



24.5.2010

**KAUPUNGINVALTUUSTON ASIAKIRJAT
STADSFULLMÄKTIGES HANDLINGAR**

KAUPUNGINHALLITUKSEN MIETINNÖT
STADSSTYRELSENS BETÄNKANDEN

3 - 2010

**Savuton Helsinki – Tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämis-
ohjelman 2007–2015 jatkotoimenpiteet**

**Ett rökfritt Helsingfors – fortsatta åtgärder till programmet för före-
byggande och minskning av rökning 2007–2015**



24.5.2010

Sisältö · Innehåll

sivu · sida

JOHDANTO

Kaupunginvaltuuston esityslista 2.6.2010, asia 11, sivu 32

INGRESS

Stadsfullmäktiges föredragningslista 2.6.2010, ärende 11, sidan 32

LIITTEET · BILAGOR

Liite 1	Terveyslautakunnan esitys 9.2.2010	3
Lausunnot		
Liite 2	Asuntolautakunta 27.4.2010	8
Liite 3	Eläintarhan johtokunta 18.3.2010	10
Liite 4	Helsingin Energian johtokunta 23.3.2010	13
Liite 5	Helsingin Sataman johtokunta 30.3.2010	15
Liite 6	Kaupunginmuseon johtokunta 30.3.2010	17
Liite 7	Kaupunginorkesterin johtokunta 31.3.2010	19
Liite 8	Kaupunkisuunnittelulautakunta 22.4.2010	20
Liite 9	Kiinteistölautakunta 8.4.2010	21
Liite 10	Kulttuuri- ja kirjastolautakunta 16.3.2010	23
Liite 11	Liikennelaitoksen johtokunta 8.4.2010	25
Liite 12	Liikuntalautakunta 30.3.2010	28
Liite 13	Nuorisolautakunta 22.4.2010	31
Liite 14	Opetuslautakunta 13.4.2010	37
Liite 15	Pelastuslautakunta 30.3.2010	39
Liite 16	Rakennuslautakunta 30.3.2010	40
Liite 17	Ruotsinkielisen työväenopiston johtokunta 9.4.2010	43
Liite 18	Sosiaalilautakunta 13.4.2010	44
Liite 19	Suomenkielisen työväenopiston johtokunta 31.3.2010	46
Liite 20	Taidemuseon johtokunta 23.3.2010	47
Liite 21	Taloushallintopalvelun johtokunta 23.4.2010	49
Liite 22	Tarkastuslautakunta 7.4.2010	50
Liite 23	Teknisen palvelun lautakunta 25.3.2010	52
Liite 24	Yleisten töiden lautakunta 13.4.2010	53
Liite 25	Ympäristölautakunta 20.4.2010	55
Liite 26	Asuntotuotantotoimikunta 14.4.2010	59
Liite 27	Hallintokeskus 19.4.2010	60
Liite 28	Hallintokeskuksen oikeuspalvelut 6.4.2010	61
Liite 29	Hallintokeskuksen turvallisuus- ja valmiuosasto 31.3.2010	65
Liite 30	Henkilöstökeskus 10.3.2010	66
Liite 31	Henkilöstötoimikunta 24.3.2010	67
Liite 32	OIVA-Akatemia 10.3.2010	68
Liite 33	Palmia-liikelaitos 8.3.2010	69



24.5.2010

Liite 34	Talous- ja suunnittelukeskus 12.4.2010	71
Liite 35	Tarkastusvirasto 12.4.2010	72
Liite 36	Tietokeskus 15.4.2010	73
Liite 37	Työsuojeluneuvottelukunta 13.4.2010	74
Liite 38	Työterveyskeskus 14.4.2010	75

Muut liitteet ja tehdyt päätökset

Liite 39	Työterveyskeskuksen laatimat tilastot	76
Liite 40	Kaupunginvaltuuston päätös 29.11.2006	79
Liite 41	Kaupunginvaltuuston esityslistateksti 29.11.2006	82
Liite 42	Kaupunginhallituksen täytäntöönpanopäätös 4.12.2006	105
Liite 43	Kaupunginjohtajan päätös 27.6.2008	107



2.6.2010

11

SAVUTON HELSINKI – TUPAKOINNIN EHKÄISY- JA VÄHENTÄMIS-
OHJELMAN 2007–2015 JATKOTOIMENPITEETKhs 2010-280
Mietintö 3–2010

- PÄÄTÖSEHDOTUS** Kaupunginvaltuusto päättäne, että
- 1 Helsingin kaupungin henkilökunnan tupakointi kielletään työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.
 - 2 Savuton Helsinki -ohjelman ja kaupungin henkilökunnan tupakoinnin vähentämisen seuranta- ja jatkotoimenpiteistä valmistellaan tarvittavat esitykset.
- Lisätiedot:
Rautanen Marja-Liisa, kaupunginsihteeri, puhelin 310 36184
- LIITTEET**
- Liite 1 [Mietintö 3–2010](#)
Liite 2 [Savuton Helsinki – Tupakoinnin ehkäisy... - päätöshistoria](#)
- TIIVISTELMÄ**
- Kvsto päätti 29.11.2006, asia 15,
- 1 että tupakoinnin ehkäiseminen ja vähentäminen Helsingissä 2007–2015 toteutetaan Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteiden ja linjausten mukaisesti,
 - 2 että Helsingin kaupunki julistautuu savuttomaksi kaupungiksi,
 - 3 että lasten ja nuorten tupakoinnille altistumista ja tupakoinnin aloittamista ehkäisevät toimenpiteet käynnistetään ensisijaisina,
 - 4 ettei kaupunki enää järjestä toimipaikkoihinsa tai niiden ulkoalueille erillisiä tupakointitiloja ja
 - 5 että Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Khn päätti täytäntöönpanosta 4.12.2006 seuraavasti:



2.6.2010

- 1 kehottaa virastoja ja laitoksia selvittämään Savuton Helsinki -ohjelman edellyttämät konkreettiset toimenpiteet omassa toiminnassaan sekä jatkotyöstämään omille lautakunnilleen esitykset ohjelman käytännön toteuttamiseksi ja ottamaan ne huomioon toiminta- ja taloussuunnitelmissaan,
- 2 kehottaa terveyskeskusta toteuttamaan väestöön kohdistuvat uudet tukitoimet tupakoinnista luopumiseksi, kuten vieroitusklinikkatoiminnan käynnistäminen ja nikotiinikorvaushoidon aloituspakkausten harkittu jakaminen maksuttomasti asiakkaille,
- 3 kehottaa terveyskeskusta ja työterveyskeskusta järjestämään kaupungin henkilöstölle tarvittava tuki tupakoinnin lopettamiseksi,
- 4 kehottaa opetusvirastoa, sosiaalivirastoa ja nuorisoasiainkeskusta toteuttamaan lapsiin ja nuoriin kohdistettavat toimenpiteet tupakoinnin ehkäisemiseksi ja heidän käyttämiensä kaupungin toimitilojen, harrastetilojen ja ulkotilojen savuttomuuden takaamiseksi ja käyttämään toimenpiteitä valmisteltaessa lasten ja nuorten asiantuntemusta hyväksi,
- 5 kehottaa terveyskeskusta toteuttamaan kaikissa toiminnossaan tupakoimattomuutta tukevat ennaltaehkäisyyn ja terveyden edistämiseen sekä sairauksien hoitamiseen ja kuntouttamiseen liittyvät toimenpiteet,
- 6 kehottaa terveyskeskusta pikaisesti suunnittelemaan, miten toimintaympäristö myös psykiatristen potilaiden hoitopaikoissa voidaan muuttaa savuttomaksi,
- 7 kehottaa terveyskeskusta seuraamaan helsinkiläisten tupakointitottumusten muutoksia Kansanterveyslaitoksen terveyskäyttäytyminen-tutkimuksen, kouluterveyskyselyn sekä muista lähteistä saatavien tilastotietojen perusteella,
- 8 kehottaa kaikkia hallintokuntia tehostamaan tupakkalainsäädännön ja Savuton Helsinki -ohjelman edellyttämien toimenpiteiden täytäntöönpanoa kaikessa toiminnassaan sekä



2.6.2010

- 9 kehottaa kaikkia hallintokuntia työpaikkojen hakuilmoituksissa kertomaan toimivansa savuton työpaikka-periaatteen mukaisesti.

Helsingin terveystakeskus on toiminut Savuton Helsinki -ohjelman vastuullisena virastona. Savuttomuuteen pyritään:

- tukemalla lasten ja nuorten tupakoimattomuutta ja tupakoinnin vähentämistä,
- tukemalla helsinkiläisen aikuisväestön tupakoinnin vähentämistä,
- luomalla tupakointia vähentävien pysyviä ratkaisuja ja tukitoimia,
- luomalla tupakoinnin ehkäisemistä ja vähentämistä edistäviä pitkäkestoisia kehittämishankkeita,
- tehostamalla Helsingin kaupungin eri hallintokuntien, kansalaisjärjestöjen ja seurakuntien verkostoitumista savuttomuuden edistämiseksi.

Konkreettisina toimenpiteinä runsaan kolmen vuoden aikana on käynnistetty mm. tupakasta vieroituskliniikka, erilaiset interventiot erityisesti kouluihin ja oppilaitoksiin, nikotiinikorvaushoidon maksuttomat aloituspakkaukset, vieroitusryhmät terveysasemilla, väestötason terveyden edistämisen tapahtumat, savuttomuutta tukevat erilaiset messu- ja koulutustapahtumat sekä savuttomuutta korostava rekrytointi. Ohjelman tehostamista kuitenkin tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi.

./.

Kh:n päätös syntyi äänestyksen jälkeen. Äänestyksen tulos (11–4) on asian päätöshistoriassa.

KHS

Terveyslautakunta päätti (9.2.2010) esittää Khlle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

Lisäksi terveyslautakunta päätti esittää, että työterveyskeskus ja terveyskeskus velvoitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Lautakunta päätti esityksen tekemisestä äänin 7 (Heistaro, Kousa, Kuuskoski, Ivanitskiy, Snäll, Tuominen, Malinen) – 2 (Autti, Ravela). Lautakunnan vähemmistön mielestä esitystä henkilökunnan tupakoinnin kieltämisestä työaikana ei olisi tullut tehdä.



2.6.2010

./.

Mietinnön **liitteenä 1** olevan terveyslautakunnan esityksen perustelut ovat seuraavat:

Henkilöstön tupakointi

Helsingin kaupungin työntekijöistä tupakoi vuonna 2007 toteutetun mittauksen mukaan noin 18 %. Tupakoinnin yleisyys vaihtelee toimialoitain. Työterveyskeskus on Savuton Helsinki -ohjelmaan liittyen tehos-
tanut tupakasta vieroitusta vastaanottokäynneillä: tupakoinnista kysytään aktiivisesti, tehdään riippuvuustesti, annetaan perustietoa ja 1-2 viikon maksuton nikotiinin korvaushoito. Vieroitusinterventiot kohdistetaan riskiryhmille sekä yksilö- että ryhmävieroituksena. Tupakoivaa henkilökuntaa on ohjattu myös työterveyskeskuksen tupakkaklinikalle, jossa kaupungin henkilökuntaa on kuitenkin käynyt varsin vähän.

Tupakointi on vaarallista

Tupakoimattomuus on keskeinen terveyden osatekijä. Tupakointi aiheuttaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen riippuvuuden. Tupakoinnin lukuisista haitallisista terveysvaikutuksista vakavimpia ovat syövät sekä verenkierto- ja hengityselinten sairaudet. Noin puolet tupakoivista kuolee ennenaikaisesti tupakasta aiheutuviin sairauksiin. Tupakoimattomat elävät keskimäärin 10 vuotta tupakkatuotteita käyttäviä pidempään.

Tupakoivan työntekijän on arvioitu maksavan työnantajalle vuodessa noin 3000 euroa. Kustannukset kertyvät muun muassa ylimääräisten sairauspoissaolojen seurauksena. Suurin yksittäinen kustannus työnantajalle on työn alentunut tuottavuus tupakkataukojen seurauksena. Niihin on arvioitu kuluvan vähintään 27 työpäivää vuodessa tupakoivaa henkilöä kohden. Tupakoivat ja tupakoimattomat työntekijät ovat nykyisin eriarvoisessa asemassa työajan käytön osalta, mikä on henkilökunnan tasa-arvoisen kohtelun vastaista.

Monet työpaikat ovat nykyään savuttomia, koska tupakkatuotteiden käyttö kasvattaa riskiä lukemattomille työkykyä heikentäville sairauksille. Työturvallisuus vaarantuu, jos tupakointi tapahtuu riskialttiissa paikoissa ja tupakat sammutetaan huolimattomasti.

Tupakoinnin rajoittaminen vähentää tupakointia

Tutkimusten mukaan tupakointia rajoittavat säännöt ja menettelytavat ovat hyvin tärkeitä tupakoinnin vähentämistä tukevana toimintana. Ne ovat yhteydessä vähäisempään tupakoinnin aloittamiseen, vähäisempään säännölliseen tupakointiin siirtymiseen ja lisääntyneeseen tupa-

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

koinnin lopettamiseen. Tupakoinnin salliminen työaikana ja välinpitämättömän suhtautuminen henkilöstön tupakointiin ei tue terveyttä edistävää toimintakulttuuria. Henkilöstön tupakointi työaikana heikentää myös uskottavuutta Savuton Helsinki -ohjelman toteuttamiselta. Ruotsissa jo 105 kuntaa toteuttaa tällä hetkellä ns. savutonta työaikaa (rökfri arbetstid).

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Helsingin kaupungin tarkastuslautakunta edellytti 22.4.2009 vuoden 2008 arviointikertomukseen liittyen, että Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteita tulee täydentää lisäämällä niihin Helsingin kaupungin oman henkilöstön päivittäisen tupakoinnin vähentäminen.

Lasten ja nuorten suojaaminen tupakoinnilta

Helsingin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman päämääränä on parantaa lasten ja nuorten yleistä hyvinvointia. Savuton Helsinki -ohjelman päämääränä on, että helsinkiläiset lapset ja nuoret voisivat kasvaa savuttomassa ympäristössä. Useat Helsingin kaupungin hallintokunnat tuottavat palveluja lapsille ja nuorille. Kaupungin työntekijät ovat esimerkkejä ja roolimalleja, joiden tulee suhtautua kielteisesti tupakointiin yleensä, kasvattaa lapsia ja nuoria tupakoimattomuuteen ja puuttua aktiivisesti heidän tupakointiinsa.

Tupakointi työaikana

Tupakoimattomuuden edistämisen tulee näkyä nykyistä paremmin Helsingin kaupungin toimintapolitiikassa. Helsingin kaupunki on Suomen suurin kuntatyönantaja, jonka terveyden edistämisen toimenpiteitä seurataan valtakunnallisesti.

Edellä esitettyihin perusteluihin pohjautuen kaupungin tulee työnantajan kieltää henkilökunnan tupakointi työaikana. Kielto ei koske virallisia lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi. Työterveyskeskus ja terveyskeskus veloitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Virka- ja työehtosopimusten työaikamääräysten perusteella kaupungin palveluksessa on lepotaukojen osalta kahdenlaista henkilökuntaa. Osa työntekijöistä voi poistua työpaikoiltaan työaikaan kuulumattomien lepotaukojen ajaksi. Näiden henkilöiden osalta työnantaja ei voi kieltää työntekijää tupakoimasta lepotauon aikana, joka on työaikaan kuuluma-

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

tonta aikaa ja tapahtuu työpaikan ulkopuolella. Näillä työntekijöillä on myös lepotauon vuoksi työhön sidonnaisuusaika pidempi kuin jakso-työntekijöillä. Toisen ryhmän muodostavat jaksotyötä tekevät ja muut työntekijät, jotka eivät voi työtehtäviensä vuoksi poistua työpaikaltaan (esim. sairaalassa työskentelevät). Edellä mainituilla työntekijöillä on oikeus halutessaan aterioida joutuisasti työpaikallaan työnantajan osoittamassa tilassa 15–20 minuuttia työn ohessa. Näin ollen he eivät voi poistua työpaikalta myöskään tupakoimaan ilman että työaikamääräyksiä rikotaan.

Terveysvaikutusten arviointi

Nikotiiniriippuvuus ja sen taustalla oleva tupakkatuotteiden käyttö on tärkein estettävissä oleva kuolleisuuden aiheuttaja länsimaissa. Tupakkatuotteiden monet ainesosat ja palamistuotteet ovat farmakologisesti aktiivisia, myrkyllisiä, perimän muutoksia aiheuttavia ja syöpävaarallisia. Tupakkatuotteiden käyttö ja tupakansavulle altistuminen aiheuttaa ennenaikaisia kuolemia, sairauksia ja toimintakyvyttömyyttä. Tupakointi lisää suuresti riskiä sairastua mm. keuhkosyöpään, ylempien hengitysteiden syöpiin, keuhkohtaumatautiin ja sepelvaltimotautiin. Tupakka tappaa joka toisen pitkäaikaisen käyttäjänsä. Tupakointi aiheuttaa Helsingissä joka vuosi arviolta 600 ennenaikaista kuolemaa. Kuolemista puolet tapahtuu työiässä.

Tuloksellisessa tupakoinnin vähentämistyössä tarvitaan monia yhtäaikaista toimia. Tutkimusten mukaan savuttomuus työaikana tulee vaikuttamaan siten, että osa tupakoivasta henkilökunnasta lopettaa tupakoinnin ja suurella osalla se vähentää päivittäisten savukkeiden määrää. Henkilökunnan tupakoinnin kieltämisellä työaikana ja tupakoimattomuuden tukemisella on kiistattomat positiiviset terveysvaikutukset yksilölle. Myönteiset terveysvaikutukset alkavat näkyä nopeasti tupakoinnin lopettamisen jälkeen seuraavasti:

- verenpaine laskee ja syke hidastuu tupakointia edeltäneelle tasolle 20 minuutissa,
- hiilimonoksidi on hävinnyt elimistöstä vuorokauden kuluttua ja nikotiini kahden vuorokauden kuluttua,
- haju- ja makuaisti alkavat korjautua muutamassa päivässä,
- yskä ja limannousu lievittyvät 1–2 kuukauden kuluessa,
- keuhkojen toiminta paranee merkittävästi 2–3 kuukauden kuluessa.

Lisäksi tupakoinnin lopettaminen vähentää koettua stressiä, ja lopettamisen jälkeen unen laatu paranee ja sen määrä kasvaa, sydäninfarktiin



2.6.2010

sairastumisen riski puolittuu vuodessa, aivoinfarktin riski vähenee tupakoimattomien tasolle 5–15 vuodessa ja keuhkosityövän vaara puolittuu kymmenessä vuodessa lopettamisen jälkeen.

Helsingin kaupungin ei tule tukea ja edistää työntekijöidensä terveyden ja työkyvyn heikkenemistä sallimalla työaikana tapahtuva tupakointi ja maksamalla siitä palkkaa, kuten nyt tapahtuu.

./ . Asiasta on pyydetty lausunnot kaikilta kaupungin lauta- ja johtokunnilta sekä keskeisiltä muilta tahoilta. Lausunnot ovat mietinnön **liitteinä 2–38**. Kvston päätös 29.11.2006 ja esityslistateksti, Khn 4.12.2006 tekemä täytäntöönpanopäätös ja kaupunginjohtajan 27.6.2008 tekemä Savuton kaupunki -opasteiden käyttöönottopäätös liitteineen ovat mietinnön **liitteinä 40–43**.

Lausunnot

Khs toteaa, että saadut lausunnot ovat pääosin myönteisiä ja tukevat päätösehdotusta. Monissa lausunnoissa korostetaan kannustavien ja rakentavien keinojen käyttämistä kaupungin henkilöstön tupakoinnin vähentämisessä. Työajan ja sen käytön valvonta sekä mahdolliset sanktiot on otettu lausunnoissa esille. Mikäli tupakointi työaikana kielletään, monissa lausunnoissa esitetään yksityiskohtaista ohjeistusta kiellon valvontaa varten.

Sosiaalilautakunta, suomenkielisen työväenopiston, taloushallintopalvelun, kaupunginorkesterin ja kaupunginmuseon johtokunnat, tietokeskus, Palmia ja Oiva Akatemia ovat pitäneet terveyslautakunnan esitystä hyvänä. Sosiaalilautakunta on lisäksi todennut, että samanaikaisesti on syytä kehittää lakisääteisten taukojen virkistäytymismahdollisuuksia työpaikan yhteydessä.

Myönteisen lausunnon antaneet kiinteistölautakunta, kaupunkisuunnittelulautakunta, liikuntalautakunta, ympäristölautakunta, teknisen palvelun lautakunta, kulttuuri- ja kirjastolautakunta, taidemuseon johtokunta ja asuntotuotantotoimikunta ovat lisäksi ennakoineet tupakointikiellon valvontaongelmia ja henkilöstön tasapuolisen kohtelun vaikeutumista ja edellyttäneet ohjeistusta. Rakennuslautakunta, nuorisolautakunta, asuntolautakunta ja Helsingin Sataman johtokunta ovat lisäksi lausunnoissaan kiinnittäneet huomiota työaikaseurannan ja erilaisten palvelussuhteiden kirjavuuteen. Opetuslautakunta on vielä todennut, että erityisesti kouluissa ja oppilaitoksissa työskentelee muutakin kuin Helsingin kaupungin henkilökuntaa.

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

Ruotsinkielisen työväenopiston johtokunta on ehdottanut lisää kursseja, tiedotusta ja tukea tupakoinnin lopettamiseen sekä nikotiinipurukumin jakelua työpaikoilla. Helsingin Energian johtokunta on korostanut asenneilmapiirin merkitystä ja kannustavia tupakoinnin vastaisia toimenpiteitä.

Pelastuslautakunta on todennut mm., että suurin osa pelastuslaitoksen henkilöstöstä on jatkuvassa hälytysvalmiudessa 24 tuntia yhtäjaksoisesti eikä henkilöstöllä tällöin ole mahdollisuutta vapaasti päättää lepoaikojensa käytöstä eikä poistua työpaikalta. Tupakointikieltoa harkittaessa tulee varmistaa henkilöstön tasapuolinen kohtelu työajoista ja työsidonnaisuudesta riippumatta.

Yleisten töiden lautakunta toteaa, että tupakointi on terveysriski. Kaupungin on järkevää yhtenä Suomen suurimmista työnantajista pitää erinomaisen hyvää huolta tärkeimmästä voimavarastaan eli henkilöstönsä terveydestä ja työhyvinvoinnista. Olisi hyödyllistä, jos kaupungilla olisi kokonaisvaltainen, kaikki henkilöstön terveyteen ja sen ylläpitoon sisältyvät osa-alueet huomioiva ohjelma. Tällainen ohjelma, jossa lähtökohtina olisivat positiivisuus sekä omaehtoisesti työntekijöiden terveellisten elämäntapojen kannustava tukeminen, saisi mitä todennäköisemmin enemmän positiivisia seuraamuksia kuin pelkästään kieltoihin perustuva tapa käsitellä henkilöstön tupakointia. Ohjelmalla olisi myös mahdollista osaltaan vahvistaa kaupungin imagoa työnantajana vuosi vuodelta kiristyvässä kilpailussa työvoimasta.

Tupakoinnin ehkäisemiseen ja rajoittamiseen tähtäävät toimenpiteet ovat tärkeä osa henkilöstön terveyden tukemista. Tupakointia koskevat määräykset tulee linjata siten, että ne ovat työpaikoilla myös käytännössä mahdollista toteuttaa. Parhaiten tupakointia koskevat määräykset toimisivat suosituksina, joiden toteuttamiseen henkilöstöä tuetaan ja kannustetaan.

Tupakointikiellon noudattamista on käytännössä vaikea valvoa. Valvonnan järjestäminen kattavasti ja järkevällä tavalla on mahdotonta. Esimiesten aikaa tupakointikiellon valvontaan ei ole tarkoituksenmukaista käyttää. Rakennusviraston eri henkilöryhmät ovat tupakoinnin suhteen eri asemassa: ”maastossa” liikkuvat, maisemakonttorissa työskentelevät ja omissa työhuoneissaan työtä tekevät.

Täydellinen tupakointikielto voi aiheuttaa työyhteisöihin työntekijöiden välistä kielteistä vertailua työajan tehokkaasta käytöstä ja työilmapiirin huononemista. Kielto voi heijastua negatiivisesti myös tupakoivan henkilöstön työtehoon, vuorovaikutustaitoihin ja työmotivaatioon.

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

Täyskiellon sijasta on mielekkäämpää rakentavalla tavalla tukea henkilöstöä heidän pyrkiessä lopettamaan tupakointi omaehtoisesti. Suosituksiin ja kannusteisiin perustuva ohjeistus olisi myös työyhteisöjen kannalta tuloksekkaampaa. Esimerkiksi ”Lopeta ja voita” -tyyppinen kampanja olisi tarpeen. Viime kädessä jokaisella ihmisellä on vastuu omasta terveydestään.

Henkilöstöä on myös opastettava ottamaan huomioon kaupunkilaisten saama vaikutelma, jonka tupakointi kaupungin toimitilojen välittömässä läheisyydessä tai yleisillä alueilla aiheuttaa. Esimerkiksi virkapuvuissa työskenteleville pysäköinnintarkastajille tätä korostetaan jo koulutusvaiheessa.

Työntekijöidemme hyvinvointi on arvokasta heidän itsensä lisäksi myös työyhteisölle ja kaupungille, työnantajalle. Vastuullisesti ja tietoisesti omaa hyvinvointiaan hallitseva ja vaaliva työntekijä jaksaa kohdata työelämän haasteet ja muutokset. Kaupungin roolin työnantajana tulisi pikemminkin olla tätä tukeva eikä pelkästään rajoituksia saneleva.

Liikennelaitoksen johtokunta on todennut mm., että tupakointitavat ja -paikat vaihtelevat sen mukaan, mitä työtä henkilö tekee. Ulkona työskentelevät saattavat tupakoida työn lomassa ja toimistoista mennään ulos työpaikan lähetyville tupakoimaan. HKL:n ohjeistuksen mukaan kuljettajien tulee välttää tupakointia päätepysäkeillä ja kuljettajien tupakointi vaunuissa on ehdottomasti kielletty. Pysäkkien yhteydessä on korostettu Savuton kaupunki -periaatetta ja tärkeä huomio on, että tupakointi on vähentynyt HKL:lle rekrytoituvien nuorten keskuudessa. Jäljellä olevista erityisistä tupakointitiloista luovutaan erikseen laadittavan suunnitelman mukaan.

Eläintarhan johtokunta on todennut mm., että Korkeasaaren eläintarha on ensisijaisesti lapsiperheiden matkailukohde ja haluaa tarjota savuttoman ympäristön eläintarhaan tutustuville asiakkaille. Korkeasaari on kuitenkin pinta-alaltaan suuri saari ja sinne saapuvat asiakkaat viettävät usein koko päivän tutustuen saaren tarjontaan. Myös eläintarhan alueella työskentelevien työntekijöiden ei ole mahdollista poistua ympäri saarta sijaitsevilta työpisteiltään kesken työpäivän. Toistaiseksi on tarpeen osoittaa erilliset asiakkaiden ja oman henkilöstön käyttöön tarkoitettut ulkona sijaitsevat tupakointialueet. Johtokunta ei puolla terveyslautakunnan esitystä.

Tarkastuslautakunta toteaa, **liite 22**, (7.4.2010) mm., suositelleensa vuoden 2008 arviointikertomuksessa, että Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteita tulee täydentää lisäämällä niihin Helsingin kaupungin oman

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

henkilöstön päivittäisen tupakoinnin vähentäminen. Ohjelman toimenpiteet on ajoitettu ulottumaan aina vuoteen 2015 saakka. Ohjelman yhteydessä ei ole kuitenkaan päätetty seurantaraportin esittämisestä Kvstolle. Se olisi tarpeellista, jotta Kvsto voisi saada tietoa ohjelman toteutumisesta ja mahdollisesti sen pohjalta päivittää toimenpiteitä ja tavoitteitakin.

Työterveyskeskus toteaa, **liite 38**, (14.4.2010) mm., että tupakointiin liittyvien vakavien terveysvaarojen takia työterveyskeskus on tarjonnut vuodesta 2007 lähtien kaupungin henkilöstölle intensiivitukea tupakoinnin lopettamiseen. Tupakoitsijoita seulotaan aktiivisesti vastaanotoilla ja työpaikoilla on järjestetty tupakoinnin vieroitusryhmiä. Vuonna 2007 tehdyn työterveyskyselyn perusteella kaupungin henkilöstöstä 18 prosenttia tupakoi päivittäin. Kysely toistettiin kuluvan vuoden 2010 alussa. Alustavat tulokset osoittavat tupakoinnin vähentyneen luvun ollessa nyt 15 prosenttia.

Työterveyskeskus on tehnyt toimivaa yhteistyötä terveyskeskuksen kanssa tupakoinnista vieroittamisessa. Työterveyshuollon resurssit vieroitustoiminnan jatkamiseen ovat hyvät. Työterveyskeskus korostaa, että tupakoinnin lopettamisen tuen ohella, on tehtävä aktiivista valistustyötä, etteivät nuoret työntekijät aloittaisi lainkaan tupakointia. Tupakoinnin kieltäminen työaikana tukee erityisesti myös tätä tavoitetta.

Henkilöstökeskus toteaa, **liite 30**, (10.3.2010) mm., että jos kielto toteutetaan, sen täytäntöönpano edellyttää selventävää ohjeistusta mm. taukoaikojen käytöstä sekä kiellon noudattamatta jättämiseen puuttumisesta. Lisäksi on perusteltua jatkaa työterveyshuollon tukitoimia tupakoinnin vähentämiseksi ja tupakoinnista kokonaan luopumiseksi.

Talous- ja suunnittelukeskus sekä hallintokeskus toteavat, **liitteet 34 ja 27**, (12.4.2010 ja 19.4.2010), että terveyslautakunnan esitys tukee kaupungin omaksumaa Savuton Helsinki -periaatetta sekä terveitä elämäntapoja ja tasa-arvoa työpaikoilla. Esityksellä on taloudellista merkitystä pitkällä tähtäimellä sekä yksilön että työnantajan kannalta. Merkittävimpänä asiana voidaan pitää henkilöstön sairastuvuusriskin pienenemistä. Myös työajan ja -tilojen käytön tehostuminen voidaan mainita.

Hallintokeskuksen oikeuspalvelut toteaa, **liite 28**, (6.4.2010) mm. seuraavaa:

Tupakointi on laillista toimintaa, joka kuuluu työntekijän yksityiselämän piiriin. Perustuslaissa taataan ihmisille itsemääräämisoikeus ja oikeus

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

yksityisyydensuojaan. Perusoikeuksiin kajoaminen edellyttää aina laissa säädettyä perustetta.

Tupakkalaissa säädetään toimenpiteistä, joilla pyritään tupakointia vähentämällä ehkäisemään niiden terveysvaarojen ja -haittojen syntymistä, joita tupakointi aiheuttaa tai joiden syntymisalttiutta se lisää. Työnantajia veloitetaan suojaamaan työntekijöitä tupakansavulle altistumiselta. Tupakkalain 12 §:ssä säädetään tupakointikielloista. Säännöksen mukaan tupakointi on kielletty 1) päiväkotien lapsille ja oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa sekä niiden pääasiassa kahdeksaatoista vuotta nuoremmille tarkoitetuilla ulkoalueilla; 2) virastojen ja viranomaisten sekä niihin verrattavien julkisten laitosten yleisölle ja asiakkaille varatuissa sisätiloissa; 3) sisätiloissa järjestettävissä yleisissä tilaisuuksissa, joihin yleisöllä on esteetön pääsy; 4) yleisten kulkuneuvojen sisätiloissa; sekä 5) työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa. Lain 13 §:n 3 momentin mukaan työnantaja on velvollinen kieltämään tupakoinnin tai rajoittamaan sitä siten, etteivät työntekijät tahattomasti altistu tupakansavulle niissä työyhteisön työtiloissa, joissa tupakointi ei ole 12 §:n 5 kohdan mukaan kielletty.

Työnantaja on vastuussa sisätilojen ilmanlaadusta. Terveysturvallisuuslain 26 §:n mukaan sisätilan ilmanlaadusta ei saa aiheutua terveyshaittaa. Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajalle huolehtimisvelvoite (8 §) siitä, että sisäilmanlaatu on kelpoista (33 §).

Edellä mainittujen säännösten rajoitustason ylitse meneviä tupakointikieltoja voidaan tietyissä tilanteissa perustella työnantajan direktio-oikeudella eli työn johto- ja valvontavallalla (työsopimuslaki 3:1 ja KVTES 1 luku 5 §). Työnantajalla on oikeus antaa määräyksiä työn suoritustavasta, laadusta, laajuudesta, ajasta ja paikasta sekä tehokkaasta työajan käytöstä. Työnantajalla on myös oikeus päättää, etteivät työntekijät saa pitää muita ylimääräisiä taukoja kuin lakisääteiset ruokaja kahvitauot. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa säädetään päivittäisistä lepoajoista (vähintään puolen tunnin ruokatunti) 3 luvun 27 §:ssä sekä 10 minuutin kahvitauosta 3 luvun 28 §:ssä. Ruokatuntia ei lueta työaikaan, kun taas kahvitauko luetaan.

Työnantajalla ei ole oikeutta määrätä työntekijän vapaa-ajasta eikä työnantajalla ole myöskään oikeutta antaa määräyksiä, joilla ei ole merkitystä työn suorittamisen kannalta.

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

Työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla kieltää työntekijöiden tupakoinnin työaikana, mutta vapaa-ajan tupakointiin direktio-oikeudella ei voida puuttua.

Direktio-oikeuteen perustuvan tupakointikiellon ongelmakohtia

Edellä todettiin, että työnantaja ei voi ulottaa tupakointikieltoa koskemaan työntekijän lakisääteistä lepotaukoa silloin, kun tauko ei kuulu työaikaan.

Juridisesti ongelmallisempia ovat tauot, jotka luetaan työaikaan. Työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla antaa ainoastaan työn suorittamiseen liittyviä määräyksiä. Yleinen tupakointikielto työaikaan kuuluvien taukojen osalta ei kuitenkaan liity työn suorittamiseen, sillä tällainen tauko ei ole tehokasta työaikaan. Eduskunnan oikeusasiamies on päätöksessään 890/2003 linjannut, että tauko on lähtökohtaisesti tehotonta työaikaan, vaikkakin se luettaisiin työaikaan. Näin ollen työnantaja ei voi perustella työaikaan kuuluvan tauon tupakointikieltoa sillä, että työn tehokkuus kärsii.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty mahdollisia poikkeuksia yllä olevaan eduskunnan oikeusasiamiehen vahvistamaan pääsääntöön. Tupakointikielto voitaisiin mahdollisesti ulottaa koskemaan sairaaloissa ja terveyskeskuksissa jaksotyötä tekeviin henkilöihin. Näiden työntekijöiden on keskeytettävä taukonsa heti, kun työ sitä vaatii. Potilasturvallisuuden kannalta on tärkeää, että tällainen työntekijä on tavoitettavissa. Työntekijä ei siis voisi poistua tupakalle ilman, että saattaa laiminlyödä työtehtäviensä hoidon.

Koska direktio-oikeuden ydin on työn suorittamisen määrittelyssä, muulla kuin tehokkuusperusteella asetettu tupakointikielto ei liene mahdollinen. Direktio-oikeutta ei voi esimerkiksi ulottaa niin pitkälle, että työnantajalla olisi terveydenedistämisen ja suojelusyistä oikeus puuttua henkilön itsemääräämisoikeuteen ja tahdonvapauden piiriin kuuluvaan asiaan. Tällainen terveyssyillä perusteltu kieltä voisi olla lähinnä suosituksen omainen julistus, jonka toteutumisen turvaamiseksi ei voida asettaa sanktioita. Kielto ilman sanktioita lienee turha ja tehoton.

Lainsäädännössä on kielletty syrjintä, sekä välitön että välillinen, ja työnantajaa velvoittaa myös tasapuolisen kohtelun vaatimus. Jos tupakointikielto olisi voimassa työaikana koskien myös työaikaan luettavaa taukoa, saattaisi se eri asemaan sellaiset työntekijät, joilla taukoa ei lueta työaikaan. Sinänsä puolueettomalta näyttävä menettely, työaikaan kohdistuva tupakointikielto, saattaisi työntekijät tosiasiallisesti



2.6.2010

eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, luetaanko tauko työaikaan vai ei. Tämä saatettaisiin lukea välilliseksi syrjinnäksi. Joillakin kunnan työntekijöillä on liukuva työaika. Tällaiset työntekijät olisivat myös edullisemmassa asemassa niihin nähden, joilla tauko kuuluu työaikaan.

Jotta tupakointikielto ei olisi syrjivä, työtehtävien laatu on oltava sellainen, että tupakoimattomuus on tarpeen työtehtävien suorittamiseksi. Esimerkiksi terveyskeskusten ja sairaaloiden jaksotyöntekijöiden työtehtävien laatu on sellainen, että heidän on oltava tavoitettavissa työaikanaan. Tupakointikielto heidän osaltaan ei muodostuisi syrjiväksi, sillä he eivät voi potilasturvallisuutta vaarantamatta poistua työpisteestään tupakoimaan.

Lainsäädännön mahdollistaman tupakointikiellon laajuus

Mikäli kaupunki päätyy tupakointikieltoon, lain mukaan mahdollisena ratkaisuna voidaan pitää sitä, että työntekijät saavat lainmukaisina taukoaikoinaan (ruoka- ja kahvitauko) tupakoida riippumatta siitä, kuuluuko tauko työaikaan. Ylimääräisiä tupakka- tai muitakaan taukoja työnantajan ei tarvitse hyväksyä.

Tupakointikielto voitaisiin lisäksi ulottaa niiden työntekijöiden taukoihin, joilla tauko kuuluu työaikaan, jos työntekijä ei voi työtehtäviään vaarantamatta poistua työpisteestään ja hänen täytyy olla myös taukojensa aikana tavoitettavissa. Esimerkkinä tästä ovat terveysalan jaksotyöntekijät.

Työntekijät, joilla on liukuva työaika, on oikeus KVTES:n liitteen 15 mukaisesti määritellä työnantajan vahvistamien liukumarajojen puitteissa työnsä alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuva työaika mahdollistaa työntekijän poistumisen työpaikaltaan omalle asialleen, joka ei kuulu työaikaan. Mikäli taukoja on liikaa ja työn suorittaminen kärsii, työnantaja voi direktio-oikeudellaan puuttua liian usein toistuviin taukoihin.

Ollakseen tehokas, tupakointikieltoon tulisi liittää sen rikkomisesta johutuva seuraamus. Tupakointikielto ja sanktioiden sisältö sekä seuraukset kiellon rikkomisesta tulee selvittää työntekijöille.

Mikäli seuraamusten asettamiseen päädytään, uusiin työsopimuksiin tulisi ottaa maininta Savuton Helsinki ohjelmasta sekä siitä, että työntekijä sitoutuu tupakoimattomuuteen työaikana. Myös seuraamukset kiellon rikkomisesta tulee olla kirjattuna sopimukseen. Allekirjoittaessaan työsopimuksen työntekijä sitoutuisi näin myös noudattamaan tupakoimattomuutta työaikana.



2.6.2010

Henkilöstötoimikunta katsoo (24.3.2010), että tupakoinnin vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat perusteltuja terveellisten elämäntapojen edistämisen kannalta. Henkilöstön edustajat katsovat, että asiasta annetaan suositus. Työnantajan edustajat yhtyvät terveyslautakunnan ehdotukseen. Henkilöstötoimikunta kuitenkin edellyttää, että mikäli tupakointi työaikana kielletään, asian käytännön toteutuksesta annetaan selkeät ohjeet. Lisäksi henkilöstötoimikunta edellyttää, että työterveyshuollon tulee jatkaa kannustavia toimenpiteitä tupakoinnin vähentämiseksi.

Työsuojeluneuvottelukunta on käsitellyt asiaa 9.4.2010 ja katsoo, että tupakoinnin kieltäminen työaikana on perusteltua terveellisten elämäntapojen edistämisen kannalta. Jos kieltö päätetään toteuttaa, sen täytäntöönpano edellyttää selventävää ohjeistusta mm. taukoajkojen käytöstä sekä kiellon noudattamisen jättämiseen puuttumisesta. Lisäksi on perusteltua jatkaa työterveyshuollon, työpaikkojen ja lähiesimiesten tukitoimia tupakoinnin vähentämiseksi ja tupakoinnista kokonaan luopumiseksi.

Lausuntoa ei ole saatu MetropoliLab-liikelaitoksen johtokunnalta.

Khs toteaa, että tupakoimattomuuden edistämisen tulee näkyä nykyistä paremmin Helsingin kaupungin toimintapolitiikassa. Helsingin kaupunki on Suomen suurin kuntatyönantaja, jonka terveyden edistämisen toimenpiteitä seurataan valtakunnallisesti. Vuonna 2006 Savuton Helsinki -ohjelmassa henkilökunnalta edellytettävä tupakoimattomuus ei vielä tullut hyväksytyksi.

Terveysvaikutukset

Khs viittaa Terveysvaikutusten arviointi -kohdassa esitettyyn ja toteaa lisäksi, että tupakointi on edelleen suuri kansanterveysongelma Helsingin kaupungin henkilöstön keskuudessa. Kaupungin henkilökunnasta tupakoi noin 15 prosenttia eli 6000 henkilöä. Mietinnössä **liitteenä 39** olevista työterveyskeskuksen laatimista tilastoista ilmenee kaupungin henkilökunnan tupakoinnin väheneminen vuodesta 2007 vuoteen 2010.

Tupakoimattomuus on tärkeimpiä henkilöstön terveyttä edistäviä ja terveyden tasa-arvoa parantavia tekijöitä. Tupakoinnilla on lukuisia haitallisia terveysvaikutuksia ja se on yleisin estettävissä oleva kuolleisuuden aiheuttaja länsimaissa. Joka toinen tupakoitsija kuolee ennenaikaisesti tupakan aiheuttamiin sairauksiin. Niitä ovat muun muassa syöpätaudit, sydän- ja verenkiertoelinten sairaudet, keuhkosairaudet, suusairaudet, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja toimintakyvyn heikkenemisen nopeus.

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

tuminen. Tupakka aiheuttaa raskaudenaikaisia haittoja ja se vaurioittaa nuoren kehittyvää elimistöä, mikä näkyy kunnon ja kestävyuden heikkenemisenä, ihon kunnon huononemisena, hengitysinfektioiden lisääntymisenä ja pitkittymisenä sekä pitkäaikaissairauksien pahenemisena. Muita haittoja ovat mm. leikkauskomplikaatiot, osteoporoosi, haavojen hitaampi paraneminen, silmän rappeumasairaudet, selkärangan välilevyn rappeuma, maha- ja pohjukaissuolen limakalvovauriot, aikuisiän diabetes, vaihdevuosien varhaistuminen ja virtsanpidätyskyvyn heikkeneminen.

Päivittäin tupakoivat miehet menettävät työkyvyttömyyden ja ennenai-
kaisten kuolemien seurauksena keskimäärin 2,6 työvuotta tupakoimat-
tomiin verrattuna. Päivittäin tupakoivista 82 % on huolissaan tupakoin-
nin terveyshaitoista ja seitsemän kymmenestä päivittäin tupakoivasta
haluaisi lopettaa tupakoinnin. Tupakoinnin lopettaneilla henkilöillä sydäninfarktiin sairastumisen vaara vähenee nopeasti lopettamisen jäl-
keen. Samanlainen vaikutus lopettamisella on myös krooniseen keuh-
koputkentulehdukseen ja keuhkosyöpään.

Tupakoinnin lopettaminen on yksi merkittävimmistä terveyttä edistävis-
tä päätöksistä ja ympäristön osuudella lopettamisen tukemisessa on
merkitystä. Tutkimustulosten mukaan erilaiset rajoitukset tukevat tupa-
koinnin vähentämistä. Tupakointikiellolla työaikana on tarkoitus helpot-
taa ja tukea tupakoitsijan lopettamispäätöstä ja näin edistää kaupungin
henkilöstön terveyttä. Tupakoinnin salliminen työaikana vaikeuttaa lo-
pettamispäätöksen tekemistä ja siinä pysymistä. Mitä kattavampi savut-
tomuuden suojaverkosto on, sitä useampi henkilö lopettaa tupakoinnin
tai vähentää sitä ja sitä harvempi lapsi tai nuori aloittaa tupakoinnin.

Khs katsoo, että osana Savuton Helsinki -ohjelmaa kaupungin tulee
työnantajana kieltää henkilökunnan tupakointi työaikana. Kielto ei kos-
ke lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi. Tupa-
kointikiellon valvonta työaikana on katsottava normaaliaksi esimiestyök-
si, jonka riittävä ohjeistaminen on henkilöstökeskuksen tehtävä.

Seuranta ja jatkotoimenpiteet

Lopuksi Khs katsoo, että Savuton Helsinki -ohjelman ja kaupungin
henkilökunnan tupakoinnin seuranta voidaan hyödyntää tupakoimat-
tomuuteen motivoinnissa. Seurannan ja jatkotoimenpiteiden valmistelu
sopii terveystieteiden ja työterveyskeskuksen yhteistyönä tehtäväksi.

Edelleen Khs toteaa, että psykiatristen potilaiden hoitopaikkojen toimin-
taympäristö on kehittymässä savuttomaksi. Esimerkiksi Auroran sairaa-

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

lan tupakkahuoneita on systemaattisesti muutettu muiksi tiloiksi. Potilaiden käytössä olevien tupakkahuoneiden lukumäärää on vähennetty 20:stä 5:een Savuton Helsinki -ohjelman aikana. Terveyskeskuksessa nimetyssä Savuton Psykiatria -työryhmässä on mukana potilasedustaja. Tupakoimattomuutta edistäviä toimenpiteitä on syytä jatkaa.

Khn tarkoituksena on, mikäli Kvsto hyväksyy päätösehdotuksen, päätöksen täytäntöönpanon yhteydessä

- 1 kehottaa työterveyskeskusta ja terveyskeskusta laatimaan yhteistyössä suunnitelma, miten kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi
- 2 kehottaa henkilöstökeskusta antamaan ohjeet tupakointikiellon valvonnasta työaikana
- 3 kehottaa virastoja ja laitoksia lisäämään Savuton kaupunki-opasteiden käyttöönottoa kaupunginjohtajan 27.6.2008 tekemän päätöksen mukaisesti
- 4 kehottaa terveyskeskusta ja työterveyskeskusta yhteistyössä valmistelemaan ja tekemään tarvittavat esitykset Savuton Helsinki -ohjelman ja kaupungin henkilökunnan tupakoinnin vähentämisen seuranta- ja jatkotoimenpiteiksi
- 5 kehottaa terveyskeskusta edelleenkin suunnittelemaan toimenpiteitä, miten toimintaympäristö myös psykiatrinen potilaiden hoitopaikoissa voidaan muuttaa savuttomaksi.

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



2.6.2010

11

ETT RÖKFRITT HELSINGFORS - FORTSATTA ÅTGÄRDER TILL PROGRAMMET FÖR FÖREBYGGANDE OCH MINSKNING AV RÖKNING 2007 - 2015Stn 2010-280
Betänkande 3–2010**BESLUTSFÖRSLAG** Stadsfullmäktige beslutar

- 1 att rökning förbjuds för Helsingfors stads anställda under arbetstid. Förbudet gäller inte lagstadgade vilopauser som inte räknas in i arbetstiden
- 2 att det bereds behövliga framställningar om uppföljande och fortsatta åtgärder till programmet Ett rökfritt Helsingfors och med tanke på minskad rökning bland de anställda.

Tilläggsuppgifter:

Rautanen Marja-Liisa, stadssekreterare, telefon 310 36184

BILAGOR

- Bilaga 1 [Betänkande 3–2010](#)
Bilaga 2 [Ett rökfritt Helsingfors - fortsatta åtgärder ... – besluts-historia](#)

SAMMANDRAG

Stge beslutade 29.11.2006, ärende 15,

- 1 att rökning ska förebyggas och minskas i Helsingfors 2007–2015 i enlighet med målen och riktlinjerna i programmet Ett rökfritt Helsingfors
- 2 att Helsingfors ska proklamera sig som rökfri stad
- 3 att åtgärder som gör att barn och ungdomar inte utsätts för rökning och som förebygger rökdebut bland barn och ungdomar ska prioriteras
- 4 att staden inte längre ska anvisa separata röktrum på sina verksamhetsställen och inte heller separata rökplatser i utomhusområden i anslutning till verksamhetsställena
- 5 att stadens rökande anställda ska få hjälp med att sluta röka.



2.6.2010

Stn beslutade vid verkställigheten 4.12.2006

- 1 uppmåna förvaltningarna att utreda vilka konkreta åtgärder de måste vidta i sin egen verksamhet med anledning av programmet Ett rökfritt Helsingfors, att för sina nämnder vidarebereda förslag om hur programmet ska genomföras i praktiken och att beakta förslagen i sina verksamhets- och ekonomiplaner
- 2 uppmåna hälsovårdscentralen att vidta de nya åtgärder som syftar till att befolkningen ska få stöd för att kunna sluta röka, närmare bestämt att inrätta en rökavvänjningsklinik och dela ut startpaket för nikotinsubstitution gratis på kliniken efter prövning
- 3 uppmåna hälsovårdscentralen och företagshälsovårdscentralen att se till att stadens anställda får stöd för att kunna sluta röka
- 4 uppmåna utbildningsverket, socialverket och ungdomscentralen att vidta åtgärder som går ut på att förebygga rökning bland barn och ungdomar och garantera rökfrihet i kommunala verksamhetslokaler, hobbylokaler och utomhusområden avsedda för barn och ungdomar och uppmåna förvaltningarna i fråga att utnyttja sakkunskapen hos barn och ungdomar då de bereder åtgärderna
- 5 uppmåna hälsovårdscentralen att i all sin verksamhet vidta åtgärder som syftar till rökfrihet och består av förebyggande, hälsofrämjande, sjukdomsbehandling och rehabilitering
- 6 uppmåna hälsovårdscentralen att snarast planera hur också de psykiatriska patienterna ska få en rökfri miljö på sina vårdplatser
- 7 uppmåna hälsovårdscentralen att följa förändringar i helsingforsarnas rökvanor genom Folkhälsoinstitutets undersökning om hälsobeteende, enkäten Hälsa i skolan och statistiska uppgifter ur andra källor
- 8 uppmåna alla förvaltningar att i all verksamhet effektivare verkställa de åtgärder som föranleds av bestämmelserna i tobakslagen och programmet Ett rökfritt Helsingfors



2.6.2010

- 9 uppmana alla förvaltningar att i platsannonser nämna att principen om rökfri arbetsplats tillämpas.

Hälsovårdscentralen har varit ansvarig förvaltning för programmet Ett rökfritt Helsingfors. Rökfrihet eftersträvas genom

- att främja rökfrihet och minskning av rökning bland barn och ungdomar
- att främja minskning av rökning bland vuxna helsingforsare
- att skapa permanenta lösningar och stödåtgärder för minskning av rökning
- att skapa långvariga utvecklingsprojekt för förebyggande och minskning av rökning
- att effektivisera nätverksbyggandet mellan stadens olika förvaltningar, medborgarorganisationerna och församlingarna i syfte att förebygga och minska rökning.

Konkreta åtgärder under de drygt tre åren har varit bl.a. en rökavvänjningsklinik, olika interventioner särskilt i skolor och läroanstalter, gratis startpaket för nikotinsubstitution, avvänjningsgrupper på hälsostationer, hälsofrämjande evenemang för hela befolkningen, olika mäss- och utbildningsevenemang som stöder rökfrihet och poängtering av rökfriheten vid rekrytering. Programmet måste dock effektiviseras för att målen ska nås.

- ./. Stn fattade sitt beslut efter omröstning. Omröstningsresultatet (11–4) framgår av ärendets beslutshistoria.

STN

Hälsovårdsnämnden beslutade 9.2.2010 föreslå Stn att Helsingfors stad ska förbjuda rökning för stadens anställda under arbetstid. Förbudet gäller inte lagstadgade vilopauser som inte räknas som arbetstid.

Hälsovårdsnämnden beslutade dessutom föreslå att företagshälsovårdscentralen och hälsovårdscentralen ska åläggas att tillsammans utarbeta en plan för hur rökande anställda vid staden ska understödjas för att de ska sluta röka.

Nämnden fattade beslut om framställningen med rösterna 7 (Heistaro, Kousa, Kuuskoski, Ivanitskiy, Snäll, Tuominen, Malinen) mot 2 (Autti, Ravela). Minoriteten ansåg att det inte borde ha gjorts någon framställning om förbud mot rökning för de anställda under arbetstid.

- ./. Hälsovårdsnämnden motiverar sin framställning på följande sätt (**bilaga 1** till betänkandet):



2.6.2010

Rökning bland de anställda

Enligt en mätning år 2007 rökte ca 18 % av Helsingfors stads anställda. Hur allmän rökning är varierar mellan de olika verksamhetsområdena. Företagshälsovårdscentralen har med anknytning till programmet Ett rökfritt Helsingfors effektiviserat rökavvänjningen vid besök på mottagningen: aktiva frågor om rökning, ett beroendetest, grundläggande information och nikotinsubstitution gratis i 1–2 veckor. Avvänjningsinterventionerna riktas till riskgrupperna i form av avvänjning såväl individuellt som i grupp. Rökande anställda har också hänvisats till hälsovårdscentralens tobaksklinik, men det är mycket få av stadens anställda som har besökt denna.

Det är farligt att röka

Rökfrihet är en central delfaktor med tanke på hälsan. Rökning leder till fysiskt, psykiskt och socialt beroende. Till de allvarigaste negativa hälsoeffekterna av rökning hör olika cancerformer och sjukdomar i cirkulations- och andningsorganen. Ungefär hälften av rökarna dör i förtid i tobaksrelaterade sjukdomar. De som inte röker lever i genomsnitt 10 år längre än dem som använder tobaksprodukter.

En rökande anställd beräknas kosta arbetsgivaren ca 3 000 euro om året. Kostnaderna beror bl.a. på större sjukfrånvaro. Den största enskilda kostnaden för arbetsgivaren är sänkt produktivitet till följd av rökpauser. Dessa har beräknats uppgå till minst 27 arbetsdagar om året per rökande anställd. Rökande och icke-rökande anställda är nu i en olikvärdig ställning när det gäller användningen av arbetstiden, vilket strider mot en jämbördig behandling av de anställda.

Många arbetsplatser är nuförtiden rökfria, eftersom användningen av tobaksprodukter ökar risken för otaliga sjukdomar som minskar arbetsförmågan. Arbetssäkerheten äventyras om rökning sker på riskfyllda platser och cigaretterna släcks vårdslöst.

Begränsningar leder till mindre rökning

Undersökningar ger vid handen att regler och förfaringsätt som begränsar rökningen är mycket viktiga när det gäller att stödja en minskad rökning. De står i relation till färre rökdebuter, mindre övergång till regelbunden rökning och fler rökstopp. Att tillåta rökning under arbetstid och förhålla sig likgiltigt till de anställdas rökning stöder inte en hälsofrämjande verksamhetskultur. Att anställda röker under arbetstid gör



2.6.2010

också genomförandet av programmet Ett rökfritt Helsingfors mindre trovärdigt. I Sverige tillämpar redan 105 kommuner för närvarande rökfri arbetstid.

Revisionsnämndens ställningstagande

Helsingfors stads revisionsnämnd krävde 22.4.2009 i anslutning till utvärderingsberättelsen för år 2008 att målen i programmet Ett rökfritt Helsingfors ska kompletteras med att minska den dagliga rökningen bland Helsingfors stads egen personal.

Skydd av barn och unga mot rökning

Ett mål i välfärdsplanen för barn och unga i Helsingfors är att förbättra barnens och ungdomarnas allmänna välfärd. Ett mål i programmet Ett rökfritt Helsingfors är att barn och unga ska kunna växa upp i en rökfri miljö. Många av Helsingfors stads förvaltningar producerar tjänster för barn och unga. Stadens anställda är exempel och rollmodeller, och de ska förhålla sig negativt till rökning över lag, fostra barnen och ungdomarna till rökfrihet och ingripa aktivt när någon röker.

Rökning under arbetstid

Att Helsingfors stad främjar rökfrihet bör synas bättre än nu i stadens verksamhetspolicy. Helsingfors stad är den största kommunala arbetsgivaren i Finland, och de hälsofrämjande åtgärder som staden vidtar följs på riksnivå.

Utifrån motiveringarna ovan bör staden som arbetsgivare förbjuda rökning för de anställda under arbetstid. Förbudet gäller inte officiella vilopauser som inte räknas in i arbetstiden. Företagshälsovårdscentralen och hälsovårdscentralen åläggs att tillsammans utarbeta en plan för hur rökande anställda vid Helsingfors stad ska understödjas för att de ska sluta röka.

Utgående från arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalen finns det i stadens tjänst två grupper av anställda i fråga om vilopauserna. En del av de anställda får avlägsna sig från arbetsplatsen under de vilopauser som inte räknas in i arbetstiden. Arbetsgivaren kan inte förbjuda dessa anställda att röka under en vilopaus som inte räknas in i arbetstiden och som är förlagd utanför arbetsplatsen. Dessa anställda är också på grund av vilopausen en längre tid bundna till arbetet än de anställda i periodarbete. Den andra gruppen består av anställda i periodarbete och andra anställda som på grund av sina arbetsuppgifter inte får läm-



2.6.2010

na arbetsplatsen (t.ex. sjukhusanställda). Dessa anställda har rätt att om de så önskar raskt inta en måltid på arbetsplatsen i en av arbetsgivaren anvisad lokal under 15–20 minuter vid sidan av arbetet. De kan därmed inte heller lämna arbetsplatsen för att röka utan att bryta mot arbetstidsbestämmelserna.

Bedömning av hälsoeffekterna

Nikotinberoendet med bakomliggande användning av tobaksprodukter är den viktigaste orsaken till mortaliteten i västländerna som kan förhindras. Många beståndsdelar och förbränningsprodukter i tobaksvarorna är farmakologiskt aktiva, giftiga, mutagena och carcinogena. Användning av tobaksprodukter och exponering för tobaksrök leder till förtidig död, sjukdomar och handlingsoförmåga. Rökning ökar i hög grad risken för att insjukna i bl.a. lungcancer, cancer i de övre luftvägarna, kroniskt obstruktiv lungsjukdom och kranskärslssjukdom. Tobaken dödar varannan långvarig användare. I Helsingfors leder rökningen varje år till en förtidig död för uppskattningsvis 600 invånare. Hälften av dem som dör är i arbetsför ålder.

För ett resultatrikt arbete i syfte att minska rökningen behövs det många åtgärder samtidigt. Utredningar visar att rökfriheten under arbetstid kommer att leda till att en del av de rökande anställda slutar röka och att en stor del av dem drar ned på antalet cigaretter per dag. Förbudet för de anställda att röka under arbetstid och stödåtgärderna för rökfrihet har otvivelaktigt positiva hälsoeffekter för individen. De positiva hälsoeffekterna börjar synas snabbt efter rökstoppet på följande sätt:

- blodtrycket och pulsen sjunker till nivån före rökningen på 20 minuter
- kolmonoxiden har försvunnit ur kroppen på ett dygn och nikotinet på två dygn
- lukt- och smaksinnet börjar återhämta sig på några dagar
- hostan och slembildningen lindras inom 1–2 månader
- lungfunktionen förbättras avsevärt inom 2–3 månader.

Den som slutar röka upplever dessutom mindre stress, och efter rökstoppet förbättras sömnkvaliteten och -kvantiteten, halveras risken att insjukna i hjärtinfarkt på ett år, minskar risken för hjärninfarkt till samma nivå som hos icke-rökare på 5–15 år och halveras risken för lungcancer på tio år.



2.6.2010

Helsingfors stad bör inte bidra till att de anställdas hälsa och arbetsförmåga försämras genom att tillåta rökning under arbetstid och betala lön för detta, såsom nu är fallet.

./. Ärendet har sänts för utlåtande till alla stadens nämnder och direktioner och till andra som är centrala i sammanhanget. Utlåtandena utgör **bilagorna 2–38** till betänkandet. Stges beslut 29.11.2006 och texten på föredragningslistan, Stns verkställighetsbeslut 4.12.2006 och stadsdirektörens beslut 27.6.2008 om tagande i bruk av Rökfri stad-skylltar och bilagorna till detta utgör **bilagorna 40–43** till betänkandet.

Utlåtanden

Stn konstaterar att utlåtandena huvudsakligen är positiva och stöder beslutsförslaget. I många utlåtanden betonas användningen av uppmantrande och konstruktiva metoder för att minska rökningen bland stadens anställda. Övervakningen av arbetstiden och dess användning och eventuella sanktioner tas upp i utlåtandena. För det fall att rökning under arbetstid förbjuds föreslås det i många utlåtanden att det ska ges detaljerade anvisningar för övervakningen av förbudet.

Socialnämnden, direktionerna för finska arbetarinstitutet, ekonomiförvaltningstjänsten, stadsorkestern och stadsmuseet, faktacentralen, Palmia och Oiva Akatamia anser hälsovårdsnämndens framställning vara bra. Socialnämnden konstaterar dessutom att det samtidigt är skäl att utveckla möjligheterna till rekreation i anslutning till arbetsplatsen under de lagstadgade pauserna.

Fastighetsnämnden, stadsplaneringsnämnden, idrottsnämnden, miljönämnden, nämnder för tekniska tjänster, kultur- och biblioteksnämnden, direktionen för konstmuseet och bostadsproduktionskommittén, som har avgett positiva utlåtanden, förutser dessutom att det blir problem med övervakningen av rökförbudet och svårare att behandla de anställda jämbördigt. De vill därför att det ska utfärdas anvisningar i saken. Byggnadsnämnden, ungdomsnämnden, bostadsnämnden och direktionen för Helsingfors Hamn påpekar dessutom i sina utlåtanden att praxisen är brokig när det gäller tidsredovisning och olika anställningsförhållanden. Utbildningsnämnden konstaterar ytterligare att det speciellt i skolorna och läroanstalterna också finns personal som inte är anställd hos Helsingfors stad.

Direktionen för svenska arbetarinstitutet föreslår mer kurser, information och stöd till dem som vill sluta röka och utdelning av nikotintugg-



2.6.2010

gummi på arbetsplatserna. Direktionen för Helsingfors Energi framhåller attitydklimatets betydelse och motiverande åtgärder mot rökning.

Räddningsnämnden konstaterar bl.a. att största delen av räddningsverkets anställda är i oavbruten larmberedskap 24 timmar i sträck och att de inte har möjlighet att fritt besluta om användningen av sina vilotider eller att lämna arbetsplatsen. Då ett rökförbud övervägs bör det säkerställas att de anställda behandlas jämbördigt oberoende av arbetstiderna eller bundenheten till arbetet.

Nämnden för allmänna arbeten konstaterar att rökning innebär en hälsofarisk. Det är förnuftigt att staden som en av de största arbetsgivarna i Finland tar utomordentligt bra hand om sin viktigaste resurs, dvs. om de anställdas hälsa och välbefinnande. Det vore nyttigt om staden hade ett övergripande program som beaktar alla delområden av de anställdas hälsa och upprätthållandet av denna. Ett sådant program, med en positiv utgångspunkt som sporrar de anställda till hälsosamma levnadsvanor på eget initiativ, skulle högst sannolikt ha fler positiva följder än det sätt att behandla de anställdas rökning som enbart bygger på förbud. Med programmet skulle det också vara möjligt att stärka stadens image som arbetsgivare i den år för år allt hårdare konkurrensen om arbetskraften.

Åtgärderna för förebyggande och minskning av rökning är en viktig del av friskvården för de anställda. Bestämmelserna om rökning bör utformas så att det också i praktiken är möjligt att genomföra dem på arbetsplatserna. Bäst skulle bestämmelserna om rökning fungera i form av rekommendationer, som de anställda får stöd och uppmuntran för.

Det är i praktiken svårt att övervaka ett rökförbud. Att ordna heltäckande övervakning på ett förnuftigt sätt är omöjligt. Det är inte ändamålsenligt att använda chefernas tid till övervakning av rökförbudet. De olika personalgrupperna vid byggnadskontoret har olika ställning i förhållande till rökning: de som rör sig i "terrängen", de som jobbar i kontorslandskap och de som jobbar i egna arbetsrum.

Ett totalt rökförbud kan bland de anställda leda till negativa jämförelser inom arbetsgemenskapen om hur effektivt arbetstiden används och till en försämrad arbetsatmosfär. Förbudet kan återspegla sig negativt också i de rökande anställdas arbetseffektivitet, interaktionsförmåga och arbetsmotivation.

I stället för ett totalt rökförbud är det mer meningsfullt att på ett konstruktivt sätt stödja de anställda som vill sluta röka på eget initiativ. An-



2.6.2010

visningar som bygger på rekommendationer och morötter leder också till bättre resultat från arbetsgemenskapernas synpunkt. Det skulle t.ex. vara på sin plats med en kampanj av typen "Sluta och vinn". I sista hand bär varje människa ansvar för sin egen hälsa.

De anställda ska också handledas i att beakta det intryck som stadsborna får av rökning i den omedelbara närheten av stadens lokaler eller i allmänna områden. Exempelvis för parkeringsövervakare i tjänstedrätt betonas detta redan i utbildningsfasen.

Att våra anställda mår bra är värdefullt inte bara för dem själva utan också för arbetsgemenskapen och staden, arbetsgivaren. En anställd som ansvarsfullt och medvetet tar hand och värnar om sitt eget välbefinnande orkar möta utmaningarna och förändringarna i arbetslivet. Stadens roll som arbetsgivare bör snarare gå ut på att stödja detta och inte bara på att diktera begränsningar.

Direktionen för trafikverket konstaterar bl.a. att rönkingsvanorna och -platserna varierar efter arbetets art. De som jobbar utomhus kan röka under arbetet och de som jobbar på kontor går ut för att röka i närheten av arbetsplatsen. Enligt HST:s direktiv ska chaufförerna undvika att röka på ändhållplatserna och rökning i vagnarna är strängt förbjuden. I anslutning till hållplatserna har principen En rökfri stad framhåvts och en viktig iakttagelse är att rökningen har minskat bland de ungdomar som rekryteras till HST. De särskilda röktrum som ännu finns kvar slopas enligt en separat plan.

Direktionen för djurgården konstaterar bl.a. att Högholmens djurgård är ett turistmål i första hand för barnfamiljer och att den vill erbjuda en rökfri miljö för djurparksbesökarna. Högholmen är dock till arealen en stor ö, och besökarna stannar ofta hela dagen där för att ta del av öns utbud. Det är inte möjligt för djurparkens anställda att avlägsna sig från sina arbetsställen runt om på ön under arbetsdagens lopp. Än så länge behövs det separata rökrområden utomhus för besökarna och de anställda. Direktionen tillstyrker inte hälsovårdsnämndens framställning.

Revisionsnämnden konstaterar, **bilaga 22**, (7.4.2010) att nämnden i 2008 års utvärderingsberättelse rekommenderat att målen för programmet Ett rökfritt Helsingfors borde kompletteras med att minska den dagliga rökningen bland Helsingfors stads egen personal. Åtgärderna inom programmet Ett rökfritt Helsingfors sträcker sig fram till 2015. I samband med programmet har man inte beslutat om att förelägga Stge någon uppföljningsrapport. Det skulle behövas för att Stge ska kunna



2.6.2010

bedöma programutfallet och eventuellt uppdatera åtgärderna och även målen.

Företagshälsovårdscentralen konstaterar, **bilaga 38**, (14.4.2010) att med anledning av de allvarliga hälsorisker som är förknippade med rökning har företagshälsovårdscentralen sedan 2007 erbjudit intensivstöd till de stadsanställda som vill sluta röka. Rökarna sållas aktivt fram på mottagningarna och på arbetsplatserna har det ordnats rökavvänjning i grupp. Enligt en hälsoenkät från 2007 röker 18 % av stadens anställda dagligen. Enkäten upprepades i början av 2010. De preliminära resultaten visar på att rökningen nu har minskat till 15 %.

Företagshälsovårdscentralen har utfört fungerande samarbete med hälsovårdscentralen kring rökavvänjning. Företagshälsovården har tillräckliga resurser för att fortsätta med avvänjningsverksamheten. Centralen betonar att vid sidan av stödet till dem som vill sluta röka är det nödvändigt med aktivt upplysningsarbete, så att unga arbetstagare inte alls börjar röka. Ett förbud mot rökning under arbetstid främjar speciellt också detta mål.

Personalcentralen konstaterar, **bilaga 30**, (10.3.2010) att om förbudet genomförs kräver verkställigheten förtydligande anvisningar bl.a. om användning av paustider och om åtgärder mot dem som låter blir att följa förbudet. Dessutom är det motiverat att fortsätta med företagshälsovårdens stödåtgärder för dem som minskar på rökningen eller helt och hållet slutar röka.

Ekonomi- och planeringscentralen och förvaltningscentralen konstaterar, **bilagorna 34 och 27**, (12.4.2010 och 19.4.2010) att hälsovårdsnämndens framställning främjar stadens princip för Ett rökfritt Helsingfors och sunda levnadsvanor och likvärdighet på arbetsplatserna. Framställningen har ekonomisk betydelse på lång sikt med tanke på både individen och arbetsgivaren. Det mest angelägna kan anses vara att de anställda löper mindre risk att insjukna. Också den effektivare användningen av arbetstiden och -lokalerna är värd att nämna.

Förvaltningscentralens rättstjänst konstaterar, **bilaga 28**, (6.4.2010) följande:

Rökning är laglig verksamhet, som hör till de anställdas privata sfär. Med stöd av grundlagen tryggas människornas självbestämmanderätt och rätt till skydd för privatlivet. Intrång i de grundläggande fri- och rättigheterna kräver alltid en lagstadgad grund.



2.6.2010

I tobakslagen föreskrivs det om åtgärder som syftar till att genom inskränkning av tobaksrökning förhindra uppkomsten av de faror och men för hälsan som tobaksrökningen vållar eller vilkas uppkomstrisk den ökar. Arbetsgivarna är skyldiga att skydda de anställda så att de inte utsätts för tobaksrök. I 12 § i tobakslagen finns det bestämmelser om rökförbud. Enligt dessa är tobaksrökning förbjuden 1) i lokaler som är avsedda för barn på daghem eller elever vid läroanstalter samt på sådana utomhusområden vid daghem eller läroanstalter som främst är avsedda för personer som inte fyllt aderton år; 2) i lokaler som är reserverade för allmänheten och kunderna vid ämbetsverk, myndigheter och liknande offentliga inrättningar; 3) vid offentliga tillställningar som arrangeras i lokaler till vilka allmänheten har obehindrat tillträde; 4) i lokaler på allmänna kommunikationsmedel; och 5) i gemensamma samt för allmänheten och kunder avsedda lokaler på en arbetsplats. Enligt 13 § 3 mom. i lagen är en arbetsgivare skyldig att förbjuda tobaksrökning eller begränsa den så att de anställda inte ofrivilligt utsätts för tobaksrök i sådana arbetsutrymmen på arbetsplatsen där tobaksrökning inte är förbjuden enligt 12 § 5 punkten.

Arbetsgivaren är ansvarig för luftkvaliteten inomhus. Enligt 26 § i hälsoskyddslagen får luftkvaliteten inomhus inte förorsaka sanitär olägenhet. Arbetarskyddslagen innehåller bestämmelser om arbetsgivarens omsorgsplikt (8 §) och om tjänlig kvalitet på inomhusluften (33 §).

Rökförbud som överskrider begränsningsnivån i bestämmelserna ovan kan i vissa situationer motiveras med arbetsgivarens direktionsrätt, dvs. rätten att leda och övervaka arbetet (arbetsavtalslagen 3:1 och allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, AKTA, kapitel I, 5 §). Arbetsgivaren har rätt att ge föreskrifter om sättet att utföra arbetet, om kvaliteten, omfattningen, tiden och platsen för arbetet och om en effektiv användning av arbetstiden. Arbetsgivaren har också rätt att besluta att arbetstagarna inte får ta andra extra pauser än de lagstadgade måltids- och kafferasterna. AKTA innehåller bestämmelser om dagliga vilopauser (måltidsrast på minst en halv timme) i kapitel III, 27 §, och om en 10 minuter lång kafferast i kapitel III, 28 §. Måltidsrasten räknas inte in i arbetstiden, medan kafferasten räknas.

Arbetsgivaren har inte rätt att bestämma över arbetstagarens fritid och inte heller rätt att ge föreskrifter som inte har någon betydelse med tanke på utförandet av arbetet.

Arbetsgivaren kan med stöd av sin direktionsrätt förbjuda anställda att röka under arbetstiden, men vid rökning under fritiden går det inte att ingripa genom direktionsrätten.



2.6.2010

Problem med ett rökförbud baserat på direktionsrätten

Det konstaterades ovan att arbetsgivaren inte kan utsträcka ett rökförbud till arbetstagarens lagstadgade vilopaus då denna inte räknas in i arbetstiden.

Juridiskt sett mer problematiska är de pauser som räknas in i arbetstiden. Arbetsgivaren kan med stöd av sin direktionsrätt bara ge föreskrifter som hänför sig till utförandet av arbetet. Ett allmänt rökförbud för de pauser som räknas in i arbetstiden hänför sig dock inte till utförandet av arbetet, eftersom en sådan paus inte är effektiv arbetstid. Riksdagens justitieombudsman har i sitt beslut 890/2003 ansett att man kan utgå från att en paus är ineffektiv arbetstid också om den räknas in i arbetstiden. Arbetsgivaren kan därmed inte motivera rökförbud under en paus som hör till arbetstiden med att arbetseffektiviteten blir lidande.

I den juridiska litteraturen tas det upp eventuella undantag från den av riksdagens justitieombudsman fastställda huvudregeln ovan. Rökförbudet kan eventuellt utsträckas till dem som utför periodarbete vid sjukhus och hälsovårdscentraler. Dessa arbetstagare måste genast avbryta sin paus när arbetet så kräver. Från patientsäkerhetens synpunkt är det viktigt att en sådan arbetstagare är anträffbar. En arbetstagare kan alltså inte avlägsna sig för att röka utan att arbetsuppgifterna eventuellt blir försummade.

Eftersom kärnan i direktionsrätten finns i definitionen av hur arbetet utförs, är det troligen inte möjligt med ett rökförbud på någon annan grund än effektivitetsgrunden. Direktionsrätten kan exempelvis inte utsträckas så långt att arbetsgivaren för att främja arbetstagarnas hälsa och skydda dem har rätt att befatta sig med deras självbestämmanderätt och frågor som hör till deras fria vilja. Ett sådant med hälsoskäl motiverat förbud kan främst vara en proklamation som har karaktären av en rekommendation och som inte kan vara förknippad med sanktioner. Ett förbud utan sanktioner är troligen onödigt och ineffektivt.

Lagstiftningen förbjuder diskriminering, såväl direkt som indirekt, och arbetsgivaren är också förpliktad av kravet på jämbördig behandling. Ett rökförbud som gäller under arbetstid, också på pauser som räknas in i denna, skulle innebära att de anställda vilkas pauser inte räknas in i arbetstiden försätts i en olikvärdig ställning. Ett förfarande som i sig ser objektivet ut, ett rökförbud under arbetstid, skulle de facto försätta de anställda i en olikvärdig ställning beroende på om pausen räknas in i arbetstiden eller inte. Detta skulle kunna tolkas som indirekt diskrimine-



2.6.2010

ring. Vissa kommunala anställda har flexibel arbetstid. Dessa anställda skulle också ha en fördelaktigare ställning än de anställda vilkas pauser räknas in i arbetstiden.

För att ett rökförbud inte ska vara diskriminerande, måste arbetsuppgifternas art vara sådan att rökfrihet är behövlig för att arbetsuppgifterna ska bli utförda. Exempelvis är uppgifternas karaktär för dem som utför periodarbete vid hälsovårdscentraler och sjukhus sådan att de måste vara anträffbara under sin arbetstid. Ett rökförbud för dem skulle inte bli diskriminerande, eftersom de inte kan avlägsna sig från sin arbetsplats för att röka utan att patientsäkerheten äventyras.

Omfattningen av ett rökförbud som lagstiftningen medger

Om staden inför rökförbud, kan en möjlig lösning enligt lagen vara att de anställda får röka under sina lagstadgade pauser (måltids- och kafferast) oberoende av om pausen hör till arbetstiden eller inte. Arbetsgivaren behöver inte godkänna extra rökpauser eller andra pauser.

Rökförbudet kan dessutom utsträckas till pauser som hör till de anställdas arbetstid om dessa inte kan lämna sin arbetsplats utan att äventyra sina arbetsuppgifter och om de måste vara anträffbara också under sina pauser. Ett exempel på detta är periodarbetstagarna inom hälsovårdssektorn.

Anställda med flexibel arbetstid har enligt bilaga 15 till AKTA rätt att inom gränserna för flextiden bestämma när arbetstiden börjar och slutar. Flexibel arbetstid gör det möjligt för de anställda att avlägsna sig från arbetsplatsen på egna ärenden och tiden för dessa räknas inte in i arbetstiden. Om det blir för många pauser och arbetet blir lidande av detta, kan arbetsgivaren med sin direktionsrätt ingripa när pauserna upprepas för ofta.

För att ett rökförbud ska vara effektivt, bör den som bryter mot förbudet få någon påföljd. De anställda bör underrättas om rökförbudet, om sanktionernas innehåll och om följderna för dem som bryter mot förbudet.

Om det beslutas att påföljder ska fastställas, bör nya arbetsavtal innehålla en passus om programmet Ett rökfritt Helsingfors och om att den anställda förbinder sig till rökfrihet under arbetstid. Också påföljderna för dem som bryter mot förbudet bör införas i avtalet. Genom att under-teckna arbetsavtalet förbinder sig den anställda att iaktta rökfrihet under arbetstid.



2.6.2010

Personalkommittén anser (24.3.2010) att åtgärderna för minskning av rökning är motiverade med tanke på främjandet av hälsosamma levnadsvanor. Företrädarna för personalen anser att en rekommendation bör ges i saken. Företrädarna för arbetsgivaren biträder hälsovårdsnämndens förslag. Personalkommittén vill dock att det ska ges klara anvisningar om hur saken genomförs i praktiken om rökning förbjuds under arbetstid. Dessutom utgår personalkommittén från att företagshälsovården fortsätter med sina motiverande åtgärder i syfte att minska rökningen.

Arbetarskyddskommissionen behandlade ärendet 9.4.2010 och anser att det är motiverat att förbjuda rökning under arbetstid med tanke på främjande av sunda levnadsvanor. Om förbudet genomförs kräver verkställigheten förtydligande anvisningar bl.a. om användning av paustider och om åtgärder mot dem som låter bli att iaktta förbudet. Dessutom är det motiverat att fortsätta med företagshälsovårdens, arbetsplatsernas och de närmaste chefernas stödåtgärder för dem som minskar på rökningen eller helt och hållet slutar röka.

Direktionen för affärsverket Metropolilab har inte avgett något utlåtande.

Stn konstaterar att främjandet av rökfriheten bör synas tydligare än nu i Helsingfors stads verksamhetspolicy. Helsingfors stad är den största kommunala arbetsgivaren i Finland, och de hälsofrämjande åtgärder som staden vidtar följs på riksnivå. I programmet Ett rökfritt Helsingfors som godkändes 2006 slogs det ännu inte fast att det ska krävas rökfrihet av personalen.

Hälsoeffekter

Stn hänvisar till det som framhålls under punkten Bedömning av hälsoeffekterna och konstaterar att rökningen alltjämt är det största folkhälso-problemet bland Helsingfors stads anställda. Ungefär 15 procent av stadens anställda, dvs. 6 000 personer, är rökare. Av företagshälsovårdscentralens statistik i **bilaga 39** till betänkandet, framgår det hur rökningen bland stadens anställda har minskat från år 2007 till år 2010.

Rökfrihet hör till de viktigaste faktorerna som främjar de anställdas hälsa och förbättrar jämlikheten med hänsyn till hälsan. Rökning har ett stort antal negativa hälsoeffekter och är den vanligaste orsaken till mortaliteten i västländerna som kan förhindras. Varannan rökare dör i förtid i tobaksrelaterade sjukdomar. Till dessa hör bl.a. cancersjukdomar,



2.6.2010

hjärtsjukdomar, sjukdomar i cirkulationsorganen, lungsjukdomar, munsjukdomar, sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och snabbare försämring av verksamhetsförmågan. Rökning medför graviditetsbesvär och skadar ungdomarnas organ som är under utveckling, vilket framträder i form av sämre kondition och uthållighet, sämre hy, fler och längre andningsinfektioner och värre långtidssjukdomar. Andra nackdelar är bl.a. operationskomplikationer, osteoporos, sämre sårhäkning, degeneration i ögat, degeneration i ryggradsdiskarna, slemhinneskador på mag- och tolvfingertarmen, vuxendiabetes, tidigare klimakterium och urininkontinens.

Män som röker dagligen får i genomsnitt 2,6 färre arbetsår än icke-rökare till följd av arbetsoförmåga och förtidig död. Av dem som röker dagligen är 82 % bekymrade över rökningens hälsoeffekter och sju av tio som röker dagligen vill sluta röka. Hos dem som slutat röka minskar risken för att insjukna i hjärtinfarkt snabbt efter rökstoppet. Effekten av ett rökstopp blir densamma i fråga om kronisk luftrörskatarr och lungcancer.

Beslutet att sluta röka är ett av de viktigaste hälsofrämjande besluten och omgivningen spelar en viktig roll i att stödja den som slutar röka. Enligt forskningsrön stöder olika slags begränsningar en minskning av rökningen. Ett rökförbud under arbetstid är avsett att göra det lättare för och stödja rökare som bestämmer sig för att sluta och att på detta sätt främja hälsan bland stadens anställda. Om det är tillåtet att röka under arbetstid är det svårare att sluta röka och att hålla sig rökfri. Ju mer täckande skydds nätet kring rökfriheten är, desto fler personer slutar röka eller minskar på rökningen och desto färre barn eller unga börjar röka.

Stn anser att staden som arbetsgivare bör förbjuda rökning för de anställda under arbetstid som ett led i programmet Ett rökfritt Helsingfors. Förbudet gäller inte lagstadgade vilopauser som inte räknas in i arbetstiden. Övervakningen av rökförbudet under arbetstid ska anses utgöra normalt chefsarbete, om vilket personalcentralen har till uppgift att ge tillräckliga anvisningar.

Uppföljning och fortsatta åtgärder

Stn anser slutligen att uppföljningen av programmet Ett rökfritt Helsingfors och av rökningen bland stadens anställda kan utnyttjas för att motivera till rökfrihet. Det är lämpligt att hälsovårdscentralen och företagshälsovårdscentralen i samråd bereder uppföljningen och de fortsatta åtgärderna.



2.6.2010

Stn konstaterar vidare att miljön på vårdplatserna för psykiatriska patienter håller på att bli rökfri. T.ex. på Aurorasjukhuset har rökrum systematiskt byggts om till andra lokaler. Antalet rökrum i patienternas bruk har minskats från tjugo till fem under programmet Ett rökfritt Helsingfors. I arbetsgruppen Rökfri psykiatri vid hälsovårdscentralen ingår en företrädare för patienterna. Det är skäl att fortsätta med de åtgärder som främjar rökfrihet.

Om Stge godkänner beslutsförslaget kommer Stn vid verkställigheten

- 1 att uppmana företagshälsovårdscentralen och hälsovårdscentralen att tillsammans utarbeta en plan för hur rökande anställda vid staden ska understödjas för att de ska sluta röka
- 2 att uppmana personalcentralen att ge anvisningar om hur rökförbudet ska övervakas under arbetstid
- 3 att uppmana förvaltningarna att öka ibruktandet av Rökfri stad-skyltar i enlighet med stadsdirektörens beslut 27.6.2008
- 4 att uppmana hälsovårdscentralen och företagshälsovårdscentralen att tillsammans bereda och framställa behövliga förslag om uppföljande och fortsatta åtgärder till programmet Ett rökfritt Helsingfors och för minskning av rökningen bland stadens anställda
- 5 att uppmana hälsovårdscentralen att alltjämt planera åtgärder för att också de psykiatriska patienterna ska få en rökfri miljö på sina vårdplatser.



24.5.2010

Liitteet kaupunginhallituksen mietintöön nro 3 vuodelta 2010

Bilagor till stadsstyrelsens betänkande nr 3 för år 2010



9.2.2010

31 §

HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Terke 2005-150
Esityslistan asia TJA/10

TJA

Terveyslautakunta päätti esittää kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

Lisäksi terveyslautakunta päätti esittää, että työterveyskeskus ja terveyskeskus veloitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle, Savuton Helsinki -ohjausryhmän puheenjohtajalle ja sihteerille.

Käsittely

Jäsen Ravela ehdotti jäsen Autin kannattamana, ettei esitystä henkilökunnan tupakoinnin kieltämisestä työaikana tehtäisi.

Äänestyksessä esittelijän ehdotuksen ja jäsen Ravelan esittelijän ehdotuksen hylkäysesityksen välillä todettiin lautakunnan äänin 7 (Heistaro, Kousa, Kuuskoski, Ivanitskiy, Snäll, Tuominen, Malinen) - 2 (Autti, Ravela) kannattavan esittelijän ehdotusta.

Esittelijä Asian taustaa

Helsingin kaupunginvaltuusto hyväksyi 29.11.2006 Savuton Helsinki -ohjelman, joka sisältää monia erilaisia toimenpiteitä tupakoinnin ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi Helsingissä vuosina 2007 - 2015. Ohjelman päämääränä on Savuton Helsinki ja siihen pyritään:

- tukemalla lasten ja nuorten tupakoimattomuutta ja tupakoinnin vähentämistä
- tukemalla helsinkiläisen aikuisväestön tupakoinnin vähentämistä
- luomalla tupakointia vähentävien pysyviä ratkaisuja ja tukitoimia
- luomalla tupakoinnin ehkäisemistä ja vähentämistä edistäviä pitkäkestoisia kehittämishankkeita
- tehostamalla Helsingin kaupungin eri hallintokuntien, kansalaisjärjestöjen ja seurakuntien verkostoitumista savuttomuuden edistämiseksi

Helsingin terveyskeskus on toiminut Savuton Helsinki -ohjelman vastuullisena virastona.



9.2.2010

Ohjelma on ollut käynnissä runsaat kolme vuotta. Konkreettisina toimenpiteinä on käynnistetty mm. tupakasta vieroitusklinikka, erilaiset interventiot erityisesti kouluihin ja oppilaitoksiin, nikotiinikorvaushoidon maksuttomat aloituspakkaukset, vieroitusryhmät terveysasemilla, väestötason terveyden edistämisen tapahtumat, savuttomuutta tukevat erilaiset messu- ja koulutustapahtumat sekä savuttomuutta korostava rekrytointi. Ohjelman tehostamista kuitenkin tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstön tupakointi

Helsingin kaupungin työntekijöistä tupakoi vuonna 2007 toteutetun mitauksen mukaan noin 18 %. Tupakoinnin yleisyys vaihtelee toimialoitain. Työterveyskeskus on Savuton Helsinki -ohjelmaan liittyen tehossaan tupakasta vieroitusta vastaanottokäynneillä: tupakoinnista kysytään aktiivisesti, tehdään riippuvuustesti, annetaan perustietoa ja 1-2 viikon maksuton nikotiinin korvaushoito. Vieroitusinterventiot kohdistetaan riskiryhmille sekä yksilö- että ryhmävieroituksena. Tupakoivaa henkilökuntaa on ohjattu myös työterveyskeskuksen tupakkaklinikalle, jossa kaupungin henkilökuntaa on kuitenkin käynyt varsin vähän.

Tupakointi on vaarallista

Tupakoimattomuus on keskeinen terveyden osatekijä. Tupakointi aiheuttaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen riippuvuuden. Tupakoinnin lukuisista haitallisista terveysvaikutuksista vakavimpia ovat syövät sekä verenkierro- ja hengityselinten sairaudet. Noin puolet tupakoivista kuolee ennen aikaisesta tupakasta aiheutuviin sairauksiin. Tupakoimattomat elävät keskimäärin 10 vuotta tupakkatuotteita käyttäviä pidempään.

Tupakoivan työntekijän on arvioitu maksavan työnantajalle vuodessa noin 3000 euroa. Kustannukset kertyvät muun muassa ylimääräisten sairauspoissaolojen seurauksena. Suurin yksittäinen kustannus työnantajalle on työn alentunut tuottavuus tupakkataukojen seurauksena. Niihin on arvioitu kuluvan vähintään 27 työpäivää vuodessa tupakoivaa henkilöä kohden. Tupakoivat ja tupakoimattomat työntekijät ovat nykyisin eriarvoisessa asemassa työajan käytön osalta, mikä on henkilökunnan tasa-arvoisen kohtelun vastaista.

Monet työpaikat ovat nykyään savuttomia, koska tupakkatuotteiden käyttö kasvattaa riskiä lukemattomille työkykyä heikentäville sairauksille. Työturvallisuus vaarantuu, jos tupakointi tapahtuu riskialttiissa paikoissa ja tupakat sammutetaan huolimattomasti.



9.2.2010

Tupakoinnin rajoittaminen vähentää tupakointia

Tutkimusten mukaan tupakointia rajoittavat säännöt ja menettelytavat ovat hyvin tärkeitä tupakoinnin vähentämistä tukevana toimintana. Ne ovat yhteydessä vähäisempään tupakoinnin aloittamiseen, vähäisempään säännölliseen tupakointiin siirtymiseen ja lisääntyneeseen tupakoinnin lopettamiseen. Tupakoinnin salliminen työaikana ja välinpitämätön suhtautuminen henkilöstön tupakointiin ei tue terveyttä edistävää toimintakulttuuria. Henkilöstön tupakointi työaikana heikentää myös uskottavuutta Savuton Helsinki -ohjelman toteuttamiselta. Ruotsissa jo 105 kuntaa toteuttaa tällä hetkellä ns. savutonta työaika (rökfri arbetstid).

Tarkastuslautakunnan kannanotto

Helsingin kaupungin tarkastuslautakunta edellytti 22.4.2009 vuoden 2008 arviointikertomukseen liittyen, että Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteita tulee täydentää lisäämällä niihin Helsingin kaupungin oman henkilöstön päivittäisen tupakoinnin vähentäminen.

Lasten ja nuorten suojaaminen tupakoinnilta

Helsingin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman päämääränä on parantaa lasten ja nuorten yleistä hyvinvointia. Savuton Helsinki -ohjelman päämääränä on, että helsinkiläiset lapset ja nuoret voisivat kasvaa savuttomassa ympäristössä. Useat Helsingin kaupungin hallintokunnat tuottavat palveluja lapsille ja nuorille. Kaupungin työntekijät ovat esimerkkejä ja roolimalleja, joiden tulee suhtautua kielteisesti tupakointiin yleensä, kasvattaa lapsia ja nuoria tupakoimattomuuteen ja puuttua aktiivisesti heidän tupakointiinsa.

Tupakointi työaikana

Terveyslautakunta toteaa, että tupakoimattomuuden edistämisen tulee näkyä nykyistä paremmin Helsingin kaupungin henkilöstöpolitiikassa. Helsingin kaupunki on Suomen suurin kuntatyönantaja, jonka terveyden edistämisen toimenpiteitä seurataan valtakunnallisesti.

Edellä esitettyihin perusteluihin pohjautuen terveyslautakunta esittää kaupunginhallitukselle, että kaupunki työnantajana kieltää henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske virallisia lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.



9.2.2010

Lisäksi terveyslautakunta esittää, että työterveyskeskus ja terveyskeskus velvoitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Virka- ja työehtosopimusten työaikamääräysten perusteella kaupungin palveluksessa on lepotaukojen osalta kahdenlaista henkilökuntaa. Osa työntekijöistä voi poistua työpaikoiltaan työaikaan kuulumattomien lepotaukojen ajaksi. Näiden henkilöiden osalta työnantaja ei voi kieltää työntekijää tupakoimasta lepotauon aikana, joka on työaikaan kuulumattontaa aikaa ja tapahtuu työpaikan ulkopuolella. Näillä työntekijöillä on myös lepotauon vuoksi työhön sidonnaisuusaika pidempi kuin jaksotyöntekijöillä. Toisen ryhmän muodostavat jaksotyötä tekevät ja muut työntekijät, jotka eivät voi työtehtäviensä vuoksi poistua työpaikaltaan (esim. sairaalassa työskentelevät). Edellä mainituilla työntekijöillä on oikeus halutessaan aterioida joutuisasti työpaikallaan työnantajan osoittamassa tilassa 15 – 20 minuuttia työn ohessa. Näin ollen he eivät voi poistua työpaikalta myöskään tupakoimaan ilman että työaikamääräyksiä rikotaan.

Terveysvaikutusten arviointi

Nikotiiniriippuvuus ja sen taustalla oleva tupakkatuotteiden käyttö on tärkein estettävissä oleva kuolleisuuden aiheuttaja länsimaissa. Tupakkatuotteiden monet ainesosat ja palamistuotteet ovat farmakologisesti aktiivisia, myrkyllisiä, perimän muutoksia aiheuttavia ja syöpävaarallisia. Tupakkatuotteiden käyttö ja tupakansavulle altistuminen aiheuttaa kuolemia, sairauksia ja toimintakyvyttömyyttä. Tupakointi lisää suuresti riskiä sairastua mm. keuhkosityöpään, ylempien hengitysteiden syöpiin, keuhkohtaumatautiin ja sepelvaltimotautiin. Tupakka tappaa joka toisen pitkäaikaisen käyttäjänsä. Tupakointi aiheuttaa Helsingissä joka vuosi arviolta 600 ennenaikaista kuolemaa. Kuolemista puolet tapahtuu työiässä.

Tuloksellisessa tupakoinnin vähentämistyössä tarvitaan monia yhtäaikaista toimia. Tutkimusten mukaan savuttomuus työaikana tulee vaikuttamaan, että osa tupakoivasta henkilökunnasta tulee lopettamaan tupakoinnin ja suurella osalla se vähentää päivittäisten savukkeiden määrää. Henkilökunnan tupakoinnin kieltämisellä työaikana ja tupakoimattomuuden tukemisella on kiistattomat positiiviset terveysvaikutukset yksilölle. Myönteiset terveysvaikutukset alkavat näkyä nopeasti tupakoinnin lopettamisen jälkeen seuraavasti:

- verenpaine laskee ja syke hidastuu tupakointia edeltäneelle tasolle 20 minuutissa



9.2.2010

- hiilimonoksidi on hävinnyt elimistöstä vuorokauden kuluttua ja nikotiini kahden vuorokauden kuluttua
- haju- ja makuaisti alkavat korjautua muutamassa päivässä
- yskä ja limannousu lievittyvät 1-2 kuukauden kuluessa
- keuhkojen toiminta paranee merkittävästi 2-3 kuukauden kuluessa.

Lisäksi tupakoinnin lopettaminen vähentää koettua stressiä, ja lopettamisen jälkeen unen laatu paranee ja sen määrä kasvaa, sydäninfarktiin sairastumisen riski puolittuu vuodessa, aivoinfarktin riski vähenee tupakoimattomien tasolle 5-15 vuodessa ja keuhkosyövän vaara puolittuu kymmenessä vuodessa lopettamisen jälkeen.

Helsingin kaupungin ei tule tukea ja edistää työntekijöidensä terveyden ja työkyvyn heikkenemistä sallimalla työaikana tapahtuva tupakointi ja maksamalla siitä palkkaa, kuten nyt tapahtuu.

./.

Terveyskeskuksen henkilöstötoimikunta käsittelee asiaa kokouksessaan 8.2.2010 ja sen mahdollisesti antama lausunto jaetaan sähköpostilla ennen kokousta.

Päätösesitys

Terveyslautakunta esittää kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

Lisäksi terveyslautakunta esittää, että työterveyskeskus ja terveyskeskus velvoitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Lisätiedot:

Simoila Riitta, kehittämisjohtaja, puhelin 310 42213



27.4.2010

LIITE 2

8

Stj/M/LK

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	30-04-2010

83 §
LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINNIN-
TA TYÖAIKANA

Kv 2010-721, Khs 2010 - 280
Esityslistan asia Vp/6

Lautakunta päätti antaa kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon:

Kiinteistövirastossa asiaa on käsitelty laajennetussa johtoryhmässä 8.3.2010. Lautakunnan mielestä esille olisi nostettava seuraavia asioita:

- tupakoimattomuus on tavoite, jota kannattaa edistää.
- tupakoinnin lopettaminen edellyttää erityisesti tupakoijan oma-ehtoista toimintaa ja motivaatiota, johon kieltojen lisäämisellä on vain vähän vaikutusta.
- tupakoimattomuuteen voidaan parhaiten vaikuttaa tarjoamalla tupakoijalle työterveyshuollon kautta tukea tupakoinnin lopettamiseen.
- on myös otettava huomioon henkilöstön tasapuolinen kohtelu, koska kaupungin henkilöstö on eri virka- ja työehtosopimusten piirissä ja lakisääteisten lepotaukojoen osalta erilaisessa asemassa.
- tupakointikiellon tasapuolinen valvonta on esimiehille käytännössä mahdotonta toteuttaa, koska monissa työtehtävissä liikutaan työpäivän aikana eri toimipaikoissa ja viraston ulkopuolella.

Asuntolautakunta toteaa, että tupakoimattomuus on hyvä tavoite. Keinona tupakoinnin kieltäminen aiheuttaa esimiehille valvontaongelman ja vaikeuttaa siten henkilöstön tasapuolista kohtelua. Vaihtoehtoisena

Postiosoite
PL 2201
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
asuntoas@hel.fi

Käyntiosoite
Toinen linja 7
Helsinki 53
<http://www.hel.fi/kv/asunto>

Puhelin
+358 9 310 1671

Faksi
+358 9 310 34193

Tilinro
800012-62637

Y-tunnus
0201256-6
Alv nro
FI02012566



27.4.2010

keinona esitetään työterveyshuollon tukipalvelujen kehittämistä tupakoinnin lopettamiseen.

Merkittiin, että päätös syntyi äänin 8 – 2 varajäsen Kärkkäisen ehdotettua varapuheenjohtaja Koulumiehen kannattamana, että lautakunnan lausunto kuuluisi seuraavasti:

"Kiinteistövirastossa asiaa on käsitelty laajennetussa johtoryhmässä 8.3.2010. Lautakunnan mielestä esille olisi nostettava seuraavia asioita:

- tupakoimattomuus on tavoite, jota kannattaa edistää
- lautakunta kannattaa terveyslautakunnan asiassa 9.2.2010 tekemää päätöstä"

Vähemmistöön jäivät Kärkkäinen ja Koulumies. Poissa oli Peipinen.

Pöytäkirjanote Helsingin kaupunginhallitukselle.

Lisätiedot:

Luukkonen Mikko, osastopäällikkö, puhelin 310 34180

Mäkeläinen Päivi, henkilöstöpäällikkö, puhelin 310 36429

Marjaana Santala
pöytäkirjanpitäjä



18.3.2010

Stj/MK

HELSINGIN KAUPUNGINHALLITUS

PL 1
00099 Helsingin kaupunki

Khs dnro	2010-280/173
Strn dnr	
Saap./Anl.	29-03-2010

16 §
LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN HELSINKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA
TYÖAIKANA

Esityslistan asia 7 Etj/7

Julistettuaan keskustelun päättyneeksi puheenjohtaja esitti selontekona, että keskustelun kuluessa oli tehty seuraavat esittelijän ehdotuksesta poikkeavat ehdotukset:

Jäsen Halla-aho oli jäsen Luodon kannattamana ehdottanut, että esittelijän ehdotusta muutetaan seuraavasti:

Korkeasaaren johtokunta ei puolla terveyslautakunnan esitystä siitä, että kaupungin henkilökunnan tupakointi ehdottomasti kiellettäisiin työaikana. Korkeasaaren johtokunta ei puolla terveyslautakunnan esitystä siitä, että kaupungin henkilökunnan tupakointi ehdottomasti kiellettäisiin työaikana. Sen sijaan johtokunta puoltaa esitystä siitä, että työterveyskeskus ja terveyskeskus laativat yhdessä suunnitelman siitä, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Lisäksi jäsen Luoto oli jäsen Halla-ahon kannattamana ehdottanut, että esittelijän ehdotuksesta poistetaan seuraava tekstikappale:

Lähitulevaisuuden tavoitteena on luopua kokonaan tupakointialueista ja tehdä eläintarhasta täysin savuton saari.

Selonteko myönnettiin oikeaksi.

Puheenjohtaja esitti seuraavan äänestysjärjestyksen, jonka johtokunta hyväksyi: Ehdotuksista äänestään siten, että asetetaan jäsen Halla-ahon ehdotus esittelijän pohjaehdotuksen vastaehdotukseksi. Puheenjohtajan tekemä ja johtokunnan hyväksymä ensimmäinen äänestysesitys kuuluu seuraavasti: Ken kannattaa pohjaehdotuksen säilyttämistä sellaisenaan, äänestää jaa; jos ei voittaa on jäsen Halla-ahon ehdotus hyväksytty tässä äänestyksessä.

Postiosoite PL 4600 00099 HELSINGIN KAUPUNKI zoo@hel.fi	Käyntiosoite Mustikkamaanpolku 12 00570 Helsinki http://www.korkeasaari.fi	Puhelin +358 9 3101615	Faksi +358 9 31037902	Tilinumero 200118-205059	Y-tunnus 0201256-6 Alv. nro FI02012566
---	--	----------------------------------	---------------------------------	------------------------------------	--



18.3.2010

Nimenhuutona toimitetussa äänestyksessä annettiin äänestyslistan mukaisesti 2 jaa-ääntä ja 6 ei-ääntä, joten Halla-ahon ehdotus hyväksyttiin tässä äänestyksessä.

Puheenjohtajan tekemä ja johtokunnan hyväksymä toinen äänestysesitys kuului seuraavasti: Ken hyväksyy esittelijän pohjaehdotuksen, äänestää jaa; jos ei voittaa on jäsen Luodon vastaehdotus hyväksytty.

Nimenhuutona toimitetussa äänestyksessä annettiin äänestyslistan mukaisesti 1 jaa-ääntä ja 7 ei-ääntä, joten Luodon ehdotus hyväksyttiin tässä äänestyksessä.

Eläintarhan johtokunta päätti antaa kaupunginhallitukselle asiasta seuraavan lausunnon:

Korkeasaaren eläintarha on ensisijaisesti lapsiperheiden matkailukohte ja haluaa tarjota savuttoman ympäristön eläintarhaan tutustuville asiakkaille. Korkeasaari on kuitenkin pinta-alaltaan suuri saari ja sinne saapuvat asiakkaat viettävät usein koko päivän tutustuen saaren tarjontaan. Myös eläintarhan alueella työskentelevien työntekijöiden ei ole mahdollista poistua ympäri saarta sijaitsevilta työpisteiltään kesken työpäivän.

Edellä mainituista syistä johtuen eläintarhan johtokunta toteaa, että toistaiseksi on tarpeen osoittaa erilliset asiakkaiden ja oman henkilöstön käyttöön tarkoitetut ulkona sijaitsevat tupakointialueet. Asiakkaiden käyttöön osoitetut alueet tullaan merkitsemään Korkeasaaren opaskarttaan. Henkilöstön tupakointialueet tullaan sijoittamaan siten, että ne eivät ole asiakkaiden helposti havaittavissa tai heidän kulkureittiensä välittömässä läheisyydessä.

Korkeasaaren johtokunta ei puolla terveyslautakunnan esitystä siitä, että kaupungin henkilökunnan tupakointi ehdottomasti kiellettäisiin työaikana. Sen sijaan johtokunta puoltaa esitystä siitä, että työterveyskeskus ja terveyskeskus laativat yhdessä suunnitelman siitä, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle.

Lisätiedot:

Ailio Katja, hallintopäällikkö, puhelin 310 78422



18.3.2010

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä 25.3.2010 ja asianosaista koskeva päätös on annettu postin kuljetettavaksi seuraavana arkityöpäivänä pöytäkirjan nähtävänä pitämisestä.

Katja Ailio
pöytäkirjanpitäjä

Postiosoite

PL 4600
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
zoo@hel.fi

Käyntiosoite

Mustikkamaanpolku 12
00570 Helsinki
<http://www.korkeasaari.fi>

Puhelin

+358 9 3101615

Faksi

+358 9 31037902

Tilinumero

200118-205059

Y-tunnus

0201256-6
Alv. nro
FI02012566



23.3.2010

Stj/MLR
0

Kaupunginhallitus

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Ani.	25-03-2010

25 §

LAUSUNTO ESITYKSESTÄ KIELTÄÄ HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN
TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Terke 2005-150
Khs 2010-280/173
Helenjk 09-37/2010
Esityslistan asia 4

Johtokunta kuuli asiantuntijana ympäristöjohtaja Martti Hyvöstä.

Johtokunta päätti antaa asiasta kaupunginhallitukselle esittelijän ehdotuksen mukaisen lausunnon.

Terveyslautakunta päätti esittää, että Helsingin kaupunki kieltäisi kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana lukuun ottamatta lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi. Lisäksi esitettiin laadittavaksi suunnitelma, miten tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Hallintokeskus pyytää kaikkien lauta- ja johtokuntien kirjallista lausuntoa kaupunginhallitukselle 15.4.2010 mennessä.

ESITTELIJÄ

Savuton työympäristö ja tupakoinnin vähentäminen ovat olleet Helsingin Energian tavoitteena jo ensimmäisen tupakkalain valmistelusta lähtien. Tekninen lautakunta antoi vuonna 2006 lausunnon Savuton Helsinki – ohjelmasta. Helsingin Energiassa jatketaan toimia, jotka ovat myös terveyslautakunnan nykyisen esitykseen liittyviä.

Helsingin Energiassa on tupakoinnin vähentämiseksi toimittu yhdessä työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa. Perusteina ovat olleet paitsi tupakoinnin yleiset terveysriskit myös tupakoinnin haitallisuutta lisäävät erityisriskit kuten aikaisempi altistuminen asbestille tai radonaltistus ja erityisesti paloturvallisuussyyt.

Tupakasta vieroitusta on Helsingin Energiassa järjestetty omien työterveyshoitajien toimesta 1990 -luvun alusta lähtien varsin menestyksellä. Kolmasosa vieroitusryhmiin osallistuvista on tupakoimatta vuoden kuluttua. Asia on esillä hoitokontakteissa ja kampanjoissa ja myös nikotiinikorvaushoito on tarjolla. Harvojen tupakojien tulisi ohjautua

23.3.2010

muualle kuin katutiloihin. Tupakointitiloja Helsingin Energian kiinteistöihin ei enää järjestetä.

Helsingin Energian kokemuksen mukaan tupakoinnin vähentämisessä tärkeä näkökohta on ollut asenneilmapiiri. Kieltojen sijaan työyhteisöissä tulisi kannustaa ihmisiä sosiaalisiin kontakteihin ja taukoihin ilman tupakkaa. Käskytetty tiukka työajan seuranta söisi keskinäistä luottamusta ja motivaatiota. Kehittämistä tarvitaan koko yhteiskunnassa siihen, etteivät nuoret aloittaisi tupakointia lainkaan.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle.

Lisätiedot:

Martti Hyvönen, ympäristöjohtaja, puhelin, 617 2075.



Tiina Nyström
pöytäkirjanpitäjä

LIITE

Lausuntopyyntöasiakirjat



Päivi Huttunen

30.3.2010

50/122

Kaupunginhallitus

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	01-04-2010

LAUSUNTO TUPAKOINNIN KIELTÄMISESTÄ TYÖAIKANA

HelSa 2010-28

Johtokunta päättäneenä antaa otsikkoasiasta kaupunginhallitukselle seuraavan sisältöisen lausunnon:

Helsingin Sataman työpaikoilla sisätiloissa noudatetaan savuttomuuden periaatetta. Tupakointipaikat on osoitettu ulkoa.

Henkilökunnan terveyden ja työkyvyn kannalta tupakoinnin rajoittaminen työaikana kaupungin työpaikoilla on varsin perusteltua. Tupakoivat ja tupakoimattomat ovat nykyisin myös jossain määrin eriarvoisessa asemassa työajan käytön ja taukojen suhteen.

Tupakoimattomuuden valvonta on käytännössä hankalaa monissa sataman työtehtävissä, esimerkiksi laitureilla työskentelevien terminaali- miesten, satamavalvojen tai kunnossapitotyöntekijöiden kohdalla. Liu- kuvaa työaikaa noudattavien, toimistotyötä tekevien tupakkatautot voi- daan valvoa työajan seurannan tai kulunvalvonnan leimausten avulla helposti. Kaupungin tulisikin luoda yleiset pelisäännöt siten, että erilai- sissa tehtävissä olevia voidaan kohdella tasa-arvoisesti.

Johtokunta pitää tärkeänä, että kaupunki tukee henkilöstönsä tupa- koinnin lopettamista kaikin mahdollisin työterveyshuollon ja valistuksen keinoin.



Päivi Huttunen

30.3.2010

Päätös lausunnosta syntyi äänestyksen jälkeen. Vastakkain olivat esityslistan mukainen lausunto, jossa esitettiin tupakoinnin kieltämistä työaikana ja muutettu ehdotus, jossa esitetään tupakoinnin rajoittamista työaikana. Muutettu ehdotus voitti äänin 6-1 (Kalliola).

Lisätiedot:

Sieranoja Tauno, talousjohtaja, puhelin 310 33560

HELSINGIN SATAMAN JOHTOKUNTA

Olli Aalto
puheenjohtaja

Eve Tuomola
pöytäkirjanpitäjä



Johtokunta

sy/mkr

30.3.2010

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnri	
Saap./Ant.	06-04-2010

LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA (KHS DNRO 2010-180/173)

Museo 2010-47

Hallintokeskus on pyytänyt kaupunginmuseon johtokuntaa antamaan lausunnon kaupunginhallitukselle Helsingin kaupungin henkilöstön tupakoinnista työaikana.

Lausuntonaan johtokunta esittää seuraavaa:

Kaupunginmuseo toimii "Savuton Helsinki" -ohjelman mukaisesti. Työntekijöillä on mahdollisuus saada työterveyskeskuksesta tukea tupakoinnin lopettamiseen. Toimipisteiden yhteydestä on poistettu tupakointiastiat eli ulkokäyttöön soveltuvat "tuhkakupit". Tähän museota on ohjannut museon opetustoimintaan pohjautuen laeva tulkinta tupakkalain 12 §:stä, jonka mukaisesti "Helsingin kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa sisätiloissa, kuten päiväkotien lapsille ja oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa, nuorten harrastetiloissa, Helsingin kaupungin virastoissa ja niihin verrattavissa Helsingin kaupungin tiloissa, asiakkaille varatuissa sisätiloissa, sisätiloissa järjestettävissä yleisissä tilaisuuksissa, joihin yleisölle on esteetön pääsy sekä työyhteisön yhteisissä ja asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa. Liikuntapaikkojen, joissa lapset ja nuoret harrastavat, tulee olla savuttomia. Nuuskan käyttö kaikissa liikuntatiloissa kielletään."

Johtokunta pitää ehdotusta asianmukaisena ja esittää sen hyväksymistä.



Johtokunta

30.3.2010

KAUPUNGINMUSEON JOHTOKUNTA

Simo Laaksovirta
Johtokunnan puheenjohtaja

Päivi Elonen
hallintopäällikkö

LIITTEET

Asiakirjat palautetaan.

Stj/MKR

HELSINGIN KAUPUNKI
KAUPUNGINORKESTERI
Johtokunta

PÖYTÄKIRJANOTE

31.3.2010

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	23-04-2010

11 §

KAUPUNGINHALLITUKSEN LAUSUNTOPYYNTÖ HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN
TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA

Kaupunginorkesterin johtokunta päätti esittää lausuntonaan seuraavaa:

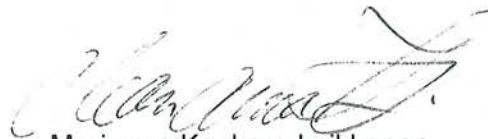
Kaupunginvaltuuston hyväksymään tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelmaan 2007-2015 viitaten kaupunginorkesterin johtokunta suosittelee orkesterin henkilökunnan tupakoinnin vähentämiseen tähtääviä toimenpiteitä ja tupakoinnin lopettamisen tukemista kaikin tavoin.

Tällä hetkellä kaupunginorkesterin henkilöstöstä tupakoi säännöllisesti noin 5 %. Orkesterin toimistotyöntekijät eivät tupakoi lainkaan työaikana. Myöskään muusikot eivät tupakoi työaikana, ainoastaan lakisääteisten taukojen aikana.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Elina Siltanen, intendentti, puhelin 4024 264



Marianna Kankare-Loikkanen
pöytäkirjanpitäjä



22.4.2010

LIITE 8

20

STJ/MLR

Kaupunginhallitus

Khs dnro	2010-280/173
Stn dn	
Saap./Anl.	29-04-2010

160 §

LAUSUNTO TERVEYSLAUTAKUNNAN PÄÄTÖKSESTÄ, JOKA KOSKEE HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINNIN KIELTÄMISTÄ TYÖAIKANA

Kslk 2010-280
Esityslistan asia Hp/2

Kaupunkisuunnittelulautakunta päätti antaa kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon:

Lausunto Kaupunkisuunnittelulautakunta suhtautuu henkilöstön tupakoinnin kieltoon työaikana myönteisesti. Ongelmaksi saattaa muodostua kuitenkin kiellon valvonta.

Kaupunkisuunnitteluvirastossa on noudatettu Savuton Helsinki linjauksia mm. rekrytointi-ilmoituksissa eikä erillisiä tupakointipaikkoja ole järjestetty. Lisäksi viraston työsuojelu- ja työhyvinvointiryhmä on sisällyttänyt nykyiselle toimintakaudelle kyselyn henkilöstölle halukkuudesta osallistua tupakanvieroitusryhmiin. Myös viraston henkilöstötoimikunta on käsitellyt asiaa.

Pöytäkirjanote ja lausuntopyyntöasiakirjat kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:
Koivulehto Leila, suunnittelija, puhelin 310 37343

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä 4.5.2010 lähtien kaupunkisuunnitteluviraston kirjaamossa ja asianosaista koskeva päätös on annettu postin kuljetettavaksi seuraavana työpäivänä pöytäkirjan nähtävänäpitämistä.

Riitta Venesmaa
lakimies



8.4.2010

STJ/MLR

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-260/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	19-04-2010

224 §

LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA

Kv 2010-365, Khs 2010-280
Esityslistan asia Vp/3

Lautakunta päätti antaa kaupunginhallitukselle esittelijän ehdotuksen mukaisen seuraavan lausunnon:

Kiinteistövirastossa asiaa on käsitelty laajennetussa johtoryhmässä 8.3.2010. Lautakunnan mielestä esille olisi nostettava seuraavia asioita:

- tupakoimattomuus on tavoite, jota tulee edistää.
- tupakoinnin lopettaminen edellyttää erityisesti tupakoijan omaehtoista toimintaa ja motivaatiota, johon kieltojen lisäämisellä on vain vähän vaikutusta.
- tupakoimattomuuteen voidaan parhaiten vaikuttaa tarjoamalla tupakoijalle työterveyshuollon kautta tukea tupakoinnin lopettamiseen.
- on myös otettava huomioon henkilöstön tasapuolinen kohtelu, koska kaupungin henkilöstö on eri virka- ja työehtosopimusten piirissä ja lakisääteisten lepotaukojen osalta erilaisessa asemassa.
- tupakointikiellon tasapuolinen valvonta on esimiehille käytännössä mahdotonta toteuttaa, koska monissa työtehtävissä liikutaan työpäivän aikana eri toimipaikoissa ja viraston ulkopuolella.

Lautakunta toteaa, että tupakoimattomuus on hyvä tavoite. Keinona tupakoinnin kieltäminen aiheuttaa esimiehille valvontaongelman ja vaikeuttaa siten henkilöstön tasapuolista kohtelua. Vaihtoehtoisena keinona



8.4.2010

esitetään työterveyshuollon tukipalvelujen kehittämistä tupakoinnin lopettamiseen.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle.

Merkittiin, että esittelijä muutti ehdotuksensa ensimmäistä kohtaa päätökseksi tulleeseen muotoon.

Lisätiedot:

Mäkeläinen Päivi, henkilöstöpäällikkö, puhelin 310 36429

Pöytäkirja pidetään nähtävänä 23.4.2010

Teuvo Sarin
apulaisosastopäällikkö



Stj/MLR

16.3.2010

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnri	
Saap./Anl.	23-03-2010

40 §

LAUSUNTO ESITYKSEEN KIELTÄÄ HELSINGIN KAUPUNGIN HENKI-
LÖKUNNAN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Kklk
Esityslistan asia Ktj/5

Kulttuuri- ja kirjastolautakunta päätti antaa asiasta seuraavan lausunnon:

Kulttuuri- ja kirjastolautakunta pitää tavoitetta savuttomasta kaupungista perusteltuna. Tupakointi on selvä terveysriski polttajalle ja hänen ympäristölleen.

Helsingin kulttuurikeskuksen ja kaupunginkirjaston tiloihin ei ole järjestetty erillisiä tiloja tupakoimista varten. Lakisääteisillä lepotauoilla, kun niitä ei lasketa työaikaan, on mahdollisuus tupakoida. Yksittäistapauksissa tupakoinnin seuraaminen työajalla voi olla melko hankalaa ja voi hankaloittaa työhyvinvointiin muutoin liittyviä tavoitteita.

Työterveyshuolto tukee tupakoinnin lopettamisyrityksiä neuvoin ja korvaavin keinoin. Kulttuurikeskus ja kaupunginkirjasto kannustavat työntekijöitä tupakoinnin lopettamiseen, mutta tosiasia on, että päätös on aina henkilökohtainen.

Olisi tärkeää, että henkilöstökeskus muotoilee riittävän selkeät ja yksityiskohtaiset ohjeet savuttoman kaupungin saavuttamiseksi, jotta yhtäläiset säännöt koskisivat kaikkia.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle.



16.3.2010

Lisätiedot:

Vainio Mikko, kirjastotoimen apulaisjohtaja, puhelin 310 85538
Piepponen Anna-Kaarina, yhteispalvelupäällikkö, puhelin 310 29871

Sara Kuusi
suunnittelija, kklk:n sihteeri



8.4.2010

St/MCR
D

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	20-04-2010

51 §

LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINNIN-
TA TYÖAIKANA

HKL 2010-47, Hallintokeskuksen lausuntopyyntö 2010 - 280/173
24.2.2010, (määräaika 15.4.2010)
Esityslistan asia Haj/1

Merkittiin, että esittelijä täydensi esitystään lisäämällä seuraavat kappa-
leet esityslistan sivulle 11:

HKL:n tupakointiloista on luovuttu ja tullaan luopumaan seuraavasti:

- Töölön varikolla aiemmin ollut tupakkatila on lopetettu.
- Koskelan varikolla on yksi tupakkatila käytössä ja siitä luovutaan 1.5.2010 alkaen.
- Vallilan varikolla on kaksi tilaa ja Hakaniemen taukotilassa yksi tupakkatila, myös näiden osalta selvitetään pidemmällä aikavälillä, miten niistä voitaisiin luopua niin, että luopumisesta aiheutuvat haittavaikutukset samalla voidaan minimoida.

Liikennelaitoksen johtokohta päätti antaa valtuustoaloitteesta kaupun-
ginhallitukselle seuraavan lausunnon:

Kaupunginvaltuuston päätettyä 29.11.2006 tupakoinnin ehkäisy- ja vä-
hentämishjelmasta Helsingissä 2007 – 2015 HKL:ssä ryhdyttiin aikai-
sempaa aktiivisemmin tukemaan henkilöstön tupakoinnin lopettamista.
Toimenpiteet suunniteltiin yhteistyössä HKL:n työterveyshenkilöstön
kanssa. Tupakoinnin vaikutuksista on kampanjoitu vuosittain mm. sydän-
viikon yhteydessä. Henkilöstöä pyritään sitouttamaan tupakoinnin
lopettamiseen ohjaamalla heitä Helsingin kaupungin tupakkaklinikoille
tai vertaisryhmiin ja nikotiinikorvaushoitotuotteiden käyttöä tuetaan ta-
loudellisesti.



8.4.2010

HKL:n tupakointiloista on luovuttu ja tullaan luopumaan seuraavasti:

- Töölön varikolla aiemmin ollut tupakkatila on lopetettu.
- Koskelan varikolla on yksi tupakkatila käytössä ja siitä luovutaan 1.5.2010 alkaen.
- Vallilan varikolla on kaksi tilaa ja Hakaniemen taukotilassa yksi tupakkatila, myös näiden osalta selvitetään pidemmällä aikavälillä, miten niistä voitaisiin luopua niin, että luopumisesta aiheutuvat haitta-vaikutukset samalla voidaan minimoida.

Kampanjoinnin ja valistuksen tuloksena useat henkilöt ovat lopettaneet tupakoinnin kokonaan. Lopettamispäätöksen kypsyttely vie joillakin paljon aikaa eikä lopettaminen aina onnistu ensimmäisellä kerralla.

Tupakointitavat ja -paikat vaihtelevat sen mukaan, mitä työtä henkilö tekee. Ulkona työskentelevät saattavat tupakoida työn lomassa ja toimistoista mennään ulos työpaikan lähetyville tupakoimaan. HKL:n ohjeistuksen mukaan kuljettajien tulee välttää tupakointia päätepysäkeillä ja kuljettajien tupakointi vaunuissa on ehdottomasti kielletty. Pysäkkien yhteydessä on korostettu savuton kaupunki –periaatetta ja tärkeä huomio on, että tupakointi on vähentynyt HKL:lle rekrytoituvien nuorten keskuudessa.

HKL toteaa, että tupakoinnin vähentämistoimenpiteet ja valistus tupakoinnin terveysriskeistä ovat perusteltuja ja henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin kannalta välttämättömiä. Ehdoton tupakointikielto edellyttäisi kattavaa valvontaa, mitä on mahdotonta taata tasapuolisesti koko henkilöstölle, koska suuri osa HKL:n henkilöstöstä liikkuu jatkuvasti Helsingin alueella.

Koska tupakoinnin lopettaminen on henkilölle usein pitkä ja vaikea prosessi, HKL tulee jatkamaan tupakoinnin lopettamiseen sitouttavia toimenpiteitä nykyistä aktiivisemmin henkilöstön keskuudessa yhteistyössä Töölön työterveysaseman kanssa. Toimenpiteinä ovat jatkossakin vuosittaiset kampanjat, valistus ja taloudellinen tuki nikotiinikorvaushoitotuotteiden käyttäjille sekä ohjaaminen vertaisryhmiin tai kaupungin tupakkaklinikoille. Henkilöstölehtiin laaditaan artikkeleita, jotka motivoivat tupakoinnin lopettamiseen.



8.4.2010

Jäljellä olevista erityisistä tupakointitiloista tullaan luopumaan erikseen laadittavan suunnitelman mukaan.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Tartia Elina, henkilöstöpalvelupäällikkö, puhelin 310 35110

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä 16.4.2010 lähtien HKL:n kirjaamossa ja asianosaista koskeva päätös on annettu postin kuljettavaksi seuraavana työpäivänä pöytäkirjan nähtävänäpitämisestä.

Rain Mutka
asiamies



Stj/mer

30.3.2010

Kaupunginhallitus
Hallintokeskus/kirjaamo
PL 1
00099 Helsingin kaupunki

Klts dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	19-04-2010

58 §

LAUSUNTO KAUPUNGINHALLITUKSELLE HELSINGIN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA

Lilk 2010-89
Esityslistan asia LJ/5

Hallintokeskus on pyytänyt liikuntalautakunnan lausuntoa kaupunginhallitukselle 15.4.2010 mennessä terveyslautakunnan esityksestä Helsingin kaupungin henkilöstön tupakoinnista työaikana.

Terveyslautakunta päätti 9.2.2010 tekemällään päätöksellä esittää kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

Lisäksi terveyslautakunta esittää, että työterveyskeskus ja terveyskeskus velvoitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Savuton Helsinki, tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelma Helsinkiin 2007 - 2015, hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 29.11.2006. Kaupunginvaltuusto päätti kaupunginhallituksen ehdotuksen 4 ja 5 kohtien mukaisesti,

ettei kaupunki enää järjestä toimipaikkoihinsa tai niiden ulkoilualueille erillisiä tupakointitiloja ja

että Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi

Kaupunginhallitus kehotti virastoja ja laitoksia selventämään Savuton Helsinki -ohjelman edellyttämät konkreettiset toimenpiteet omassa toiminnassaan sekä laatimaan omille lautakunnilleen esitykset ohjelman käytännön toteuttamiseksi.



30.3.2010

Liikuntavirasto on mukana toteuttamassa Savuton Helsinki -ohjelmassa mainittuja toimenpide-ehdotuksia.

Savuton Helsinki -ohjelmassa esitetään, että Helsingin kaupunki julistautuu vuodesta 2007 alkaen savuttomaksi kaupungiksi ja aloittaa järjestelmälliset toimenpiteet tupakoinnin vähentämiseksi.

Ohjelmassa esitetään henkilökunnan tupakoimattomuuden osalta, että lasten ja nuorten kanssa työskenteleviltä Helsingin kaupungin työntekijöiltä edellytetään tupakoimattomuutta työaikana. Helsingin kaupungin erikseen nimettävien virkojen, toimien ja työsuhteiden yhdeksi valintakriteeriksi päätetään työntekijän tupakoimattomuus työaikana. Tämä kriteeri ilmoitetaan aina viran, toimen ja työsuhteen hakuilmoituksessa. Tällaisia virkoja, toimia ja työsuhteita ovat kaikki ne työtehtävät, joissa ollaan tekemisissä ja tehdään työtä lasten ja nuorten kanssa ja työtehtävät, joissa neuvonnan keinoin pyritään pysyviin elämäntapamuutoksiin.

Liikuntalautakunta pitää tupakoinnin kieltämistä työaikana sinänsä hyvänä asiana. Tupakointikielto edellyttää tuekseen selkeää ohjeistusta menettelytavoista ja valvonnasta, jotta se voidaan toteuttaa koko henkilökunnan osalta tasapuolisesti. Kaikkia tupakoinnin rajoituksia on kuitenkin vaikea valvoa. Liikuntavirastolla on esimerkiksi paljon työntekijöitä, jotka työskentelevät ulkona eri liikuntapaikoilla ja ulkoilualueilla. Näiden työntekijöiden tupakoimattomuuden valvontaa ei voida toteuttaa aukottomasti.

Erityisen tärkeää on, että viraston omaa henkilökuntaa tuetaan tupakoinnin lopettamisessa. Liikuntaviraston henkilökunnan käyttämä työterveysasema ilmoittaa, että tupakoinnin lopettamista tuetaan tarjoamalla työterveysasemalta nikotiinikorvaustuotteita ja opastusta. Henkilöstölle on tarvittaessa tarjolla myös omia vieroituskursseja. Helsingin kaupungin tupakkaklinikka on kaikkien käytettävissä. Se järjestää ja antaa henkilökohtaista neuvontaa ja tukea tupakoinnin lopettamiseksi.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle (hallintokeskus/kirjaamo PL1)

Lisätiedot:

Tenho Martti, pöytäkirjanpitäjä, puhelin 310 87761



30.3.2010

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä 14.4.2010 ja asianosaista koskeva päätös on annettu postin kuljetettavaksi seuraavana arkipäivänä pöytäkirjan nähtävänäpitämisestä.

Martti Tenho
pöytäkirjanpitäjä



22.4.2010

LIITE 13

31

Stj/MLR

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	2010-280/173
Saap./Anl.	23-04-2010

45 §

LAUSUNTO TERVEYSLAUTAKUNNAN ESITYKSESTÄ KAUPUNGIN
HENKILÖKUNNAN TUPAKOINNIN KIELTÄMISEKSI TYÖAIKANA

Nk 2010-15
Khs 2010-280/173
Esityslistan asia Ntj/6

Lautakunta päätti antaa kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon:

Savuton Helsinki -ohjelma

Helsingin terveystieteiden keskuksen johdolla valmisteltiin Helsinkiin tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelma vuosille 2007 – 2015, ns. Savuton Helsinki -ohjelma.

Tupakointi on terveydelle vaarallista

Tupakkatuotteiden käyttö on suurin yksittäinen terveysriski niin Suomessa kuin kaikkialla teollisuusmaissa. WHO:n arvion mukaan tupakointi aiheuttaa länsimaissa 35 – 65-vuotiaiden keuhkosityöpäkuolemista 90 – 95 % ja kaikista syöpäkuolemista 40 – 50 %, kroonisista keuhkosairauskuolemista 75 % sekä 35 % kaikista sydän- ja verisuonikuolemista. Äidin tupakointi raskauden aikana vaikeuttaa sikiön kasvua ja pienentää lasten syntymäpainoa keskimäärin 200 grammalla.

Tupakoinnin terveyshaittojen hoidon kustannukset ovat Maailmanpankin tutkimusten mukaan teollistuneissa maissa 6 – 15 % terveydenhuollon kokonaiskustannuksista. Suomessa tupakoinnista aiheutuneet yhteiskunnalliset kokonaiskustannukset vuonna 1995 olivat 753 miljoonaa euroa, joista terveystieteiden osuus oli noin 227 miljoonaa euroa. Helsingin osuus tupakoinnin terveysvaikutusten kustannuksista on arviolta 42 – 101 miljoonaa euroa vuodessa.

Tupakointi aloitetaan nuorena. Tupakkatuotteiden kokeilu aloitetaan 12 – 14 vuoden iässä. Valtakunnallisen kouluterveyskyselyn tulosten mu-

Postiosoite
PL 5000
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Käyntiosoite
Sörnäistenkatu 1 A, 2. krs.
<http://nuoriso.hel.fi>

Puhelin
+358 9 310 8900

Faksi
+358 9 310 89100



22.4.2010

kaan vuonna 2009 päivittäin tupakoivia peruskoululaisista oli 15 %, lukion oppilaista 9 % toisen asteen ammatillisten oppilaitosten opiskelijoista 38 %. Helsingiläisnuorten tupakointi noudattelee suurin piirtein valtakunnallisia keskiarvoja. Sekä peruskoululaisten, että lukiolaisten tupakointi on vuosina 2000 - 2009 laskenut. Huomio kiinnittyy erityisesti ammattikoululaisten päivittäin tupakoivien suureen osuuteen. Kyse lie-nee jo kulttuurisista eroista, jotka kytkeytyvät myös oppilaitosten päihde-
kulttuureihin. Lukiolaisista 10 %, mutta ammattikoululaisista peräti 45 % ilmoitti, että "opettajat tai muu henkilökunta tupakoi koulurakennuksessa tai koulun alueella" (Kouluterveyskysely 2009). Puolet lukiolaisista ja ammattikoululaisista ilmoitti myös, että oppilaiden tupakointirajoituksia ei valvota "juuri lainkaan". On siis hyvin ilmeistä, että työ- tai opiskelupaikan päihdekulttuurilla sekä niiden tupakoinnin rajoitusten valvonnalla on merkittävä vaikutus nuorten tupakointiin.

Tupakkalailla (1977) on säädetty niistä toimenpiteistä, joilla pyritään ehkäisemään tupakoinnin aiheuttamien terveysvaarojen ja -haittojen syntymistä. Tupakkalakia on täydennetty useita kertoja, viimeksi vuonna 2008, jolloin ravintolatupakointi kiellettiin siirtymäajan kuluessa. Kunnalla on tupakkalain toimeenpanossa kahdensuuntainen tehtävä: se on velvollinen toimeenpanemaan tupakkalain säädöksiä ja määräyksiä, mutta samanaikaisesti se on tupakkalain toimeenpanon takaaja eli toimeenpanon valvontaviranomainen.

Savuton Helsinki –ohjelman kehittämislinjauksia ja toimenpiteitä

Tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishojelman päämääränä on savuton Helsinki. Helsingiläisten lasten ja nuorten tulee voida kasvaa savuttomassa ympäristössä. Ohjelman tavoitteena on (1) tukea lasten ja nuorten tupakoimattomuutta niin, että tupakointi vähenee, (2) saada helsingiläiset aikuiset vähentämään tupakointia niin, että tupakoivien osuus vähenee, (3) luoda tupakointia vähentäviä pysyviä rakenteellisia ratkaisuja ja käytäntöjä, (4) luoda pysyviä tukitoimia ja pitkäkestoisia kehittämishankkeita tupakoinnin ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi sekä (5) tehostaa Helsingin kaupungin eri hallintokuntien, kansalaisjärjestöjen ja seurakuntien verkostoitumista tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämistyössä.

Savuttoman Helsingin kaupungin tulee täyttää seuraavat kriteerit: Tupakointi on kielletty tupakkalain (12 §) mukaisesti Helsingin kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa sisätiloissa, kuten päiväkotien lapsille ja oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa, nuorten harrastetiloissa, Helsingin kaupungin virastoissa ja niihin verrattavissa Helsingin kaupungin tiloissa, asiakkaille varatuissa sisätiloissa, sisätiloissa järjes-



22.4.2010

tettävissä yleisissä tilaisuuksissa, joihin yleisölle on esteetön pääsy sekä työyhteisön yhteisissä ja asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa. Liikuntapaikkojen, joissa lapset ja nuoret harrastavat, tulee olla savuttomia. Nuuskan käyttö kaikissa liikuntatiloissa kielletään.

Tupakointi on kielletty tupakkalain mukaisesti Helsingin kaupungin päiväkotien, oppilaitosten ja nuorten harrastetilojen yhteydessä olevilla pihoiden ja ulkoalueilla, jotka ovat pääasiallisesti alle 18-vuotiaiden käytössä. Näille alueille ei myöskään järjestetä tupakointipaikkoja.

Aikuisten käyttämät tupakointipaikat on sijoitettu Helsingin kaupungissa vähemmän näkyvästi ulos niin, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan ulkoa savuttomiin sisätiloihin. Tupakkapaikkoja ei järjestetä ulko-ovien, sisäänkäyntien tai uloskäyntien eikä kulkuväylien läheisyyteen.

Tupakkalain mukaan Helsingin kaupungin edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia.

Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa on tuettu lopettamaan tupakointi. Työterveyshuollon henkilökuntaa on koulutettu tupakoinnista vieroittamiseen. Helsinki on järjestänyt tupakoiville työntekijöille mahdollisuuksia saada ohjausta ja neuvontaa, osallistua vieroitusryhmiin ja saada nikotiinikorvaushoitoa tupakoinnista luopumiseen.

Terveyskeskus on perustanut vuoden 2007 alussa tupakasta vieroitusklinikan, tehostanut nikotiinikorvaushoitoa ja terveysasemien toimintakäytäntöjä ja yhteistyötä hallintokuntien kesken sekä kansanterveysjärjestöjen ja seurakunnan kanssa vahvistetaan. Lisäksi ohjelma kiinnittää erityistä huomiota lapsiin ja nuoriin. Toimijoina ovat terveyskeskus, opetustoimi, Klaari Helsinki, nuorisotoimi ja kansanterveysjärjestöt.

Nuorten keskuudessa yleistynyttä tupakkakielteistä ilmapiiriä on voitu tukea Savuton Helsinki –ohjelman toimenpiteiden avulla. Keskeistä on ollut huolehtia siitä, että nuorten käyttämissä paikoissa ja aikuisten, erityisesti nuorten kanssa tekemisissä olevien aikuisten, keskuudessa tupakointia on voitu olennaisesti rajoittaa. Tupakointi ei ole sallittu nuorisosiainkeskuksen omissa tiloissa ja tapahtumissa. Tämä tarkoittaa sitä, että myös hallinnon toimitilat ovat muuttuneet kokonaan savuttomiksi. Nuorisosiainkeskuksen työntekijät eivät ohjeen mukaan tupakoi myöskään nuorten kanssa tehtävillä retkillä, ulkomaanmatkoilla tai nuorten tapahtumissa. Lisäksi tupakointikielto on yleinen ja koskee sekä henkilökuntaa, nuoria että tiloissa ja alueella olevia ulkopuolisia (esimerkiksi huolto- ja rakennushenkilökuntaa).



22.4.2010

Savuttomuus lienee toteutunut käytännössä kohtuullisen hyvin, vaikka poikkeuksiakin on tullut esille.

Nuorisoasiainkeskus toteaa terveyslautakunnan esityksestä lausuntoon seuraavaa:

Terveyslautakunnan esityksessä toistetaan Savuton Helsinki – ohjelmaesitykseen vuonna 2007 sisältynyt ajatus henkilökunnalta edellytettävästä savuttomuudesta työaikana. Henkilökunnalta kiellettäisiin tupakointi työaikana. Kielto ei koskisi kuitenkaan työajan ulkopuolista aikaa eikä virallisia lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi. Lisäksi terveyslautakunta esittää, että työterveyskeskus ja terveyskeskus velvoitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Kaupungin henkilöstötoimikunta on ottanut terveyslautakunnan ehdotukseen kantaa kokouksessaan 24.3. Henkilöstötoimikunta katsoi, että tupakoinnin vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat perusteltuja terveellisten elämäntapojen edistämisen kannalta. Henkilöstön edustajat kuitenkin katsoivat, että asiasta tulisi antaa suositus. Työnantajan edustajat puolestaan yhtyivät terveyslautakunnan ehdotukseen.

Lisäksi henkilöstötoimikunta edellytti, että mikäli tupakointi työaikana kielletään, asian käytännön toteutuksesta tulee antaa selkeät ohjeet ja että työterveyshuollon tulee jatkaa kannustavia toimenpiteitä tupakoinnin vähentämiseksi.

Nuorisoasiainkeskuksen johtoryhmä, joka on myös nuorisoasiainkeskuksen yhteistoimintaelin, käsitteli asiaa kokouksessaan 14.4.2010 ja yhtyi terveyslautakunnan esitykseen. Työntekijäjärjestö JHL:n edustaja vastusti esitettyä kieltoa ja totesi seuraavaa:

"Tupakoinnin vähentäminen on erinomainen asia. Lopettaminen on vielä hienompi asia. Itse en tupakoi enkä suosittele sitä muillekaan. Työnantaja olisi voinut edellisinä vuosina tukea paremmin työntekijöiden tupakoinnin lopettamista. Jos runnetaan läpi selkeä tupakointikielto, niin sillä on varmasti myös vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Toivottavaa olisi, että työnantajalla olisi aito halu vähentää työntekijöiden tupakointia. Se onnistuu mielestäni parhaiten kannustamalla ja tukemalla eri keinoin. Toivon, että nuorisoasiainkeskus päätyisi ratkaisuun, jossa työntekijöille suositeltaisiin tupakoinnin lopettamista eikä määrätä."

Nuorisoasiainkeskus pitää terveyslautakunnan tupakoinnin kieltämistä



22.4.2010

työaikana perusteltuna, mutta toteuttamiskelvottomana terveellisten elämäntapojen edistämisen kannalta, mutta toteaa sen toteuttamisesta nuorisoasiainkeskuksessa seuraavaa:

Ensisijaista on, että nuorisoasiainkeskuksen henkilökuntaa tuetaan tupakoinnin lopettamisessa. On tärkeää, että Työterveyskeskus tukee tupakoinnin lopettamista tarjoamalla nikotiinikorvaustuotteita ja henkilökohtaista neuvontaa ja opastusta sekä tarvittaessa vieroituskursseja.

Tupakointikiellon toteutuminen toimistotehtävissä työskentelevien osalta tapahtuu siten, että kellokortti leimataan käytäessä ulkona tupakalla. Valvonnassa tuskin ilmenisi kohtuuttomia teknisiä ongelmia.

Nuorisotyöyksiköissä tilanne olisi vaikeampi. Nuoriso-ohjaajat työskentelevät nuorisoasiainkeskuksen solmiman paikallisen ns. joustavan työajan työehtosopimuksen piirissä, jossa suunnitelmat työajan käytöstä tehdään kolmen viikon jaksoihin. Sopimuksen mukaan nuoriso-ohjaajat työskentelevät siten, että varsinaisia ruokataukoja ei pidetä, vaan ruokailu tapahtuu työn lomassa eväitä syöden. Myöskään kellokorttilaitteita ei nuorisoasiainkeskuksen toimipisteissä ole.

Työaikaa koskeva tupakointikielto jouduttaisiin käytännössä kentällä toteuttamaan siten, että tupakalla käyvä työntekijä kirjaisi itse poissaolonsa työpaikalta ja se huomioitaisiin työajan laskennassa. Toiminnanjohtaja vastaa tupakointikiellon toteutumisesta. Järjestely perustuu käytännössä pitkälti luottamukseen työntekijöitä ja heidän itseohjautuvuuttaan kohtaan. Kirjaamismenettely tulee myös aiheuttamaan lisätöitä.

Tupakoinnin kieltäminen herättää erittäin tärkeän periaatteellisen kysymyksen siitä, missä määrin tupakointi on henkilökunnan henkilökohtainen asia ja missä menee työnantajan rooli ja tarkoituksenmukainen raja kieltää ja linjata tupakointiin liittyviä asioita.

Työntekijöidemme hyvinvointi on arvokasta heidän itsensä lisäksi myös työyhteisölle ja kaupungille, työnantajalle. Vastuullisesti ja tietoisesti omaa hyvinvointiaan hallitseva ja vaaliva työntekijä jaksaa kohdata työelämän haasteet ja muutokset. Kaupungin roolin työnantajana tulisi pikemminkin olla tätä tukeva eikä pelkästään rajoituksia saneleva.

Nuorisoasiainkeskus esittää, että kiellon toteutumisen myönteisistä ja kielteisistä vaikutuksista tehtäisiin seurantatutkimus.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle.



22.4.2010

Lisätiedot:

Siurala Lauri, nuorisotoimenjohtaja, puhelin 310 89045

Pöytäkirja on pidetty yleisesti nähtävänä nuorisoasiainkeskuksessa 29.4.2010 ja asianosaista koskevat päätökset on annettu postin kuljettavaksi seuraavana arkipäivänä pöytäkirjan nähtävänäpitämisestä todistaa

Pekka Sihvonen
pöytäkirjanpitäjä

Postiosoite

PL 5000
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Käyntiosoite

Sörnäistenkatu 1 A, 2. krs.
<http://nuoriso.hel.fi>

Puhelin

+358 9 310 8900

Faksi

+358 9 310 89100



Stj/UR

13.4.2010

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnro	
Saap./Anl.	22-04-2010

84 §
LAUSUNTO KAUPUNGINHALLITUKSELLE KOSKIEN HELSINGIN
KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTIA TYÖAIKANA

Opev 2010-225
Esityslistan asia OTJ/15

Opetuslautakunta päätti antaa kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon:

Terveyslautakunnan esityksessä kaupunginhallitukselle kaupunki kieltäisi kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Opetuslautakunta pitää tavoitetta savuttomasta kaupungista hyvänä. Savuton kaupunki olisi tärkeä esimerkki kaupungin koulujen ja oppilaitosten oppilaille ja opiskelijoille.

Toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain 12 §:n mukaan tupakointi on kielletty oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa sekä niiden pääasiassa kahdeksantoista vuotta nuoremmille tarkoitetuilla ulkoalueilla. Tupakointikielto on yleinen ja koskee sekä koulun henkilökuntaa, oppilaita, opiskelijoita sekä koulun alueella olevia ulkopuolisia. Myös nuorten työpajoilla on voimassa tupakointikielto. Opetusvirasto on ohjeistanut kouluja ja oppilaitoksia asiasta ryhmäkirjeellä 62/2005.

Opetusviraston hallinnon toimitilat ovat olleet kokonaan savuttomia 1.7.2006 lähtien. Opetuslautakunta näkee tärkeänä henkilökunnan tupakoimattomuuden tukemisen ja kannustamisen työpaikoilla työnantajan toimesta. Edelleen lautakunta pitää tärkeänä, että henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta työaikamääräyksistä. Lisäksi erityisesti kouluissa ja oppilaitoksissa työskentelee myös muutakin kuin Helsingin kaupungin henkilökuntaa. Myös heidät tulisi saada sitoutumaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Esityksessä ei ole lausuttu tupakointikiellon valvonnasta. Jos valvonnan on tarkoitus olla osa esimiestyötä, tulee siitä laatia selkeät ohjeet,



13.4.2010

jotta sekä esimies että henkilöstö voivat näiden ohjeiden mukaisesti toimia.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle.

Lisätiedot:

Kangaste Anu, hallintolakimies, puhelin 310 87180

Merja Aalto-Setälä
pöytäkirjanpitäjä

Osoite

PL 3000 (Hämeentie 11 A, Helsinki 53)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
www.edu.hel.fi

Puhelin

Vaihde (09) 3108 600
Fax (09) 3108 6390

Adress

PB 3000 (Tavastvägen 11 A, Helsingfors 53)
00099 HELSINGFORS STAD

Telefon

Växel (09) 3108 600
Fax (09) 3108 6390



30.3.2010

sh/MKR

Kaupunginhallitus

Khs dnro	2010 - 280/143
Stn dnr	
Saap./Anl.	12-04-2010
	LN

51 §

HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Pel 2010-98

Esityslistan asia PEK/5

ESITTELIJÄ

Pelastuslautakunta päätti antaa asiassa seuraavan lausunnon:

Pelastuslautakunta kannattaa ennaltaehkäiseviä tukitoimenpiteitä, joiden tavoitteena on vähentää Helsingin kaupungin työntekijöiden tupakointia. Pelastuslaitoksella ei ole rakennettu tupakointia varten erillisiä tiloja eikä niitä rakenneta jatkossakaan. Tupakointi on ollut mahdollista ulkoalueilla. Pelastuslaitoksen henkilöstö puoltaa tupakointia vähentäviä tukitoimenpiteitä mutta ei kannata tupakoinnin täyskieltoa työaikana. Suurin osa pelastuslaitoksen henkilöstöstä on jatkuvassa hälytysvalmiudessa 24 tuntia yhtäjaksoisesti eikä henkilöstöllä tällöin ole mahdollisuutta vapaasti päättää lepoaikojensa käytöstä eikä poistua työpaikalta. Pelastuslautakunta toteaa, että tupakointikieltoa harkittaessa tulee varmistaa Helsingin kaupungin henkilöstön tasapuolinen kohtelu työajoista ja työsidonnaisuudesta riippumatta.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Nordenswan Henri, hallintopäällikkö, puhelin 310 30010

Henri Nordenswan
sihteeri



Stj/MLR

Hallintokeskus
Kirjaamo
PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	01-04-2010

§ 112

LAUSUNNON ANTAMINEN KAUPUNGINHALLITUKSELLE HELSINGIN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖN TUPOKINTIA TYÖAIKANA KOSKEVASTA TERVEYSLAUTAKUNNAN
ESITYKSESTÄ

Hallintokeskuksen lausuntopyyntö 2010 - 280 / 173, 24.2.2010
Rakennusvalvontavirasto 99-11-10-LAU

PÄÄTÖS

Rakennuslautakunta päätti antaa kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon. Lausunto koskee terveyslautakunnan esitystä, jonka mukaan kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

Helsingin kaupunki julistautui savuttomaksi vuonna 2006

Kaupunginvaltuusto päätti 29.11.2006 julistautua savuttomaksi kaupungiksi. Samassa yhteydessä valtuusto päätti, että tupakoinnin ehkäiseminen ja vähentäminen Helsingissä 2007 – 2015 toteutetaan Savuton Helsinki ohjelman tavoitteiden ja linjausten mukaisesti. Samoin päätettiin, ettei kaupunki enää järjestä toimipaikkoihinsa tai niiden ulkoalueille erillisiä tupakointitiloja ja että kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Työaika ja sen käyttö

Voimassaolevien ja pitkään sovellettavana olleiden sopimusten mukaisesti henkilöstölle kuuluu työvuoron aikana vähintään puolen tunnin lepoaika (ruokailutauko). Taukoa ei lueta työaikaan ja sen aikana henkilöstö saa esteettömästi poistua työpaikalta. Tauko pitää järjestää, jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi eikä henkilöstön työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä.

Kahvitausta on voimassa sopimusten perusteella seuraavaa: henkilöstölle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pituinen tauko (kahvitauko), joka luetaan työaikaan ja jonka aikana henkilöstö ei saa poistua työpaikalta.



LJ

30.3.2010

Tupakointiin työaikana ei ole puututtu

Rakennusvalvontaviraston (yhdessä terveyskeskuksen kanssa) käytössä ollut tupakkatila poistettiin käytöstä valtuuston vuonna 2006 tekemän päätöksen jälkeen. Koska työhuoneissa ja muissa viraston käytössä olevissa sisätiloissa ei tupakointi ole sallittua, ovat tupakoitsijat olleet pakotettuja lähtemään kesken työvuoronsa ulos tupakalle.

Viraston tiedossa on ainakin yksi tapaus, jossa henkilö leimasi itsensä ulos tupakalle mennessään. Henkilö jatkoi leimauskäytäntönsä kunnes hän lopetti tupakoinnin kokonaan.

Henkilöstön tupakointia työaikana ei ole työaikamielessä viraston esimiesten toimesta valvottu eikä siihen ole puututtu. Tupakointiin puuttuminen on siltä osin kuin henkilöstö tekee rakennusvalvontatyötä itse rakennuskohteissa (ja matkalla kohteisiin) käytännössä mahdotonta.

Tupakoinnin lopettamisen tukeminen

Rakennusvalvontavirasto järjesti henkilökunnallensa tupakasta vieroituskursseja jo 1980- 90 -luvulla. Kurseille osallistuneista noin puolet lopetti tupakoinnin.

Valtuuston vuoden 2006 tekemän päätöksen jälkeen lähti virasto jälleen organisoimaan vieroituskursseja. Kun kursseista oli saatu sovittua, ilmeni, ettei virastosta löytynyt yhtään halukasta osallistujaa. Niinpä viraston omista kursseista luovuttiin.

Samalla tupakoivaa henkilökuntaa on kuitenkin muistutettu kaupungin omasta tupakoinnin vieroitusyksiköstä (tupakkaklinikka), jonka kursseille on voinut vapaasti hakeutua.

Viraston yhteistoimintaryhmän kanta

Viraston yhteistoimintaryhmä käsitteli terveyslautakunnan esitystä kokouksessaan 15.3.2010. Yhteistoimintaryhmä korosti tarvetta tukea tupakoitsijoita tupakoinnin lopettamisessa. Muuta huomautettavaa ei esitykseen ollut.



LJ

30.3.2010

Yhteenveto

Terveyslautakunnan esitys on työajan käytön osalta linjassa voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten kanssa. Siltä osin siihen ei voi olla mitään huomautettavaa.

Toinen kysymys on, miten tupakoitsijat tulevat kokemaan käytännön, joissa heitä edellytetään leimaavan kellokortin tupakkataukojen ajaksi. Viraston henkilöstöstä tupakoi nykyään arviolta kymmenisen prosenttia, mikä on selvästi aiempia vuosikymmeniä vähemmän. Tupakoitsijat itse ovat toistuvasti esittäneet, kuinka tupakkataukojenkin aikana yleensä puidaan työasioita. Osittain näin varmaan onkin. Toisaalta, kun tupakointi on siirtynyt ulkotiloihin, näkee usein myös yksittäisiä viraston työntekijöitä tupakalla ilman työtovereiden seuraa.

Sen lisäksi, että tupakoinnin lopettamisessa kaivataan kaupungin tukea, kaipaavat myös esimiehet tukea, miten kohdata muutos, jossa tupakkatauot leimataan. Työpäivä tulee silloin kertaheitolla pitenemään, millä voi olla kielteistä vaikutusta yleiseen työilmapiiriin. Leimausta ei taas voi käytännössä vaatia siltä osin kuin työtä tehdään itse rakennuskohteissa katselmuksissa ja tarkastuksissa eri puolilla kaupunkia. Pitäisikö uuteen käytäntöön siirtyä asteittain, ainakin pitempään kaupungilla työskennelleiden osalta? Kaupungin palvelukseen vuoden 2006 valtuuston päätöksen jälkeen tulleet ovat alusta saakka tienneet, että kaupunki noudattaa savuttoman työpaikan periaatetta. Tilanne on toinen kaupungilla pitempään työskennelleiden osalta.

Epärealistiselta tuntuu, että kaikki tupakoivat pystyisivät vieroituksenkaan avulla kertaheitolla lopettamaan kokonaan tupakoinnin työaikana. Tulisiko tässä suhteessa epäonnistuneille antaa kirjallinen varoitus?


JUHA VEHVILÄINEN
pöytäkirjanpitäjä





Datum

9.4.2010

SH/MLR

Till stadsstyrelsen

Khs dnro	2010 - 280 / 173
Strn dnr	
Saap./Anl.	14 -04- 2010
L30	

Förvaltningscentralens begäran om utlåtande 2010-280/173 av 24.2.2010

UTLÅTANDE OM HÄLSOVÅRDSNÄMNDENS FÖRSLAG OM ATT INTE UNDER ARBETSTID TILLÅTA RÖKNING FÖR STADENS PERSONAL

Hälsovårdsnämnden har redan år 2006 föreslagit att Helsingfors stad skulle bli rökfri, att staden skulle sluta med att ordna rökrutor på arbetsplatserna och att den vill stödja den personal som vill sluta röka. 9.2.2010 föreslår hälsovårdsnämnden för stadsstyrelsen att man skulle förbjuda rökning för personalen under arbetstid helt och hållet.

Direktionen för Helsingfors arbis föreslår att man aktivare än hittills skulle stödja dem som vill sluta röka och informera om rökningens negativa effekter. Därför föreslår direktionen att Helsingfors arbis ordnar svenskspråkiga stödkurser för sådan personal som vill sluta röka och att institutet marknadsför de här kurserna aktivt för hela stadens personal. Ytterligare föreslår direktionen, att staden reserverar budgetmedel för nikotintuggummi att vid behov delas ut på arbetsplatserna.

Sture Gadd
ordförande

Gunborg Gäyer
rektor



Stj/MLR

13.4.2010

LIITE 18

44

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	<i>2010-280/173</i>
Stn dnro	
Saap./Anl.	<i>22-04-2010</i>

122 §

23.3.2010 uudelleen valmisteltavaksi palautettu asia:
LAUSUNTO KAUPUNGINHALLITUKSELLE TERVEYSLAUTAKUNNAN
ESITYKSESTÄ HENKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA

Sosv 2010-176
Esityslistan asia Sosj/3

Sosiaalilautakunta päätti antaa asiasta kaupunginhallitukselle seuraavan sisältöisen lausunnon:

Sosiaalilautakunta yhtyy terveyslautakunnan esitykseen Helsingin kaupungin työntekijöiden tupakoinnin kieltämisestä työaikana. Kaikilla sosiaaliviraston työpaikoilla tulee työntekijöiden työympäristön olla savuton riippumatta siitä, onko kyseisessä työpisteessä asiakastoimintaa tai ei.

Tupakoimattomuus on keskeinen terveyden osatekijä. Tupakointi aiheuttaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista riippuvuutta. Tupakoinnin lukuisista haitallisista terveysvaikutuksista vakavampia ovat syövät sekä verenkierto- ja hengityselinten sairaudet. Noin puolet tupakoivista kuolee ennenaikaisesti tupakasta aiheutuviin sairauksiin. Tupakoimattomat elävät keskimäärin 10 vuotta tupakkatuotteita käyttäviä pidempään (Käypä hoito-suositus: Tupakointi, nikotiiniriippuvuus ja vieroitushoidot/ Duodecim 2002, 118 (24): 2578 -87, 1. päivitys 1.12.2006, s. 1-13).

Tupakointia rajoittavien säännösten ja menettelytapaohjeiden voidaan arvioida olevan tärkeitä toimenpiteitä tupakoinnin haittavaikutusten vähentämiseen tähtäävässä toiminnassa. Muun muassa hallituksen esityksessä Eduskunnalle laeksi toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain muuttamisesta (HE 180/2009) todetaan, että tupakointikiellot ovat vähentäneet merkittävästi tupakansavulle altistumista työpaikoilla, julkisissa liikennevälineissä ja julkisissa sisätiloissa. Henkilöstön tupakointi työaikana heikentää myös uskottavuutta Savuton Helsinki-ohjelman toteuttamiselta. Tupakoinnin kieltäminen merkitsee toimintakulttuurin muutosta työyhteisöissä ja yksilötasolla. Tästä syystä avoin ja rakentava keskustelu asiasta työyhteisöissä on välttämätöntä.



13.4.2010

Kiellon lisäksi sosiaalilautakunta kannattaa myös kaikkia vapaaehtoisia toimia, joilla pyritään vähentämään työntekijöiden tupakointia. Tupakoinnin vähentämissä tarvitaan monia yhtäaikaista toimia. Tupakoinnin lopettamiseen liittyvän ohjauksen ja neuvonnan lisäksi työntekijöille tulisi järjestää omia vieroitusryhmiä ja mahdollisuus nikotiinikorvaushoitoon. Sosiaalilautakunta pitää tärkeänä, että työterveyskeskus kytketään kaupungin henkilökunnan tupakoinnin lopettamista tukevaan toimintaan siten, että toiminta saavuttaa myös ne tupakoivat työntekijät, jotka eivät ole käyttäneet työterveyshuollon palveluita. Työntekijöiden tupakoimattomuuden lisäämiseksi tulee hyödyntää yleisiä terveyden edistämisen periaatteita sekä kannustaa tupakoimattomuuteen ja tupakoinnin lopettamiseen. Saman aikaisesti on syytä kehittää lakisääteisten taukojen virkistäytymismahdollisuuksia työpaikan yhteydessä.

Lisätiedot:

Kuoppamäki Sari, henkilöstöpäällikkö, puhelin 310 43471

Anneli Levänen
pöytäkirjanpitäjä



31.03.2010

Si / 11/12

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	<i>2010-280/173</i>
Stn dnr	
Saap./Anl.	0 1^o-04- 2010
<i>L32</i>	

LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA

Kaupunginhallitus on pyytänyt johtokunnan lausuntoa henkilöstön tupakoinnista työaikana (dno 2010-280/173) 15.4.2010 mennessä. Lausuntopyynnön keskeinen sisältö koskee terveyslautakunnan päätöstä esittää kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koskisi lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

Lausuntonaan työväenopiston johtokunta esittää kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

SUOMENKIELISEN TYÖVÄENOPISTON JOHTOKUNTA

Annukka Mickelsson
puheenjohtaja

Kaj Lyytinen
apulaisrehtori



23.3.2010

stj/mlr

Kaupunginhallitus
Hallintokeskuksen kirjaamo

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnro	
Saap./Anl.	31-03-2010

Lausuntopyyntö 2010 – 280 / 173

HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Hallintokeskus on pyytänyt 24.2.2010 taidemuseon johtokunnalta lausuntoa kaupungin henkilökunnan tupakoinnista työaikana.

Terveyslautakunta päätti esittää kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasjeta työajaksi.

Lisäksi terveyslautakunta päätti esittää, että työterveyskeskus ja terveyskeskus veloitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Taidemuseon johtokunta on käsitellyt esitystä kokouksessaan 23.3.2010 ja antaa asiasta seuraavan lausunnon:

Taidemuseo tukee henkilökunnan terveellisiä elämäntapoja mm kannustamalla tupakoinnin lopettamista mm nostamalla asian keskusteluun työpistekokouksissa. Taidemuseo ei ole järjestänyt erillisiä järjestettyjä tupakointitiloja henkilökunnalleen. Henkilökuntaa on ohjeistettu siten, että sisäänkäyntien välittömässä läheisyydessä ei tupakoitaisi asiakkaiden nähden.

Työterveyskeskuksen ja terveyskeskuksen yhdessä laatima suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi, olisi tarpeellinen vaikka työaikana tapahtuvaa tupakointia ei kiellettäisikään. Taidemuseo toivoo yhteistyötä ja tukea työterveyskeskukselta henkilökunnalle tupakoinnin lopettamiseksi enenevässä määrin. Käytännössä tämä tuki voisi olla ohjeistuksia, kampanjointia sekä ennen kaikkea henkilökohtaista tukea ja ohjausta.

Taidemuseo voisi tukea onnistunutta tupakoinnin lopettamista mm mahdollisilla pikapalkitsemisilla. Henkilökeskus voisi antaa myös tältä asiasta kaupunkitasoista ohjeistusta.



23.3.2010

Mikäli tupakointi kielletään työaikana, taidemuseo tulee noudattamaan päätettyä käytäntöä. Ratkaistavia ongelmia käytännön toteutuksessa on valvonta, sillä taidemuseon toimipisteet sijaitsevat useassa eri osoitteessa. Kiinteässä työajassa olevien henkilöstöryhmien kohdalla on mietittävä myös kuinka ulosleimauskäytäntö toteutetaan. Taidemuseo toivoo kaupunkitasoista ohjeistusta asiaan.

Taidemuseo kokee myönteisinä kaikki henkilökunnan terveyttä edistävät ohjeet ja käytännöt ja pyrkii omalta osaltaan tukemaan näitä tavoitteita.

Lausunto kaupunginhallitukselle hallintokeskuksen kirjaamoon 15.4.2010 mennessä.

Lisätiedot:

Uljas Pia, hallintopäällikkö, p. 3108 7042

Veikko Halmetoja
puheenjohtaja

Pia Uljas
sihteeri



23.4.2010

Tj/MLR

Hallintokeskus
Marja-Liisa Rautanen
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	30-04-2010

24 §

LAUSUNTO TERVEYSLAUTAKUNNAN ESITYKSESTÄ KIELTÄÄ KAUPUNGIN HENKILÖKUNNAN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Talpa 2010-22
Esityslistan asia Tj/9

Ehdotus

Talpan johtokunta puolsi terveyslautakunnan esitystä kieltää kaupungin henkilökunnan tupakointi työaikana. Lisäksi johtokunta katsoi, että työterveyskeskuksen ja terveyskeskuksen laatiman suunnitelman mukaisien tukitoimien tulee olla henkilöstön käytettävissä.

Lisätiedot:

Tiilikainen Suvi, henkilöstöpäällikkö, puhelin 310 25203

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä 30.4.2010 ja asianosaista koskeva päätös on annettu postin kuljetettavaksi seuraavana arkityöpäivänä pöytäkirjan nähtävänäpitämisestä.

Päivi Turpeinen

Päivi Turpeinen
hallintopäällikkö





7.4.2010


Kaupunginhallitus
PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	20-04-2010

36 §

LAUSUNTO KAUPUNGINHALLITUKSELLE HELSINGIN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA

Tav

Esityslistan asia Tarkjoht/3

Tarkastuslautakunta päätti antaa kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon:

Tarkastuslautakunnan tehtävänä on arvioida valtuuston asettamien tavoitteiden toteutumista ja sillä tavoin vastata valtuuston tietotarpeisiin. Tehtäväänsä liittyen tarkastuslautakunta on vuonna 2008 arvioinut Savuton Helsinki -ohjelman toteutusta. Lautakunta tiedusteli tuolloin terveyskeskukselta, sosiaalivirastolta, opetusvirastolta, nuorisoasiainkeskukselta, työterveyskeskukselta ja ympäristökeskukselta, mihin toimenpiteisiin ne olivat ryhtyneet vuosina 2007–2008 kaupunginvaltuuston päätöksen ja Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi. Vastausten perusteella voitiin todeta, että kaikki mainitut virastot olivat ryhtyneet toteuttamaan kaupunginvaltuuston päätöstä tupakoinnin ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

Vuoden 2008 arviointikertomuksessa tarkastuslautakunta totesi suosituksenaan, että Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteita tulee täydentää lisäämällä niihin Helsingin kaupungin oman henkilöstön päivittäisen tupakoinnin vähentäminen. Lisäksi lautakunta totesi, että ohjelman toimenpiteet on ajoitettu ulottumaan aina vuoteen 2015 saakka. Ohjelman yhteydessä ei ole kuitenkaan päätetty seurantaraportin esittämisestä kaupunginvaltuustolle. Se olisi tarpeellista, jotta kaupunginvaltuusto voisi saada tietoa ohjelman toteutumisesta ja mahdollisesti sen pohjalta päivittää toimenpiteitä ja tavoitteitakin.

Tarkastuslautakunta ja -virasto pitävät terveyslautakunnan esitystä kieltää kaupungin henkilökunnan tupakointi työaikana perusteltuna. Kieltoa ei tule ulottaa lakisääteisiin lepotaukoihin silloin, kun ne eivät kuulu työaikaan.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle.



7.4.2010

Lisätiedot:

Hakanpää Pirjo, tarkastusjohtaja, puhelin 310 36480

19.4.2010

T. Terävä

Timo Terävä
arviointipäällikkö



Stj/MCR

25.3.2010

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	06-04-2010

49 §
LAUSUNTO KAUPUNGINHALLITUKSELLE HELSINGIN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA

Tplk
Halke 2010-280/173, Stara 2010-99
Esityslistan asia Stara/9

Teknisen palvelun lautakunta päätti antaa kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon.

Terveyslautakunta on 9.2.2010 päättänyt esittää, että Helsingin kaupunki kieltäisi kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana ja että työterveyskeskus ja terveyskeskus veloitettaisiin laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Teknisen palvelun lautakunta kannattaa edellä mainittuja terveyslautakunnan esityksiä perustuen niiden toteuttamisen positiivisiin vaikutuksiin työterveyden, kansanterveyden ja talouden näkökulmasta.

Teknisen palvelun lautakunta pitää kuitenkin tärkeänä, että tupakointikiellon käyttöönottoon ja valvontaan liittyvät kysymykset selvitetään huolellisesti ennen päätöksen täytäntöönpanoa.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:
Suuperko Mauri, toimitusjohtaja, puhelin 310 39269

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä 31.3.2010 ja asianosaista koskeva päätös on annettu postin kuljetettavaksi seuraavana arkityöpäivänä pöytäkirjan nähtävänäpitämisestä.

Hannu Hämäläinen
yksikön johtaja

Postiosoite	Käyntiosoite	Puhelin	Faksi	Tilinro	Y-tunnus
Hankintakeskus PL 700 00099 HELSINGIN KAUPUNKI	Suvilahdenkatu 10 E Helsinki 50 http://www.hel.fi/hel2/tplk	+358 9 310 31790	+358 9 310 31791	800012-62637	0201256-6 Alv.nro FI02012566



Stijmer

13.4.2010

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010 - 280/173
Stin dnr	
Saap./Anl	22-04-2010

219 §
HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTIA TYÖAIKANA
KOSKEVAN LAUSUNNON ANTAMINEN KAUPUNGINHALLITUKSELLE

HKR 2006-868
Esityslistan asia Ki/3

Yleisten töiden lautakunta päätti esittää kaupunginhallitukselle kaupungin henkilöstön tupakointia työaikana koskevana lausuntonaan seuraavaa:

Tupakointi on terveystriki. Kaupungin on järkevää yhtenä Suomen suurimmista työnantajista pitää erinomaisen hyvää huolta tärkeimmästä voimavarastaan eli henkilöstönsä terveydestä ja työhyvinvoinnista. Olisi hyödyllistä, jos kaupungilla olisi kokonaisvaltainen, kaikki henkilöstön terveyteen ja sen ylläpitoon sisältyvät osa-alueet huomioiva ohjelma. Tällainen ohjelma, jossa lähtökohtina olisivat positiivisuus sekä omaehtoisesti työntekijöiden terveellisten elämäntapojen kannustava tukeminen, saisi mitä todennäköisemmin enemmän positiivisia seuraamuksia kuin pelkästään kieltoihin perustuva tapa käsitellä henkilöstön tupakointia. Ohjelmalla olisi myös mahdollista osaltaan vahvistaa kaupungin imagoa työnantajana vuosi vuodelta kiristyvässä kilpailussa työvoimasta.

Tupakoinnin ehkäisemiseen ja rajoittamiseen tähtäävät toimenpiteet ovat tärkeä osa henkilöstön terveyden tukemista. Tupakointia koskevat määräykset tulee linjata siten, että ne ovat työpaikoilla myös käytännössä mahdollista toteuttaa. Parhaiten tupakointia koskevat määräykset toimisivat suosituksina, joiden toteuttamiseen henkilöstöä tuetaan ja kannustetaan.

Tupakointikiellon noudattamista on käytännössä vaikea valvoa. Valvonnan järjestäminen kattavasti ja järkevällä tavalla on mahdotonta. Esimiesten aikaa tupakointikiellon valvontaan ei ole tarkoituksenmukaista käyttää. Rakennusviraston eri henkilöryhmät ovat tupakoinnin suhteen eri asemassa: "maastossa" liikkuvat, maisemakonttorissa työskentelevät ja omissa työhuoneissaan työtä tekevät.



13.4.2010

Täydellinen tupakointikielto voi aiheuttaa työyhteisöihin työntekijöiden välistä kielteistä vertailua työajan tehokkaasta käytöstä ja työilmapiirin huononemista. Kielto voi heijastua negatiivisesti myös tupakoivan henkilöstön työtehoon, vuorovaikutustaitoihin ja työmotivaatioon.

Täyskiellon sijasta on mielekkäämpää rakentavalla tavalla tukea henkilöstöä heidän pyrkiessä lopettamaan tupakointi omaehtoisesti. Suosituksiin ja kannusteisiin perustuva ohjeistus olisi myös työyhteisöjen kannalta tuloksekkaampaa. Esimerkiksi "Lopeta ja voita" – tyyppinen kampanja olisi tarpeen. Viime kädessä jokaisella ihmisellä on vastuu omasta terveydestään.

Henkilöstöä on myös opastettava ottamaan huomioon kaupunkilaisten saama vaikutelma, jonka tupakointi kaupungin toimitilojen välittömässä läheisyydessä tai yleisillä alueilla aiheuttaa. Esimerkiksi virkapuvuissa työskenteleville pysäköinnintarkastajille tätä korostetaan jo koulutusvaiheessa.

Työntekijöidemme hyvinvointi on arvokasta heidän itsensä lisäksi myös työyhteisölle ja kaupungille, työnantajalle. Vastuullisesti ja tietoisesti omaa hyvinvointiaan hallitseva ja vaaliva työntekijä jaksaa kohdata työelämän haasteet ja muutokset. Kaupungin roolin työnantajana tulisi pikemminkin olla tätä tukeva eikä pelkästään rajoituksia saneleva.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle, hallintopalvelulle ja henkilöstöpalvelulle.

Lisätiedot:

Mäkelä Tuula, henkilöstöpäällikkö, puhelin 310 38401

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä 21.4.2010


Antti Rautiainen
pöytäkirjanpitäjä



20.4.2010

Stj/MLR

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	26-04-2010

156 §
LAUSUNTO KAUPUNGINHALLITUKSELLE TERVEYSLAUTAKUNNAN
ESITYKSESTÄ HENKILÖSTÖN TUPAKOINNIN KIELTÄMISEKSI TYÖ-
AIKANA

Ymk 2010-403
Esityslistan asia Yj/5

Ympäristölautakunta päätti antaa asiassa seuraavan lausunnon.

Ympäristölautakunta yhtyy terveyslautakunnan esitykseen Helsingin kaupungin työntekijöiden tupakoinnin kieltämisestä työaikana ja toteaa, että kaupungin työnantajana ei tule tukea työntekijöidensä terveyden ja työkyvyn heikkenemistä sallimalla työaikana tapahtuva tupakointi.

Ympäristökeskuksen tiloihin ei ole järjestetty erillisiä tupakointitiloja eikä sellaisia tulla järjestämään Viikkiin rakenteilla olevaan uudisrakennukseenkaan, ei sisätiloihin eikä piha-alueelle. Virasto ei kuitenkaan ole toistaiseksi rajoittanut millään tavalla tupakkataukojen pitämistä ja tämän johdosta osa henkilöstöstä tupakoi työaikana viraston ulkopuolella.

Toisaalta valtaosa ympäristökeskuksen palveluksessa olevista tarkastajista liikkuu päivittäin työtehtäviensä vuoksi eri puolilla kaupunkia, näihin tilanteisiin rajoittavien toimenpiteiden soveltaminen ei ymmärrettävästi ole käytännössä mahdollista.

Koska on todettu, että tupakointia rajoittavat säännöt ja menettelytavat ovat hyvin tärkeitä tupakoinnin vähentämistä tukevana toimintana, ympäristölautakunta katsoo, että tupakoinnin salliminen työaikana ja välinpitämätön suhtautuminen henkilöstön tupakointiin ei tue terveyttä edistävää toimintakulttuuria. Henkilöstön tupakointi työaikana vie myös uskottavuutta Savuton Helsinki-ohjelman toteuttamiselta. Tupakoinnin kieltäminen merkitsee toimintakulttuurin muutosta työyhteisöissä ja yksilötasolla. Tästä syystä avoin ja rakentava keskustelu asiasta työyhteisöissä on välttämätöntä. Ympäristölautakunta katsoo myös, että tupakoinnin kieltäminen työaikana niissä tilanteissa kuin se edellä todetussa



20.4.2010

laajuudessa on mahdollista, edistää tupakoivien ja tupakoimattomien työntekijöiden työajan käyttöä koskevaa tasa-arvoa. Työaikana tupakointiin käytettyä aikaa on valvottava joko kellokortilla tai muulla vastaavalla tavalla. Kiellon lisäksi ympäristölautakunta kannattaa myös kaikkia vapaaehtoisia toimia, joilla pyritään vähentämään työntekijöiden tupakointia. Työntekijöiden tupakoimattomuuden lisäämiseksi tulee hyödyntää yleisiä terveyden edistämisen periaatteita sekä kannustaa tupakoimattomuuteen ja tupakoinnin lopettamiseen.

Ympäristölautakunnan näkökulmasta on huomionarvoista myös se, että ympäristölautakunta toimii Helsingin kaupungin tupakkavalvontaviranomaisena ja tässä roolissaan valvoo tupakkalain toteutumista alueellaan. Tupakkalain keskeisenä tavoitteena on tupakoinnin vähentäminen ja näin ennaltaehkäistä siitä aiheutuvia kiistattomia terveyshaittoja. Tämä ympäristölautakunnan viranomaisroolikin huomioiden on loogista, että lautakunta suhtautuu myönteisesti aloitteisiin, joilla edistetään kaupungin työntekijöiden terveyteen vaikuttavia hankkeita.

Kaupungilla on asemansa, tehtäviensä laajuuden sekä henkilöstön määrän ja monipuolisuuden perusteella ainutlaatuinen tilaisuus vaikuttaa myönteisesti kuntalaisten terveyteen. Kaupungin työntekijät tapaavat työssään valtaosan helsinkiläisistä ja heillä on jatkuva yhteys lapsiin ja nuoriin mm. päivähoitossa, kouluissa, neuvoloissa ja harrastetiminnoissa. Näin ollen moni kaupungin työntekijä voi toimia lasten ja nuorten myönteisenä aikuisuuden esikuvana ja ohjaajana.

Lisäksi ympäristölautakunta korostaa, että työterveyshuolto on keskeisessä asemassa tuettaessa henkilöstön tupakoinnin lopettamisyrityksiä neuvoin ja korvaavin keinoin. Tulisi myös harkita muita keinoja, joilla tupakoinnin lopettamista voitaisiin myönteisesti tukea.

Lopuksi ympäristölautakunta korostaa, että mikäli esitetty muutos päätetään toteuttaa, henkilöstökeskuksen tulee muotoilla riittävän selkeät ja yksityiskohtaiset ohjeet savuttoman kaupungin saavuttamiseksi, jotta yhtäläiset ja toteuttamiskelpoiset säännöt koskisivat kaikkia.

Pöytäkirjanote kaupunginhallitukselle ja ympäristökeskuksen yksiköille.

ESITTELIJÄ

Terveyslautakunta on tehnyt esityksen kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana.



20.4.2010

Lisäksi terveyslautakunta on esittänyt, että työterveyskeskus ja terveyskeskus veloitetaan laatimaan yhdessä suunnitelma, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Lausuntoa on pyydetty 15.4.2010 mennessä. Lausunnon antamiselle on saatu lisäaikaa 22.4.2010 sakka.

Merkittiin, että esittelijä lisäsi esityslistan sivun 14 viimeiseen kappaleeseen virkkeen "Ympäristölautakunta katsoo myös, että tupakoinnin kieltäminen työaikana niissä tilanteissa kuin se edellä todetussa laajuudessa on mahdollista, edistää tupakoivien ja tupakoimattomien työntekijöiden työajan käyttöä koskevaa tasa-arvoa." jälkeen lauseen "Työaikana tupakointiin käytettyä aikaa on valvottava joko kellokortilla tai muulla vastaavalla tavalla".

Lisäksi merkittiin, että esittelijä lisäsi esityslistan sivun 15 kolmannen kappaleen loppuun virkkeen "Tulisi myös harkita muita keinoja, joilla tupakoinnin lopettamista voitaisiin myönteisesti tukea".

Merkittiin, että Lauri Alhojärvi jätti eriävän mielipiteen: "Esitykseen Helsingin kaupungin työntekijöiden tupakointikiellosta työaikana liittyy niin paljon ongelmia, etten voi siihen yhtyä. Ensinnäkään sääntö ei kohtele työntekijöitä tasapuolisesti. Suurimmalla osalla työntekijöistä ruokatunti on vapaa-aikaa, joten sen aikana tupakoida saisi. Kuitenkin esimerkiksi lastenhoitajilla ja opettajilla ruokatunti kuuluu työaikaan. Samoin paikasta toiseen liikkuvat työntekijät voivat käytännössä tupakoida, mutta toimistotyötä tekevät eivät. Toinen ongelma esityksessä liittyy sen valvontaan. Ilmeisesti alaisten valvonta olisi johtajan vastuulla. Tämä on mahdollista hyvin harvalla työpaikalla, mutta tulee kiristämään johtajien ja alaisten välejä entisestään. On hyvinkin mahdollista, että kiello ei tule vähentämään tupakointia, vaan ainoastaan pidentämään tupakkataukoja, koska työntekijät joutuvat tupakoimaan kauempana valvovasta silmästä. Kolmanneksi kyseessä on selkeä työehtojen heikennysesitys työnantajan taholta. Taukojen poistaminen ei tule lisäämään tuottavuutta eikä parantamaan työoloja. Kaupungin tulisikin muuttaa työehtoja suuntaan, jossa kaikilla työntekijöillä olisi oikeus pieniin lepoetkiin työpäivän aikana. Samaten taukojen sisällöstä tulisi jokaisen voida päättää itse.

Sellainen tupakointi, joka vahingoittaa muita ihmisiä, on syytä kieltää. Tästä ei esityksessä kuitenkaan ole kyse. Siinä puututaan yksilönvapauksiin ikävän totalitaristiselta kalskahtavalla tavalla. Lautakunnan enemmistön hyväksymässä lausunnossa puhutaan työntekijöistä lasten roolimalleina. Seuraava askel olisi siis luonnollisesti kieltää liian lihavilta



20.4.2010

syöminen työpäivän aikana. Ajatus on tietysti absurdi, mutta nojaa samaan totalitarismin perintöön. Lisäksi tupakointikielto on täysin tekopyhä. Helsinkiläisten tupakointia voitaisiin vähentää lukuisin aidosti toimivien keinoin, jos se olisi tavoitteena. Eräs parhaista keinoista olisi puuttua yhteiskunnan sosioekonomiseen rakenteeseen. Heikoimmassa asemassa olevat tupakoivat nimittäin eniten. Kuitenkin kaupunki jatkaa tuloeroja ja köyhyyttä kasvattavaa politiikkaansa. Siinä mielessä tupakointikiellon tapainen näennäinen imagonkohotus on ymmärrettävä valinta, muttei suinkaan kannatettava. ”

Lisätiedot:

Nurro Jorma, hallintopäällikkö, puhelin (09) 310 32003

Pöytäkirja on pidetty yleisesti nähtävillä 28.4.2010 ja asianosaista koskeva päätös on annettu postin kuljetettavaksi seuraavana päivänä pöytäkirjan nähtävänä pitämisestä.



14.4.2010

Stj/MLA

Kaupunginhallitukselle

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	20-04-2010

LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOIN- NISTA TYÖAIKANA

Kv 2010-365, Khs 2010-280

Lausunto

Tupakoimattomuus on tavoite, johon kaupungin tulee kannustaa henkilöstöään eri tavoin, joten terveyslautakunnan esitystä kannatetaan.

Mikäli tupakointi päätetään kieltää kokonaan työaikana, on otettava huomioon, että kiello kohtelee eri tavoin erilaisissa tehtävissä työskenteleviä, esimerkiksi itsenäisessä ulkotyössä olevat ovat erilaisessa asemassa kuin toimistotyötä tekevät. Myös tupakointikiellon valvonta toteutuisi tästä johtuen eri tavoin erilaisissa henkilöstöryhmissä. Työterveyshuollon roolia tulee korostaa tupakoinnin vähentämiseen ja lopettamiseen liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi.

Asuntotuotantotoimikunta päätti antaa kaupunginhallitukselle esittelijän ehdotuksen mukaisen lausunnon.

Kirje kaupunginhallitukselle.

Lisätiedot:

Nyysölä Markku, hallintojohtaja, puhelin 310 32297

HELSINGIN KAUPUNGIN ASUNTOTUOTANTOTOIMIKUNTA
puolesta:

Tuomas Rantanen
puheenjohtaja

Harry Ahlgren
sihteeri



19.4.2010

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

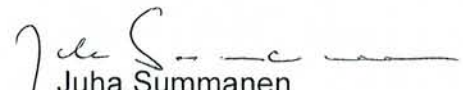
Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	19-04-2010

Lausuntopyyntö Khs 2010-280

TERVEYSLAUTAKUNNAN ESITYS KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TU-
PAKOINNIN KIELTÄMISESTÄ TYÖAIKANA

Hallintokeskus toteaa, että terveyslautakunnan esitys tukee kaupungin omaksumaa Savuton Helsinki -periaatetta sekä terveitä elämäntapoja ja tasa-arvoa työpaikoilla. Esityksellä on taloudellista merkitystä pitkällä tähtäimellä sekä yksilön että työnantajan kannalta. Merkittävimpänä asiana voidaan pitää henkilöstön sairastuvuusriskin pienenemistä. Myös työajan ja -tilojen käytön tehostuminen voidaan mainita.


Eila Ratasvuori
hallintojohtaja


Juha Summanen
osastopäällikkö



6.4.2010

g/...

Kaupunginhallitus

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	07-04-2010

Khs 2010-280/173

TERVEYSLAUTAKUNNAN ESITYS HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINNISTA TYÖAIKANA

Terveyslautakunta esitti kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Esityksen mukaan kieltä ei koske lakisääteisiä taukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

Oikeuspalvelut on antanut asiassa 22.6.2006 päivätyn lausunnon (nro 101) terveyslautakunnan esityksestä tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelmaksi vuosille 2007 – 2015. Oikeudellinen viitekehys ei ole edellisen lausunnon jälkeen muuttunut. Oikeuspalvelut viittaa edelliseen lausuntoonsa ja toteaa lisäksi tupakointikiellon oikeudellisista perusteista seuraavaa:

Tupakoinnin kieltäminen

Tupakointi on laillista toimintaa, joka kuuluu työntekijän yksityiselämän piiriin. Perustuslaissa taataan ihmisille itsemääräämisoikeus ja oikeus yksityisyydensuojaan. Perusoikeuksiin kajoaminen edellyttää aina laissa säädettyä perustetta.

Tupakkalaissa säädetään toimenpiteistä, joilla pyritään tupakointia vähentämällä ehkäisemään niiden terveysvaarojen ja -haittojen syntymistä, joita tupakointi aiheuttaa tai joiden syntymisalttiutta se lisää. Työnantaja veloitetaan suojaamaan työntekijöitä tupakansavulle altistumiselta. Tupakkalain 12 §:ssä säädetään tupakointikielloista. Säännöksen mukaan tupakointi on kielletty 1) päiväkotien lapsille ja oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa sekä niiden pääasiassa kahdeksaatoista vuotta nuoremmille tarkoitetuilla ulkoalueilla; 2) virastojen ja viranomaisten sekä niihin verrattavien julkisten laitosten yleisölle ja asiakkaille varatuissa sisätiloissa; 3) sisätiloissa järjestettävissä yleisissä tilaisuuksissa, joihin yleisöllä on esteetön pääsy; 4) yleisten kulkuneuvojen sisätiloissa; sekä 5) työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa. Lain 13 §:n 3 momentin mukaan työnantaja on velvollinen kieltämään tupakoinnin tai rajoittamaan sitä siten, etteivät työntekijät tahattomasti altistu tupakansavulle niissä työ-



6.4.2010

yhteisön työtiloissa, joissa tupakointi ei ole 12 §:n 5 kohdan mukaan kielletty.

Työnantaja on vastuussa sisätilojen ilmanlaadusta. Terveysturvallisuuslain 26 §:n mukaan sisätilan ilmanlaadusta ei saa aiheutua terveyshaittaa. Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajalle huolehtimisvelvoite (8 §) siitä, että sisäilmanlaatu on kelvollista (33 §).

Edellä mainittujen säännösten rajoitustason ylitse meneviä tupakointikieltoja voidaan tietyissä tilanteissa perustella työnantajan direktio-oikeudella eli työn johto- ja valvontavallalla (työsopimuslaki 3:1 ja KVTES 1 luku 5 §). Työnantajalla on oikeus antaa määräyksiä työn suoritustavasta, laadusta, laajuudesta, ajasta ja paikasta sekä tehokkaasta työajan käytöstä. Työnantajalla on myös oikeus päättää, etteivät työntekijät saa pitää muita ylimääräisiä taukoja kuin lakisääteiset ruoka- ja kahvitauot. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa säädetään päivittäisistä lepoajoista (vähintään puolen tunnin ruokatunti) 3 luvun 27 §:ssä sekä 10 minuutin kahvitauosta 3 luvun 28 §:ssä. Ruokatuntia ei lueta työaikaan, kun taas kahvitauko luetaan.

Työnantajalla ei ole oikeutta määrätä työntekijän vapaa-ajasta eikä työnantajalla ole myöskään oikeutta antaa määräyksiä, joilla ei ole merkitystä työn suorittamisen kannalta.

Työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla kieltää työntekijöiden tupakoinnin työaikana, mutta vapaa-ajan tupakointiin direktio-oikeudella ei voida puuttua.

Terveyslautakunnan esitykseen siitä, että tupakointikielto olisi voimassa myös työaikaan kuuluvilla tauoilla, sisältyy muotoilunsa osalta kuitenkin juridisia ongelmia, joita tarkastellaan seuraavassa.

Direktio-oikeuteen perustuvan tupakointikiellon ongelmakohtia

Edellä todettiin, että työnantaja ei voi ulottaa tupakointikieltoa koskemaan työntekijän lakisääteistä lepotaukoa silloin, kun tauko ei kuulu työaikaan.

Juridisesti ongelmallisempia ovat tauot, jotka luetaan työaikaan. Työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla antaa ainoastaan työn suorittamiseen liittyviä määräyksiä. Yleinen tupakointikielto työaikaan kuuluvien taukojen osalta ei kuitenkaan liity työn suorittamiseen, sillä tällainen tauko ei ole tehokasta työaikaa. Eduskunnan oikeusasiamies on päätöksessään 890/2003 linjannut, että tauko on lähtökohtaisesti tehotonta työaikaa, vaikkakin se luettaisiin työaikaan. Näin ollen työnantaja ei voi



6.4.2010

perustella työaikaan kuuluvan tauon tupakointikieltoa sillä, että työn tehokkuus kärsii.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty mahdollisia poikkeuksia yllä olevaan eduskunnan oikeusasiamiehen vahvistamaan pääsääntöön. Tupakointikielto voitaisiin mahdollisesti ulottaa koskemaan sairaaloissa ja terveyskeskuksissa jaksotyötä tekeviin henkilöihin. Näiden työntekijöiden on keskeytettävä taukonsa heti, kun työ sitä vaatii. Potilasturvallisuuden kannalta on tärkeää, että tällainen työntekijä on tavoitettavissa. Työntekijä ei siis voisi poistua tupakalle ilman, että saattaa laiminlyödä työtehtäviensä hoidon.

Koska direktio-oikeuden ydin on työn suorittamisen määrittelyssä, muulla kuin tehokkuusperusteella asetettu tupakointikielto ei liene mahdollinen. Direktio-oikeutta ei voi esimerkiksi ulottaa niin pitkälle, että työnantajalla olisi terveydenedistämisen- ja suojelusyistä oikeus puuttua henkilön itsemääräämisoikeuteen ja tahdonvapauden piiriin kuuluvaan asiaan. Tällainen terveyssyillä perusteltu kieltä voisi olla lähinnä suosituksen omainen julistus, jonka toteutumisen turvaamiseksi ei voida asettaa sanktioita. Kielto ilman sanktioita lienee turha ja tehoton.

Lainsäädännössä on kielletty syrjintä, sekä välitön että välillinen, ja työnantajaa velvoittaa myös tasapuolisen kohtelun vaatimus. Jos tupakointikielto olisi voimassa työaikana koskien myös työaikaan luettavaa taukoa, saattaisi se eri asemaan sellaiset työntekijät, joilla taukoa ei lueta työaikaan. Sinänsä puolueettomalta näyttävä menettely, työaikaan kohdistuva tupakointikielto, saattaisi työntekijät tosiasiallisesti eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, luetaanko tauko työaikaan vai ei. Tämä saatettaisiin lukea välilliseksi syrjinnäksi. Joillakin kunnan työntekijöillä on liukuva työaika. Tällaiset työntekijät olisivat myös edullisemmassa asemassa niihin nähden, joilla tauko kuuluu työaikaan.

Jotta tupakointikielto ei olisi syrjivä, työtehtävien laatu on oltava sellainen, että tupakoimattomuus on tarpeen työtehtävien suorittamiseksi. Esimerkiksi terveyskeskusten ja sairaaloiden jaksotyöntekijöiden työtehtävien laatu on sellainen, että heidän on oltava tavoitettavissa työaikaan. Tupakointikielto heidän osaltaan ei muodostuisi syrjiväksi, sillä he eivät voi potilasturvallisuutta vaarantamatta poistua työpisteestään tupakoimaan.

Lainsäädännön mahdollistaman tupakointikiellon laajuus

Mikäli kaupunki päätyy tupakointikieltoon, lain mukaan mahdollisena ratkaisuna voidaan pitää sitä, että työntekijät saavat lainmukaisina taukoaikoinaan (ruoka- ja kahvitauko) tupakoida riippumatta siitä, kuuluu-



6.4.2010

ko tauko työaikaan. Ylimääräisiä tupakka- tai muitakaan taukoja työnantajan ei tarvitse hyväksyä.

Tupakointikielto voitaisiin lisäksi ulottaa niiden työntekijöiden taukoihin, joilla tauko kuuluu työaikaan, jos työntekijä ei voi työtehtäviään vaarantamatta poistua työpisteestään ja hänen täytyy olla myös taukojensa aikana tavoitettavissa. Esimerkkinä tästä ovat terveysalan jaksotyöntekijät.

Työntekijät, joilla on liukuva työaika, on oikeus KVTES:n liitteen 15 mukaisesti määritellä työnantajan vahvistamien liukumarajojen puitteissa työnsä alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuva työaika mahdollistaa työntekijän poistumisen työpaikaltaan omalle asialleen, joka ei kuulu työaikaan. Mikäli taukoja on liikaa ja työn suorittaminen kärsii, työnantaja voi direktio-oikeudellaan puuttua liian usein toistuviin taukoihin.

Ollakseen tehokas, tupakointikieltoon tulisi liittää sen rikkomisesta johutuva seuraamus. Tupakointikielto ja sanktioiden sisältö sekä seuraukset kiellon rikkomisesta tulee selvittää työntekijöille.

Mikäli seuraamusten asettamiseen päädytään, uusiin työsopimukseen tulisi ottaa maininta Savuton Helsinki ohjelmasta sekä siitä, että työntekijä sitoutuu tupakoimattomuuteen työaikana. Myös seuraamukset kiellon rikkomisesta tulee olla kirjattuna sopimukseen. Allekirjoittaessaan työsopimuksen työntekijä sitoutuisi näin myös noudattamaan tupakoimattomuutta työaikana.

Oikeuspalvelut huomauttaa, että oikeustila tupakointikiellon sallittavuuden ja laajuuden osalta on jäsentymätön. Tällä hetkellä ei ole olemassa oikeuskäytäntöä, joka koskisi viimeaikoina työpaikoilla yleistynyttä käytäntöä tupakointikielloista. Tällaista oikeuskäytäntöä on kuitenkin tulossa. Vaasan käräjäoikeudessa on vireillä työsuhteen irtisanomista koskeva riita-asia, jossa on kyse siitä, että työntekijä oli irtisanottu, kun hänet oli useaan otteeseen havaittu poistuneen työpisteestään tupakalle työaikana, vaikka työnantaja oli kieltänyt tupakoinnin muina aikoina kuin lakisääteisinä taukoina. Asian ennakkotapaustusluonteen vuoksi riita etenee todennäköisesti korkeimpaan oikeuteen. Myöskin työtuomioistuimessa on vireillä tapaus, jossa Elintarviketyöläisten liitto on riitauttanut Saarioisten tehtaalla olevan tupakointikieltokäytännön, jota on perusteltu hygieniasyillä.

Sami Sarvilinna
kaupunginlakimies

Heidi Lahtinen
ma. asiamies



31.3.2010

gjm

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnro	
Saap./Anl.	01-04-2010

Khs 2010-280/173

LAUSUNTO TERVEYSLAUTAKUNNAN ESITYKSESTÄ

Turvallisuus- ja valmiuosastolla ei ole huomautettavaa terveyslautakunnan 9.2.2010 tekemään esitykseen henkilökunnan tupakoinnin kieltämisestä työaikana.

Lisätiedot:

Frantsi Anneli, neuvotteleva viranhaltija, puhelin 310 79769


Hannu Hakala
osastopäällikkö



10.3.2010

B/MR
Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	11-03-2010

Hallintokeskuksen lausuntopyyntö 2010 - 280/173/24.2.2010

HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Heke 2010-49

Henkilöstökeskus katsoo, että tupakoinnin kieltäminen työaikana on perusteltua terveellisten elämäntapojen edistämisen kannalta, Jos kiello päätetään toteuttaa, sen täytäntöönpano edellyttää selventävää ohjeistusta mm. taukoaikojen käytöstä sekä kiellon noudattamatta jättämiseen puuttumisesta. Lisäksi on perusteltua jatkaa työterveyshuollon tukitoimia tupakoinnin vähentämiseksi ja tupakoinnista kokonaan luopumiseksi.


Hannu Tulensalo
henkilöstöjohtaja


Marju Pohjaniemi
osastopäällikkö



Stj/MCR

24.3.2010

Kaupunginhallitus

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnro	
Saap./Anl.	06-04-2010

Helsingin kaupungin henkilöstön tupakointi työaikana

Henkilöstötoimikunta katsoo, että tupakoinnin vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat perusteltuja terveellisten elämäntapojen edistämisen kannalta.

Henkilöstön edustajat katsovat, että asiasta annetaan suositus. Työnantajan edustajat yhtyvät terveyslautakunnan ehdotukseen.

Henkilöstötoimikunta kuitenkin edellyttää, että mikäli tupakointi työaikana kielletään, asian käytännön toteutuksesta tulee antaa selkeät ohjeet.

Lisäksi henkilöstötoimikunta edellyttää, että työterveyshuollon tulee jatkaa kannustavia toimenpiteitä tupakoinnin vähentämiseksi.

Helsingissä 24.3.2010

Tuula Haatainen

Tuula Haatainen
puheenjohtaja

Tapio Havasto

Tapio Havasto
varapuheenjohtaja



LAUSUNTO

10.3.2010

Kaupunginhallitus
PL 1(Pohjoisesplanadi 11–13)
00099 Helsingin kaupunki

Khs dnro	200 - 280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	15 -03- 2010
Liik	

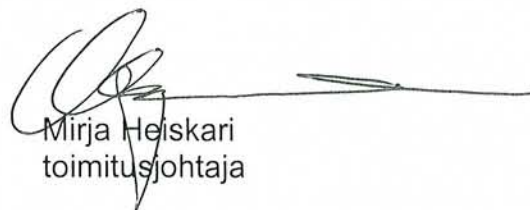
sh/mlr

Hallintokeskuksen lausuntopyyntö Khs 2010-280/173

OIVA AKATEMIAN LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTI
TYÖAIKANA – ASIASSA

Helsingin kaupungin henkilöstön kehittämispalvelut – liikelaitos, Oiva Akatemia toteaa, että terveyslautakunnan esittämä ehdotus kieltää kaupungin henkilökunnan tupakointi työaikana ja vaihtoehtoisesti tukea tupakoivaa henkilöstöä tupakoinnin lopettamisessa, ovat erittäin positiivisia ja terveysvaikutteisia ehdotuksia henkilöstön parhaaksi.

Oiva Akatemia toivoo, että Helsingin kaupunki ja työterveyskeskus tukisi monin tavoin henkilökuntaa lopettamaan tupakointi. Erilaisten kannustimien kautta asiassa voitaisiin saada hyviä tuloksia aikaan.


Mirja Heiskari
toimitusjohtaja

TOIMITUSJOHTAJA
Palmia

8.3.2010

Palmia Dno 21/173 L 10

8. 03. 2010

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	10-03-2010

J. J. J.
Kaupunginhallituksen lausuntopyyntö Khs 2010-280/173, 24.2.2010 (Rautanen)

PALMIA-LIIKELAITOKSEN LAUSUNTO KOSKIEN HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTIA TYÖAIKANA

Terveyslautakunta on esittänyt kaupunginhallitukselle, että Helsingin kaupunki kieltää kaupungin henkilökunnan tupakoinnin työaikana. Kielto ei koske lakisääteisiä lepotaukoja, silloin kun niitä ei lasketa työajaksi.

Kaupunginvaltuusto päätti 29.11.2009, että

- Tupakoinnin ehkäiseminen ja vähentäminen Helsingissä 2007 – 2015 toteutetaan Savuton Helsinki-ohjelman tavoitteiden ja linjausten mukaisesti.
- Helsingin kaupunki julistautuu savuttomaksi kaupungiksi
- Lasten ja nuorten tupakoinnille altistumista ja tupakoinnin aloittamista ehkäisevät toimenpiteet käynnistetään ensisijaisina
- Kaupunki ei enää järjestä toimipaikkoihinsa tai niiden ulkoalueille erillisiä tupakointitiloja
- Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi

Palmia-liikelaitos toteaa lausuntonaan seuraavaa:

Palmia-liikelaitos on, Helsingin kaupungin ohjeistusta noudattaen, pyrkinyt vaikuttamaan Savuton Helsinki-ohjelman tavoitteiden toteutumiseen mm. siten, että Palmia-liikelaitoksen työpaikkailmoituksissa kerrotaan työpaikan olevan savuton ja työntekijöitä on vuosia tuettu eri tavoin lopettamaan tupakointi.

Palmia-liikelaitoksen työntekijöistä suuri osa työskentelee kohteissa, joissa tupakointi on jo nyt kiellettyä (esim. koulut, keittiöt). Tupakoinnin salliminen joissakin Helsingin kaupungin kohteissa on voinut vaikuttaa siihen, että työntekijät eivät ole kokeneet tilannetta tasa-arvoiseksi.

Koska suurin osa Palmia-liikelaitoksen työntekijöistä työskentelee asiakkaiden tiloissa, noudattavat he asiakkaan ohjeistuksia tilojen käytön osalta. Palmia-

TOIMITUSJOHTAJA
Palmia

8.3.2010

liikelaitoksen omissa, hallinnoimissa kohteissa ei ole työnantajan toimesta järjestetty tupakointitiloja.

Palmia-liikelaitos pitää savuttomuutta hyvänä tavoitteena Helsingin kaupungin työnantajakuvan, työntekijöiden tasa-arvoisuuden ja terveyden näkökulmista.



Antti Värtelä
toimitusjohtaja

Lisätietoja Palmiassa antaa
henkilöstöpäällikkö Irmeli Lind puh. 050 3666 693



12.4.2010

Sinikka

Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	20-280/173
Stn dn	
Saap./Anl.	13-04-2010
	<i>LB</i>

Hallintokeskuksen lausuntopyyntö 2010 - 280

TERVEYSLAUTAKUNNAN ESITYS KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TU-
PAKOINNIN KIELTÄMISESTÄ TYÖAIKANA

Talous- ja suunnittelukeskus toteaa, että terveyslautakunnan esitys tukee kaupungin omaksumaa Savuton Helsinki -periaatetta sekä terveitä elämäntapoja ja tasa-arvoa työpaikoilla. Esityksellä on taloudellista merkitystä pitkällä tähtäimellä sekä yksilön että työnantajan kannalta. Merkittävimpänä asiana voidaan pitää henkilöstön sairastuvuusriskin pienenemistä. Myös työajan ja -tilojen käytön tehostuminen voidaan mainita.

Tapio Korhonen
rahoitusjohtaja

Tuula Saxholm
talousarviopäällikkö



12.4.2010

sj/mde

Kaupunginhallitus
PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dn	
Saap./Anl.	13-04-2010
	<i>ca</i>

HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Tav 2010-7

Tarkastusvirastolta on pyydetty 15.4.2010 mennessä lausuntoa terveyslautakunnan otsikkoasiassa kaupunginhallitukselle tekemästä esityksestä.

Tarkastusvirasto ilmoittaa, että se on antanut tarkastuslautakunnan kanssa yhteisen lausunnon liittyen Helsingin kaupungin henkilöstön tupakointiin työaikana. Tarkastuslautakunta on päättänyt kaupunginhallitukselle annettavasta lausunnosta 7.4.2010 pitämässään kokouksessa.


Pijjo Hakanpää
tarkastusjohtaja



15.4.2010

STJ/MLR

Helsingin kaupunki
Hallintokeskuksen kirjaamo
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)

00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnri	
Saap./Anl.	15-04-2010

Kaupunginhallitukselle

Lausuntopyyntö Khs 2010-280/173

Helsingin kaupungin henkilöstön tupakointi työaikana

Kaupunginvaltuuston päätökset 29.11.2006, 313 § ovat erinomainen toimintapohja tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelmaksi. Tietokeskus pitää hyvänä terveyslautankunnan 9.2.2010 esitystä (dnro 2010-280/173), että työterveyskeskus ja terveyskeskus laativat yhdessä suunnitelman, miten Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi.

Asta Manninen
johtaja

Postiosoite	Käyntiosoite	Puhelin	Telekopio
PL 5500 00099 HELSINGIN KAUPUNKI tietokeskus.kirjaamo@hel.fi	Siltasaarencatu 18-20 A Helsinki 53 tietokeskus.kirjaamo@hel.fi	Vaihde (09) 310 1612 www.hel.fi/tietokeskus	(09) 310 36601



Työsuojeluneuvottelukunta

13.4.2010

J. Järvelä
Kaupunginhallitus
PL 1 (Pohjoisesplanadi 11-13)
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnr	
Saap./Anl.	14-04-2010
	LI

Hallintokeskuksen lausuntopyyntö 2010 - 280/173/24.2.2010

HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

Heke 2010-49

Helsingin kaupungin työsuojelutoimikunta on käsitellyt 9.4.2010 pitämässään kokouksessa toimikunnalta pyydettyä kirjallista lausuntoa kaupunginhallitukselle (lausuntopyyntö Khs 2010-280/173) terveyslautakunnan esityksestä (terveyslautakunnan pöytäkirjanote 9.2.2010/31 §) kaupungin henkilökunnan tupakoinnin kieltämisestä työaikana.

Työsuojeluneuvottelukunta katsoo, että tupakoinnin kieltäminen työaikana on perusteltua terveellisten elämäntapojen edistämisen kannalta. Jos kiello päätetään toteuttaa, sen täytäntöönpano edellyttää selvästä ohjeistuksesta mm. taukoajkojen käytöstä sekä kiellon noudattamatta jättämiseen puuttumisesta. Lisäksi on perusteltua jatkaa työterveyshuollon, työpaikkojen ja lähiesimiesten tukitoimia tupakoinnin vähentämiseksi ja tupakoinnista kokonaan luopumiseksi.

Hannu Tulensalo
henkilöstöjohtaja

Paavo Salonen
erityissuunnittelija



Tiina Pohjonen

14.4.2010

stj/MLR

Helsingin kaupunginhallitus
Lausuntopyyntö Khs 2010-280/173

Khs dnro	2010-280/173
Stn dnri	
Saap./Anl.	15-04-2010

HELSINGIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TUPAKOINTI TYÖAIKANA

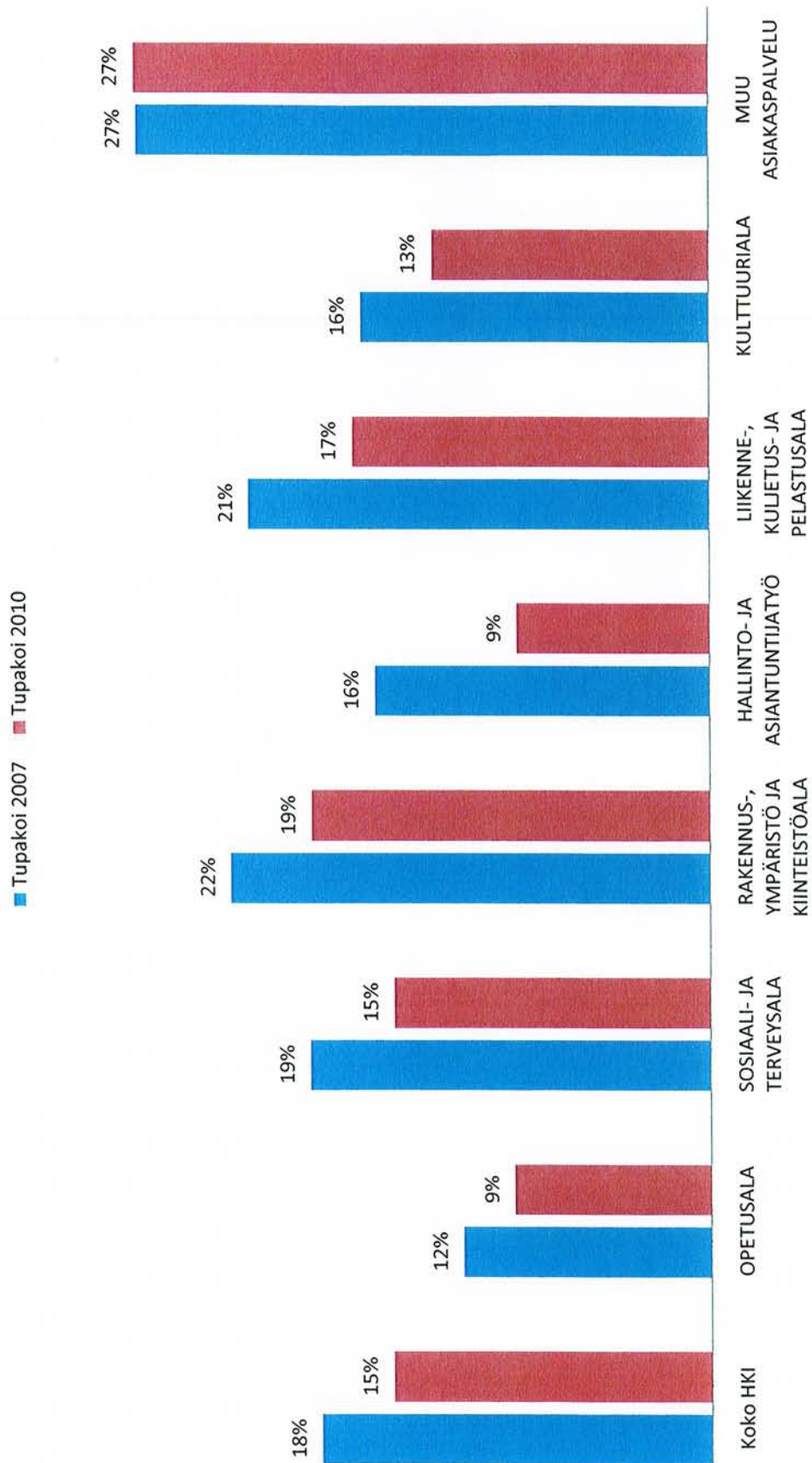
Työterveyskeskus puoltaa terveyskeskuksen esitystä Helsingin kaupungin henkilöstön tupakoinnin kieltämisestä työaikana. Kielto on perusteltu henkilöstön terveyden ja työkyvyn edistämisen kannalta.

Tupakointiin liittyvien vakavien terveysvaarojen takia työterveyskeskus on tarjonnut vuodesta 2007 lähtien kaupungin henkilöstölle intensiivitu-keä tupakoinnin lopettamiseen. Tupakoitsijoita seulotaan aktiivisesti vastaanotoilla ja työpaikoilla on järjestetty tupakoinnin vieroitusryhmiä. Vuonna 2007 tehdyn työterveyskyselyn perusteella kaupungin henkilöstöstä 18 prosenttia tupakoi päivittäin. Kysely toistettiin kuluvan vuoden 2010 alussa. Alustavat tulokset osoittavat tupakoinnin vähentyneen vastaavan luvun ollessa nyt 15 prosenttia.

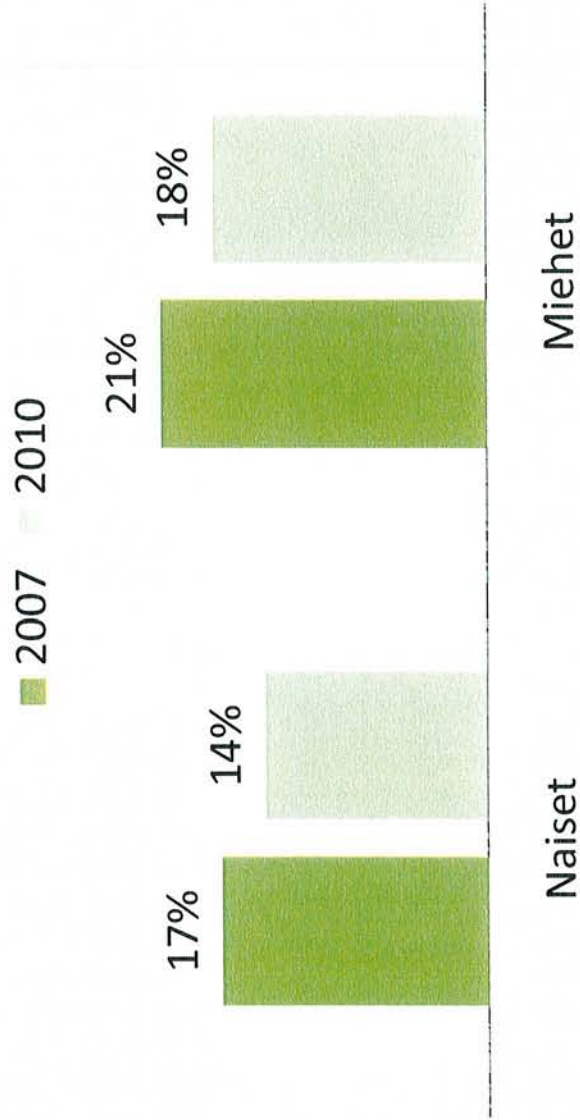
Työterveyskeskus on tehnyt toimivaa yhteistyötä terveyskeskuksen kanssa tupakoinnista vieroittamisessa. Työterveyshuollon resurssit vieroitustoiminnan jatkamiseen ovat hyvät. Työterveyskeskus korostaa, että tupakoinnin lopettamisen tuen ohella, on tehtävä aktiivista valistustyötä, etteivät nuoret työntekijät aloittaisi lainkaan tupakointia. Tupakoinnin kieltäminen työaikana tukee erityisesti myös tätä tavoitetta.

Tiina Pohjonen
Tiina Pohjonen
työterveysjohtaja

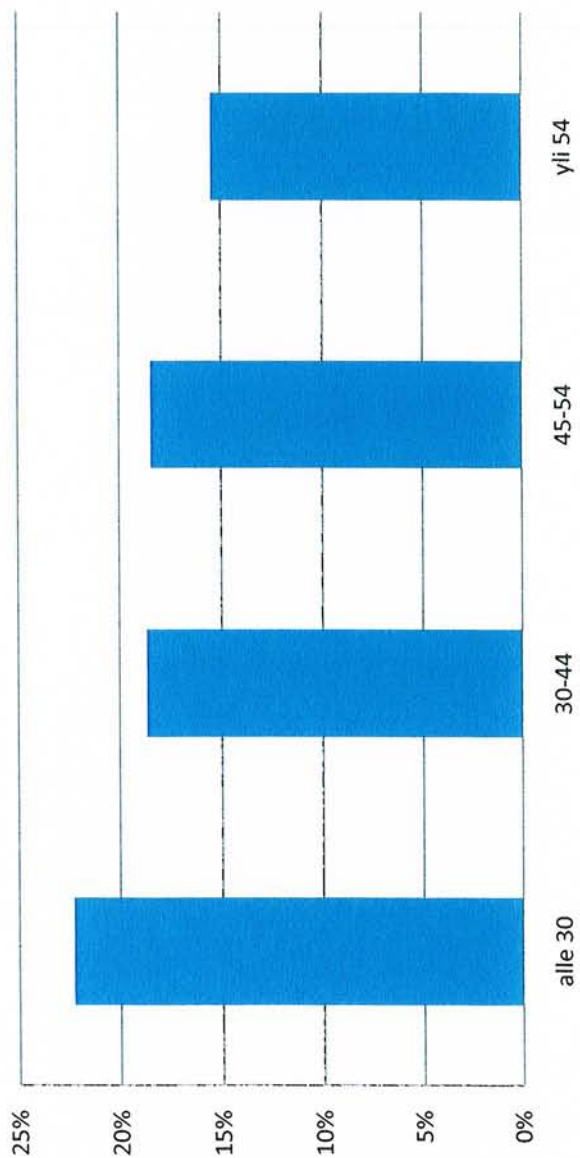
Muutos tupakoinnissa toimialoittain (Tyke: Työ- ja terveyskysely)



Muutos tupakoinnissa (Tyke: Työ- ja terveyskysely)



Tupakointi ikäryhmittäin 2007 (Tyke: Työ- ja terveyskysely)





29.11.2006

313 §
ESITYS TUPAKOINNIN EHKÄISY- JA VÄHENTÄMISOHJELMAKSI
HELSINGISSÄ 2007 - 2015

Khs 2006-1268
Mietintö 9 - 2006
Esityslistan asia Stj/15

Julistettuaan keskustelun päättyneeksi puheenjohtaja esitti selontekona, että keskustelun kuluessa oli tehty seuraavat kaupunginhallituksen ehdotuksesta poikkeavat ehdotukset:

Valtuutettu Irmeli Wallden-Paulig oli valtuutettu Minerva Krohnin kannattamana ehdottanut, että kaupunginvaltuusto hyväksyy esityksen tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelmaksi Helsingissä 2007–2015 terveyslautakunnan alkuperäisen esityksen muodossa.

Päätösehdotuksen 4 kohta kuuluu seuraavasti:

että Helsingin kaupungin henkilöstöltä edellytetään tupakoimattomuutta työaikana eikä kaupungin toimipaikkoihin järjestetä erillisiä tupakointitiloja.

ja täytäntöönpanossa esittelijän ehdotuksen 20.11. mukaisesti tulee säilyttää numerolla 7 merkitty seuraava kohta:

kehottaa henkilöstökeskusta yhdessä hallintokeskuksen oikeuspalvelujen kanssa antamaan ohjeet kaupungin henkilöstön tupakoinnin kieltämisestä työaikana. Tässä yhteydessä tulee henkilöstökeskuksen selvittää, onko tarpeen ryhtyä toimenpiteisiin työehtosopimusten muuttamiseksi siten, että työaikaan kuulumaton lepotauko voidaan tarvittaessa järjestää myös niille tupakoiville työntekijöille, joilla lepotauko sopimuksen mukaan kuuluu työaikaan.

Lisäksi valtuutettu Sirpa Asko-Seljjavaara oli valtuutettu Ulla-Marja Urhon kannattamana ehdottanut, että kaupunginvaltuusto hyväksyy esityksen tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelmaksi Helsingissä 2007–2015 terveyslautakunnan alkuperäisen esityksen muodossa.

Päätösehdotuksen 4 kohta kuuluu seuraavasti:



29.11.2006

että Helsingin kaupungin henkilöstöltä edellytetään tupakoimattomuutta työaikana eikä kaupungin toimipaikkoihin järjestetä erillisiä tupakointitiloja.

Selonteko myönnettiin oikeaksi.

Puheenjohtaja esitti seuraavan äänestysjärjestyksen, jonka kaupