakeutuneelle maksetaan hoidon ajalta sairausajan palkkaa, jos hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

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

8.10 TIEDOTTAMINEN

Tämä hoitoonohjaussopimus, tiedot yhteyshenkilöistä ja hoitopaikoista pidetään nähtävänä ilmoitustauluilla. Vastaavat tiedot ovat myös työterveyshenkilöstöllä, yhteyshenkilöillä ja työsuojeluhenkilöillä. Työsuojelutoimikunnassa on käsiteltävä hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedotus- ja yhteistyökysymykset (kuten tiedotus, kampanjat, yhteyshenkilöiden koulutus ja työturvallisuus).

MERENKULKUALAN TERVEYDENHUOLTOSOPIMUS

Suomen Varustamot ry toiselta puolen ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry toiselta puolen tekevät täten seuraavan työnantajaliittojen jäsenvarustamoiden aluksissa palvelevien työntekijöiden työterveydenhuoltoa koskevan sopimuksen.

1 § NEUVOTTELUKUNTA

Tämän sopimuksen mukaisen työpaikkaterveydenhuollon kehittämisen johtaminen kuuluu sopijapuolten asettamalle pysyvälle neuvottelukunnalle (merenkulun työpaikkaterveydenhuollon neuvottelukunta).

Neuvottelukuntaan kuuluu yhteensä kahdeksan jäsentä, joista neljä edustaa työnantajajärjestöjä ja neljä työntekijäjärjestöä.

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

Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja sihteerin.

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

Neuvottelukunta on päätösvaltainen, kun vähintään kaksi jäsentä sekä työnantajapuolella että työntekijäpuolella on saapuvilla.

Neuvottelukunnan päätösten tekemiseen vaaditaan vähintään 3/4 annetuista äänistä.

2 § ORGANISAATIOMALLIT

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

Tässä tarkoitettu työterveydenhuoltoon kuuluvat palvelut varustamot voivat järjestää merimiesterveyskeskusten sekä muiden kunnallisten terveyskeskusten avulla tai muun työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetun laitoksen tai henkilön avulla tai varustamoiden toimesta järjestettyä omaa työterveydenhuoltopalvelua hyväksikäyttäen taikka mainittuja palveluja taroituksenmukaisesti yhdistelemällä.

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

3 § VARUSTAMON TYÖTERVEYDENHUOLTOHENKILÖKUNTA

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

4 § TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖSUOJELU

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

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

5 § TYÖTERVEYDENHUOLLON TOIMINTAPIIRI

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

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta.

6 § TERVEYDENTILAN TARKKAILU

Terveysthuoltohenkilökunnan käynnit aluksissa luovat pohjan työterveyshuollon suunnittelulle, toteutukselle ja kehittämiselle.

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

7 § TYÖHÖNTULOTARKASTUS JA SEURANTATARKASTUKSET

Työntekijäin työhöntulotarkastuksesta ja seurantatarkastuksesta on säädetty laissa laivaväen lääkärintarkastuksesta (1171/2010).

Varustamo suorittaa edellä mainitussa laissa tarkoitettua lääkärintodistuksesta sekä siihen liittyvistä erikoistodistuksista, maksettavat palkkiot, tutkimuslaitoksen ja lääkärin antamia kuitteja vastaan.

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

8 § TUTKIMUKSET

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

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

9 § SAIRAUDENHOITO JA ENSIAPU

Sairausten hoidosta ja ensiavusta aluksessa sekä varustamon sairaustenhoidon tervollisuudesta silloin kun laivapalveluksessa oleva työntekijä on työsuhteen päättyessä sairaana, säädetään merimieslaissa ¹⁾.

10 § TYÖKYVYN YLLÄPITO JA KUNTOUTUS

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

11 § ALKOHOLIN JA PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTTÖ

Alkoholien ja huumeaineiden väärinkäytön poistamiseksi noudatetaan sopimusosapuolten välillä sovittua alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevaa hoitotoimintasuostimusta.

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

Mikäli työntekijä työnantajan ja työntekijän sopiman hoidon vuoksi on keskeytynyt, noudatetaan tämän terveydenhuoltosopimuksen 14 §:n määräyksiä.

Huumeiden osalta työmarkkinaosapuolet toteavat, että huumeiden käyttö ja hallussapito aluksella on kielletty. Lisäksi osapuolet viittaavat huumausainelakiin, jossa todetaan: "Joka laittomasti valmistaa tai yrittää valmistaa huumausainetta taikka viljelee oopiumunikkoa, kokapensasta tai hamppua käy-

¹⁾ Tässä kohdassa tarkoitetaan ennen uuden merityösopimuslain 1.8.2011 voimaantuloa voimassa olevia merimieslain (423/1978) määräyksiä.

tettäväksi huumausaineena tai sen raaka-aineena, tuo tai yrittää tuoda maahan taikka vie tai yrittää viedä maasta taikka kuljettaa tai kuljetuttaa huumausainetta, myy, välittää, toiselle luovuttaa tai muulla tavoin levittää huumausainetta tai pitää hallussaan taikka yrittää hankkia huumausainetta taikka käyttää sitä, on tuomittava huumausainerikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi”. Huumausaineeksi katsotaan huumausaineesäätelyssä tarkoitettut aineet.

12 § TERVEYSVALISTUS JA -KASVATUS

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

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

13 § ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINLOMA SEKÄ HOITOVAPAA

Otsikossa mainituista lomista on voimassa mitä merityösopimuslaissa on säädetty.

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

14 § TYÖSUHDE JA SAIRAUS

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

Työntekijä, joka työsuhteen päättyessä tietää olevansa sairas, on velvollinen ilmoittamaan tästä päällikölle tai varustamolle ja hänen tulee vaadittaessa viivytyksettä kääntyä lääkärin puoleen.

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan sairauden päätyttyä tai vamman parantua takaisin varustamoon meripalvelukseen työntekijä, joka on [päätoimisesti] sairauden tai tapaturman takia varsinaisesta työsuhteesta säännöllisesti Suomeen liikennöivästä aluksesta.

Palkka määräytyy sen aluksen mukaan, johon hän ryhtyy toimeen.

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

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

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

Taksikustannukset korvataan ainoastaan esitettyä kuittia vastaan tai poikkeustapauksessa muun luotettavan selvityksen mukaan.

15 § SALASSAPITOVOLLISUUS

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

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

16 § VOIMASSAOLOAIKA

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimuksen irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

STK/SAK:

KOULUTUSTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMUS SOVELTAMISOHJEINEEN SEKÄ MERIALAN SOVELLUTUKSINEEN

JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja lähes kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa suunnitelmallista koulutustoimintaa. Keskusjärjestöt kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti kaikkeen tällaiseen koulutukseen. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastusten suuntaan. Tällä aikuiskoulutuksella tulee olemaan jatkuvasti kasvava merkityksensä yhteiskunnassa.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi keskusjärjestöt pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla keskusjärjestöt toteavat, että osapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luotamuksellisten suhteiden ylläpitämistä ja kehittämistä.

1 § KOULUTUSTYÖRYHMÄ

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa.

2 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEEN-KOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Soveltamisohje **Ammatillinen koulutus**

Ammatillisen koulutuksen edistämistä yritystasolla koskevat järjestelyt toteutetaan siten, että yritykset antavat henkilöstölleen sopimuskauden aikana uusien työmenetelmien käyttöönottoa ja ammattitaidon kohottamista tukevaa ammatillista koulutusta. Koulutuksen kokonaismäärä on vähintään tuntimää-

rä, joka on 16 kertaa yrityksen keskimääräinen, vähintään vuoden yritykseen työsuhteessa olleiden määrä vuonna 1986. Yritys valitsee koulutettavat henkilöt. Toteuttava suunnitelma käsitellään yrityksessä käytössä olevassa yhteistoimintamenettelyssä. Lisäksi noudatetaan koulutussopimuksen 2 §:n määräyksiä ja seuraavia periaatteita:

- yritys voi toteuttaa koulutuksen sisäisenä koulutuksena tai julkisia tai yksityisiä oppilaitoksia hyväksikäyttäen tai muulla sopivalla tavalla.
- työaikana tapahtuvasta koulutuksesta maksetaan ansionmenetykskorvaus.

Koulutustilaisuuteen lähettäminen

Työnantajan velvollisuus suorittaa korvausta suoranaista kustannuksista ja ansionmenetyksistä koskee työnantajan antamaa koulutusta sekä sellaisia koulutustilaisuuksia, joihin työnantaja on lähettänyt palveluksessaan olevan henkilön. Korvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää siis, että jo ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on selvästi työnantajan taholta todettu kyseessä olevan sopimuskohdassa tarkoitettu koulutus, johon työntekijä osallistuu nimenomaan työnantajan määräyksestä. Merkitystä ei ole sillä, onko kyseessä muualla järjestetylle kurssille lähettäminen tai työnantajan muulla tavalla antama koulutus.

Suoranaiset kustannukset

Sopimuskohdassa tarkoitettuina suoranaisten kustannuksina työnantaja korvaa ensinnäkin matkakustannukset, ellei kysymys ole paikkakunnan tavanomaisiin elinkustannuksiin luettavista paikallisliikenteen linja-auto-maksuista tai vastaavista. Muina tässä kohdassa tarkoitettuina kustannuksina todetkoon kurssimaksut ja kustannukset sellaisesta opetusmateriaalista, joka edellytetään kurssiohjelmassa hankittavaksi. Jos tällainen opetusmateriaali ei kulu loppuun ao. henkilön kurssilla, on hänen saadessaan korvauksen hankintakustannuksista ja työnantajan niin halutessa luovutettava materiaali myös työnantajan käytettäväksi.

Elinkustannusten korvauksena työnantaja suorittaa internaattikurssien ajalta täysihoidtomaksun kurssipäivältä. Muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen päivärahämääräykset muodostavat soveliaan korvauserusteen. Työnantaja suorittaa siis näiltä kurssipäiviltä ruokarahan, puoli- ja täysipäivärahan tai majoituksesta maksettavan mahdollisen muun korvauksen, koulutustilaisuuden vaatiman ajan mukaisesti.

Ansionmenetys

Henkilön osallistuessa työpaikkakunnalla järjestettävälle kurssille hänelle korvataan säännöllisen työajan menetys hänen keskituntiansionsa mukaan. Työpaikkakunnan ulkopuolella järjestettävien koulutustilaisuudeksi ajalta maksetaan, jollei työehtosopimuksessa muuta ole sovittu, säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Samoin korvataan menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavat matkatunnit. Muilta matkatunneilta työnantaja ei ole velvollinen korvausta suorittamaan. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssi- eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Työajan ulkopuolella tapahtuva koulutus

Työajan ulkopuolella koulutukseen käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Ansionmenetyksen korvaus suoritetaan vain niiltä työtunneilta, joiden osalta koulutukseen osallistuva henkilö menettäisi palkkansa.

Työnantajan lähettäessä henkilön hänen ammattiinsa liittyvään, työajan ulkopuolella tapahtuvaan koulutustilaisuuteen, korvataan siitä aiheutuvat suoraanaiset kustannukset, kuten esim. tavanomaista korkeammat kustannukset kotimatkasta yms. Nämä kustannukset on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan toteamaan etukäteen ja sopimaan niiden korvaamisesta.

MERIALAN SOVELLUTUS

Ansionmenetyksestä annettua ohjetta on tulkittava siten, että kurssilainen on kurssiajalta oikeutettu saamaan takuu- tai peruspalkkansa mahdollisine ikälisineen sekä työvuorolta suoritettavat palvelurahat ja tarjoilupalkkiot.

Osapuolet toteavat, että olisi pyrittävä siihen, että kursseille tulijat kytkevät kurssiajan joko vuosi- tai vastikeloman alkuun tai loppuun, koska vain näin voidaan välttyä kurssitoimintaan kuulumattomista odotusajoista.

3 § YHTEINEN KOULUTUS

Keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät

- 1) keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti,
- 2) yhteistoimintasopimusten edellyttämät keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai
- 3) työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten edellyttämälle työntekijäin edustajalle suoritetaan korvaus kuten 2 §:ssä on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Soveltamisohje

Sellaisia yhteistoimintasopimuksia, joiden perusteella voidaan katsoa syntyvän erityisiä koulutustarpeita, ovat mm. rationalisointisopimus, työsuojelusopimus, tiedotussopimus, luottamusmiessopimus ja sopimus työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä.

Sopimuksessa luetellaan ne tahot, jotka sopimuksen tarkoittamassa mielessä tulevat kysymykseen em. sopimukseen pohjautuvan yhteiskoulutuksen järjestäjinä.

Koulutussopimuksen tarkoittamia keskusjärjestöjen ja niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimiä ovat mm. keskusjärjestöjen välinen Rationalisointineuvottelukunta (RANK) ja Koulutustyöryhmä, Työsuojelun keskustoimikunta ja vastaavat liittokohtaiset yhteistoimintaelimet kuten liittojen väliset rationalisointitoimikunnan ja työsuojelun työalatoimikunnat.

Mahdollisina yhteistyösopimukseen liittyvinä tämän sopimuskohdan tarkoituksena koulutusalueina mainittakoon mm. työsuhdeasioiden, yritystalouden, työsuojelun ja rationalisointiasioiden koulutus. Tällöin on kuitenkin edellytettävä, että ao. yhteinen koulutus on sellaista, että se aiheeltaan liittyy asianomaisten yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden yhteistoimintatehtäviin.

Yhteiseen koulutukseen osallistuvalla työehtosopimuksen mukaisen yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten muuten edellyttämälle työntekijöiden edustajalle suoritetaan korvaus ansionmenetyksestä ja suoranaista kustannuksista kuten edellä ammatillisen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutuksen ollessa kyseessä. Koulutukseen osallistuminen edellyttää asiasta sopimista osapuolten kesken asian luonteesta riippuen joko asianomaisessa paikallisessa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

4 § AY-KOULUTUS

4.1 TYÖSUHTEEN SÄILYMINEN JA ILMOITUSAJAT

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja sen jäsenliittojen kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on, milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, annettava vähintään kahta viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään 6 viikkoa ennen.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

4.2 KORVAUKSET

SAK:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun yhteistyökoulutuksen osalta, jonka koulutusryhmä on hyväksynyt ja jonka SAK järjestää omissa opistoissaan tai jäsenliittojensa kurssikeskuksissa, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta ja edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa opistoissa ja kurssikeskuksissa järjes-

tettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Luottamusmiehelle ja ammattiosaston puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan SAK:n kolmen kuukauden kurssille ansionmenetyksen yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä edellyttäen, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

Lisäksi maksetaan tässä 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.

Soveltamisohje

a) Vapaan antaminen

Sopimuskohdassa edellytetään, että työnantaja antaa työsuhteen katkeamatta työntekijöille ja toimihenkilöille tilaisuuden osallistua ammatillisten keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille kuukauden ja sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, ellei se aiheuta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Tuntuva haitta on arvioitavissa vain yksittäistapauksittain kunkin henkilön ja kurssiajankohdan osalta erikseen. Jos vapaan saaminen evätään, on työnantajan myös ilmoitettava epäämisen syy. Mahdollisten kitkatekijöiden poistamiseksi olisi aikomus osallistumisesta tässä tarkoitetulle kurssille saatettava mahdollisimman varhain työnantajan tietoon. Ellei henkilön osallistuminen kurssille käy päinsä pyydettyä aikana, olisi yhteisesti pyrittävä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi esteitä.

Tällaiselle kurssille osallistuminen ei saa aiheuttaa työsuhteen perusteella henkilölle tulevien vapaa-ajan tai ryhmähenkivakuutukset, eikä vuosiloma- tai eläketurvaetujen vähenemistä. Kurssiaika katsotaan siis näitä etuuksia laskettaessa työssäolon veroiseksi ajaksi. Näiden etujen säilymisen ja vapaan antamisen lisäksi ei työnantajalla tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen kursien osalta ole muita velvoitteita kuin mitä jäljempänä todetaan luottamusmiesten, ammattiosaston puheenjohtajan, työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun, työsuojelutoimikunnan jäsenten tai työsuojeluasiamiehen oikeudesta saada korvausta ansionmenetyksestä ja ruokakustannuksista heidän tietyn edellytyksin osallistuessaan SAK:n järjestämille kursseille.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on siitä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti ja mikä on näiden korvausten laajuus. 4 §:n 1. kohdassa sovittujen menettelytapojen noudattaminen on edellytyksenä sopimuksessa määriteltyjen etuuksien saamiselle.

b) Luottamusmiehet

Koulutussopimuksessa on sovittu, että luottamusmies saa korvauksen ansiomenestyksestä SAK:n järjestämille luottamusmieskursseille osallistuaan edellyttäen

- että kurssi aihepiiriltään liittyy asianomaisen luottamusmiehen tehtäviin. Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on todettu, että varsinaisten luottamusmieskurssien lisäksi luottamusmies-tehtävien edellyttämää koulutusta voidaan katsoa olevan myös rationalisointi- ja palkkausteknisen koulutuksen, mikäli luottamusmies joutuu tehtävässään tekemisiin näiden asioiden kanssa.
- että ao. henkilö on jo kursseille ilmoittautuessaan valittu luottamusmieheksi.
- ettei ao. henkilö ole saanut aikaisemmin korvausta samalle kurssille osallistumisesta.
- että koulutusyhteistyöryhmä on hyväksynyt asianomaisen kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka kurssipäiviltä maksetaan ansionmenetyks. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyhteistyöryhmän tekemistä kurssien hyväksymispäätöksistä ilmoittaen kunkin kurssin nimen, pitopaikan ja ajan.

Poikkeuksena kurssin pääsääntöisestä yhden kuukauden enimmäispituudesta on kolmen kuukauden luottamusmieskurssi, jolle luottamusmies saa osallistua edellä luetelluin edellytyksin, mikäli hän työskentelee yrityksessä, missä on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää.

MERIALAN SOVELLUTUS

Osapuolten välillä on sovittu, että SAK:n kolmen kuukauden kurssille voi osallistua yksi luottamusmies jokaisesta sellaisesta varustamosta, jonka aluksissa on toimessa yhteensä vähintään 100 Suomen Merimies-Unionin jäsentä.

Kolmen kuukauden kurssien osanottajille korvataan ansionmenetyks kuitenkin vain yhden kuukauden osalta ja vuosiloma-, eläke- tai muut niihin verrattavat edut karttavat samoin vain yhden kuukauden osalta. Tämä määräys ei siirrä lomaoikeuden syntymistä eikä loman ajankohdan määrittämistä.

Lisäedellytyksenä korvausten maksamiselle kolmen kuukauden kurssille osallistuvilla on se, että he kurssin päätyttyä palaavat entiseen työpaikkaansa.

Tässä tarkoitettuna luottamusmiehenä on luottamusmiessopimuksen mukaisesti pidettävä ammattiosaston pääluottamusmiestä, varapääluottamusmiestä ja osaston luottamusmiestä.

Sopimuksen mukaan korvataan ansionmenetyks siten kuin edellä 2 §:n soveltamisohjeessa on sanottu, sekä kurssiaikaisia ruokailukustannuksia jäljempänä todetulla tavalla.

Edellytys, ettei ao. henkilö ole saanut aikaisemmin korvausta samalle kurssille osallistumisesta, ei koske Merimies-Unionin vuosittain erisisältöisinä järjestämiä luottamusmiesten erikoiskursseja.

c) Ammattiosaston puheenjohtajat

Samoin edellytyksin kuin mitä edellä on todettu luottamusmiehistä, voi ammattiosaston puheenjohtaja osallistua edellä tarkoitettuihin luottamusmies-toimintaan liittyviin koulutustilaisuuksiin, mikäli hän työskentelee yrityksessä, missä on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää tai mikäli hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

d) Työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluvaravaltuutetut, työsuojelutoimikuntien jäsenet ja työsuojeluasiamiehet

Koulutussopimuksen mukaisesti saavat edellä luetellut työsuojeluvaltuutus-tehtävissä olevat korvauksen ansionmenetyksestä osallistuessaan SAK:n järjestämään työsuojelukoulutukseen edellyttäen,

- että kurssi aiheeltaan ja sisällöltään liittyy heidän työsuojelu-/luottamustehtäviensä hoitoon;
- että asianomainen henkilö on kurssille ilmoittautuessaan valittu ao. luottamustehtävään;
- ettei ao. henkilö aikaisemmin saanut korvausta samalle kurssille osallistumisesta;
- että koulutustyöryhmä on hyväksynyt ao. kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka osanottajille korvataan ansionmenetyksen kurssiajalta. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyhteistyöryhmän hyväksymispäätöksistä, samalla tavalla kuin luottamusmies-kursseistakin.

Sopimuksen mukaisesti korvataan ansionmenetyksen kuten 2 §:n soveltamisohjeissa on sanottu sekä kurssiaikaiset ruokailukustannukset jäljempänä selostetulla tavalla.

Työntekijöiden työsuojelun valvonnasta annetun lain mukaan valitsema työsuojeluvaltuutettu voi samoin keskusjärjestöjen välisessä koulutussopimuksessa määritellyin edellytyksin ja ehdoin kuin luottamusmiessopimuksessa tarkoitettu luottamusmies osallistua SAK:n opistoissa järjestämille korkeintaan 5 päivää kestäville työntutkimuksen peruskursseille. Lisäehtona on se, että valtuutettu valtuutetun tehtävissään joutuu käyttämään yrityksessä työntutkimuksin kerättyä aineistoa.

Ruokailukustannusten korvaus ay-koulutukseen osallistuvilla

Sopimuksen mukaan maksetaan niille luottamusmiehillä, ammattiosaston puheenjohtajille, työsuojeluvaltuutetuille, -varavaltuutetuille, työsuojelutoimikunnan jäsenille ja työsuojeluasiamiehille, jotka sopimuksen mukaan saavat korvaukset ay-kurssille osallistumisesta aiheuttamasta ansionmenetyksestä, kultakin kurssipäivältä keskusjärjestöjen erikseen sopima ateriakorvaus. Tätä ateriakorvausta ei kuitenkaan makseta useammalta päivältä kuin mitä asianomaiselle henkilölle sopimuksen mukaan suoritetaan korvaus menetetyistä työansioista. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että viikon kurssin ollessa

kyseessä ateriakustannusten korvaus maksetaan viideltä päivältä, kahden viikon kursseilla 10 päivältä, kuukauden tai sitä pitemmiltä kursseilta 20 päivän ajalta.

Ateriakorvaus on tarkoitettu korvaukseksi niistä ylimääräisistä ruokailukustannuksista, joita aiheutuu koulutukseen osallistumisesta kotipaikkakunnan ulkopuolella.

Ateriakorvauksen maksaminen tapahtuu tarkoituksenmukaisimmin niiden sääntöjen ja rutiinien mukaisesti, joita yrityksessä noudatetaan muita vastaavia matkoista aiheutuvia päivärahakorvauksia maksettaessa. Ateriakustannusten korvauksesta suositellaan suoritettavaksi suoraan työntekijälle pääsääntöisesti ennen kurssille lähtöä käteisenä ennakko, joka myöhemmin tilitystä tehtäessä on työnantajan niin halutessa tositettava kurssikeskuksesta saatavalla tositteella, mistä käy myös ilmi, mihin koulutukseen asianomainen henkilö on osallistunut.

5 § AY-KOULUTUSTOIMINNAN LAAJUUS

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 4 §:n 2 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin siinä laajuudessa kuin keskusjärjestöjen välillä on erikseen sovittu.

6 § SOSIAALISET EDUT

Osallistuminen 4 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

7 § VOIMASSAOLOAIKA

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

OSA-AIKATYÖ

(ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus)

1 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, johon sovelletaan merityöaikakaloria (296/76) ja jonka säännöllinen työaika on puolet samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta ja joka on merimieseläkelain (1290/2006) tarkoittamalla osa-aikaeläkkeellä. Jäljempänä olevia määryksiä sovelletaan ainoastaan tällaiseen työntekijään.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja osittaisella hoitovapaalla sekä osittaisella vanhempainvapaalla olevaan työntekijään sovelletaan, mitä osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän osalta on sovittu.

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

2 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄN PALKAN LASKEMINEN JA MAKSA-MINEN

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

Päiväpalkka = $1/2 \times 1/30 \times$ kokoaikaisen työntekijän takuupalkka.

Kokoaikaisen työntekijän takuupalkka on määritelty ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa.

Jos osa-aikatyöntekijä on työssä aluksella, jossa maksetaan varustamon ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n välisen miehitystä, vuorottelujärjestelmää ja palvelurahan jakamista koskevan työehtosopimuksen perusteella ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa poikkeavaa palkkaa, osa-aikatyöntekijän päiväpalkka, takuupalkka ja kuukausiansiota laskettaessa perusteena käytetään ensin mainitussa sopimuksessa sovitun kokoaikaisen työntekijän palkkaa.

Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan samalla tavalla kuin kokoaikaisen työntekijän palkka.

3 YLITÖIDEN KORVAAMINEN

Osa-aikaisen työntekijän tekemät ylityöt korvataan siten, kuin ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdassa 6.4. on määrätty. Ylityön laskuprusteena käytetään kokoaikaisen työntekijän takuupalkkaa.

4 PALVELURAHA

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen ja alusta koskevan miehitystä, vuorottelujärjestelmää ja palvelurahan jakamista koskevan työehtosopimuksen tarkoittaman palvelurahan täysimääräisenä tehtyjen työpäivien mukaan samalla tavalla kuin kokoaikainen työntekijä.

5 LUONTOISEDUT VASTIKEAJALTA JA VUOSILOMAN SEKÄ SAIRASLOMAN AJALTA

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan luontoisetujen korvauksena työ- ja vapaavuoroilta siten kuin ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa on kokoaikaisen työntekijän osalta määrätty. Vuosiloman ja sairausloman aikana luontoisetujen korvaus on puolet kokoaikaiselle työntekijälle vastaavalta ajalta maksettavasta luontoisetukorvauksesta.

6 VUOSILOMA

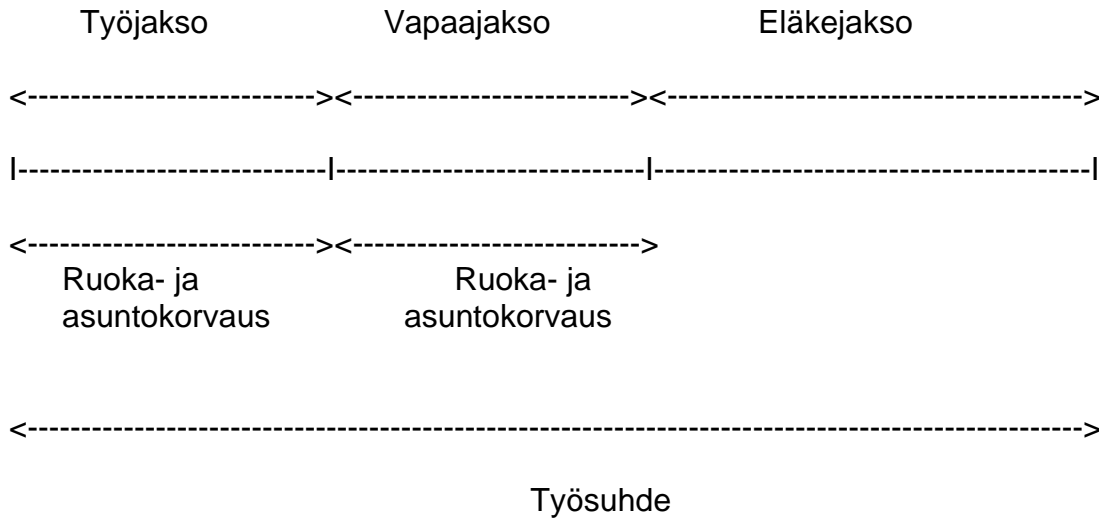
Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosilomalaisissa (433/1984) sekä ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomista voidaan käyttää vuorotteluun ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdissa 5.9.2 ja 5.9.3 mainitulla tavalla. Toinen lomista on annettava yhdenjaksoisena toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välisenä aikana.

7 SAIRAUSSAJAN PALKKA JA SAIRAAZHOIDON KUSTANNUKSET

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

RUOKA- JA ASUNTOKORVAUS (esimerkki toteutuksesta)

Ruoka- ja asuntokorvauksen maksaminen toteutetaan käytännössä seuraavan esimerkin mukaan:



TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHTIEN 3.4 JA 4.4 SOVELTAMINEN

ULKOMAANLIIKENTEEEN KANSI- JA KONEMIEHISTÖÄ SEKÄ TALOUSHENKILÖKUNTAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 3.4 JA ULKOMAANLIIKENTEEEN MATKUSTAJA-ALUSSOPIMUKSEN KOHDAN 4.4 SOVELTAMINEN

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen kohdan 3.4 ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdan 4.4 mukaisilla määräyksillä on haluttu toisaalta yksilöidä ne tilanteet, joissa työnantajan aloitteesta voidaan tehdä määräaikainen työsopimus, ja toisaalta estää määräaikaisen työsopimuksen käyttö työntekijän työsuhdeturvan kiertämiseen. Määräyksellä ei ole tarkoitettu estää työntekijän aloitteesta tapahtuvaa ja hänen etujensa mukaisen määräaikaisen työsopimuksen solmimista tilanteessa, jossa tämä ei olisi mahdollista työnantajan aloitteesta.

Määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen tulee yleensä kysymykseen tilanteissa, joissa työtä on tarjolla, mutta jossa etukäteen tiedetään, että työ loppuu määrätyn ajan kuluttua tai määrätyn tehtävän tultua suoritetuksi.

Käytännön tilanteiden helpottamiseksi osapuolet ovat päätyneet toteamaan, että ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen kohtien 3.4 ja 4.4 mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työnantajan aloitteesta, jos siihen on syynä:

- työn luonne, esimerkiksi
 - määrätty työ tai
 - kausiluonteinen työ;
- sijaisuus, esimerkiksi
 - erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla, hoitovapaalla, tilapäisellä hoitovapaalla, sairaus- tai vuosilomalla taikka opintovapaalla olevan työntekijän sijaisuus;
- harjoittelu;
- muu edellä mainittuihin rinnastettava määräaikaista työsopimusta edellyttävä seikka, esimerkiksi
 - työhuippujen tasaaminen ruuhkaisena aikana,
 - viikonloppuihin sijoittuva työ kuitenkin siten, että työskentely viikonloppuina ei sinänsä ole peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen.

pimuksen tekemiselle vaan, että tähän on olemassa muu hyväksyttävä syy ja edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan ja työsuhdeturvan kiertämisestä; sekä

- muu varustamon toimintaan tai sen harjoittamaan liikenteeseen liittyvä perusteltu syy, esimerkiksi
 - toiminnan aloittamiseen tai jatkumiseen liittyvä perusteltu tilapäinen epävarmuus edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä tai
 - aluksen aika- tai matkarahtaus taikka määräaikainen vuokraus kuitenkin siten, että pelkkä rahtaus- tai vuokraussopimus sinänsä ei ole peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ja edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä.

Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan ottaa määräys siitä, että sopimus on irtisanottavissa kuitenkin siten, että irtisanomisaikojen osalta noudatetaan, mitä ulkomaanliikenteen osana noudatettavassa sopimuksessa irtisanomisen ja lomautuksen perusteista on määrätty.

Määräaikaiseksi tehty työsopimus voidaan purkaa, mikäli siihen on merityösopimuslain mukainen peruste.

Jos työnantaja sallii määräaikaisessa työsopimussuhteessa olleen työntekijän jatkaa työtä sen jälkeen, kun työsuhde olisi lain mukaan voinut päättyä sovittun ajan tai matkan päättymisen tai sopimuksen irtisanomisen ja irtisanomisajan loppuun kulumisen vuoksi, työsopimussuhteen katsotaan pidentyneen toistaiseksi voimassa olevaksi, ei kuitenkaan silloin, jos edellä tarkoitettun ajan jälkeen tehdään työtä, joka on välttämätöntä aluksen, aluksessa olevien tai lastin turvallisuuden vuoksi ja jos työ ei kestä kahta päivää kauemmin.

Pöytäkirjan vakuudeksi

SUOMEN MERIMIES-UNIONI RY

SUOMEN VARUSTAMOT RY

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

YHTEISTOIMINTA- JA IRTISANOMISMENETTELY

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

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

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

TYÖLLISTYMISSOHJELMA JA SEN TOTEUTTAMINEN IRTISANOMISAIKANA

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen

määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

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

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

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydetäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 4.4 SOVELTAMINEN, MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖ- JA VAPAA- PÄIVIEN LASKENTA

Allekirjoittaneet ovat sopineet ulkomaanliikenteen matkustaja-alushenkilökuntaa koskevaan työehtosopimukseen maaliskuussa 2003 lisätyn kohdan 4.4 (määräaikaisten työntekijöiden työ- ja vapaapäivien laskenta) soveltamisesta ja tulkinnasta seuraavaa:

a) Sovellutusohje määräaikaisen työntekijän työ- ja vapaapäivien laskennasta:

Sellaisen työntekijän (*extra-työntekijä*), jonka työ- ja vapaavuoroja ei ole merkitty työvuorolistaan ja jonka työsopimussuhde kestää vähemmän kuin 14 päivää ja jota ei ole otettu kenenkään sijaiseksi, yhteenlaskettu enimmäistyöaika tulo- ja lähtöpäivinä on 12 tuntia. Tällaisella työntekijällä on kuitenkin oikeus tehdä työtä tulo- ja lähtöpäivinä yhteensä vähintään 8 tuntia. Extra-työntekijälle maksetaan palkka merimieslain¹⁾ mukaisesti sen päivän alusta, jolloin hän saapuu työhön, ja sen päivän loppuun, jolloin työsuhde päättyy. Extra-työntekijän tulo- ja lähtöpäivinä tekemä työ oikeuttaa 1:1 – vuorottelujärjestelmän mukaisesti yhteen vapaapäivään, mikäli tulo- ja lähtöpäivät ovat laskettu yhteen.

Esim:

Pe	La	Su	
2	10	8	= 3 päivän palkka + 2 vapaapäivän palkka
----- ----- -----			
20.00		20.00	

Pe	La	Su	
6	10	4	= 3 päivän palkka + 2 vapaapäivän palkka
----- ----- -----			
12.00		12.00	

Pe	La	Su	
8	12	10	= 3 päivän palkka + 3 vapaapäivän palkka
----- ----- -----			
12.00		12.00	

¹⁾ Tässä kohdassa tarkoitetaan ennen uuden merityösopimuslain 1.8.2011 voimaantuloa voimassa olevia merimieslain (423/1978) määräyksiä.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 4.4 SOVELTAMINEN, MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LOMAKORVAUKSEN LASKENTA

Allekirjoittaneet ovat sopineet ulkomaanliikenteen matkustaja-alushenkilökuntaa koskevaan työehtosopimukseen maaliskuussa 2003 lisätyn kohdan 4.4 (määräaikaisten työntekijöiden lomakorvauksen laskenta) soveltamisesta ja tulkinnasta seuraavaa:

Sellaisen työntekijän työsopimus joka on merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti määräaikainen ja kestää vähemmän kuin 14 päivää, lomakorvauksen laskentakaava on seuraavanlainen:

Lomakorvaus on 8,5 % hänelle määräytyvästä 1,18:lla korotetusta palkasta siltä ajalta, jolta hän ei ole saanut lomakorvausta.

Tämän lisäksi maksetaan työehtosopimuksen 7.3 -kohdan mukaisesti, alle 14 vuorokauden mittaisissa työsuhteissa vuosilomakorvaukseen sisältyvä ravinto- ja asuntokorvaus seuraavasti:

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

ESIMERKKI SOVELLUTUKSESTA:

- työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt neljä (4) päivää
- työntekijälle määräytyvä palkka on 4 x päiväpalkka + 4 x ruoka- ja asuntokorvaus, joka kerrotaan 1,18:lla. Näin saadusta tuloksesta maksetaan lomakorvausta 8,5 %. Lisäksi maksetaan yhden (1) kerran ravinto- ja asuntokorvaus.

Huom! Lomakorvausta laskettaessa ei huomioida mahdollista ylityökorvausta eikä palvelurahaa.

SODANVAARASOPIMUS

Allekirjoittaneet ovat sopineet sodanvaarasta ja sodanvaaran (mm. meriros-vous) kaltaisista tilanteista seuraavaa:

Sodanvaara-alueeksi tai sodanvaaran kaltaiseksi alueeksi hyväksytään Lloyd's Joint War Committeeen (JWC, katso erillinen lista, joka päivitetään tapa-uskohtaisesti) julistamia alueita.

Sodanvaara-alueella liikennöivällä aluksella maksetaan 100 %:lla korotettua taulukko- tai takuupalkkaa. Sodanvaara-alueella tehty ylityö maksetaan 100 %:lla korotetusta taulukko- tai takuupalkasta.

Korotettua palkkaa aletaan maksaa sen vuorokauden alusta, jonka kuluessa alus saapuu edellä mainitulle alueelle ja sen vuorokauden loppuun, jonka kuluessa alus on poistunut alueelta, kuitenkin vähintään kahdelta vuorokau-delta.

Laskettaessa vuosiloma-ajan palkkaa, aika jolta on maksettu korotettua tau-lukko- tai takuupalkkaa on otettava huomioon (pro rata-periaatteen mukai-sesti).

Työtapaturma-, ryhmähenki- ja henkilökohtaisen omaisuuden vakuutukset ovat voimassa ko. alueilla (ellei sodanvaarasta ole muuta sovittu) kuitenkin siten, että sodanvaara alueella, jos tapaturma tai kuolema johtuu sotatoimista tai niihin rinnastettavista toimista:

- ryhmähenkivakuutuksen mukainen korvaus kuolemantapauksen joh-dosta on kaksinkertainen;
- lakisääteisen tapaturmavakuutuskorvauksen lisäksi 100 %:sta pysy-västä työkyvyttömyydestä maksettava kertakorvaus on 210 000 euroa. Tätä vähäisemmästä työkyvyttömyydestä maksetaan kertakorvaus, jonka suuruus on pro rata suhteessa täyteen kertakorvaukseen. Ker-takorvauksen määrään tehdään vuosittain vastaavat korotukset kuin muihin tapaturmavakuutuslainsäädännön mukaisiin korvauksiin;
- henkilökohtaisen omaisuuden menetys korvataan työnantajan velvolli-suudesta maksaa työntekijälle merionnettomuudessa menetetystä henkilökohtaisesta omaisuudesta annetun työ- ja elinkeinoministeriön asetuksen mukaisesti (721/2009).

Mikäli työntekijä ei halua seurata alusta sodanvaara tai sodanvaaran kaltai-selle alueelle, hänen on ilmoitettava asiasta heti, kun tieto aluksen siirtymi-sestä tällaiselle alueelle tulee tietoon. Muutoin seurataan voimassaolevaa sodanvaaraa koskevaa lainsäädäntöä.

Tämä sodanvaarasopimus on voimassa kuten osapuolten välillä olevat muut ulkomaanliikenteen työehtosopimukset.

HELSINGISSÄ 27. kesäkuuta 2012

SUOMEN VARUSTAMOT ry

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry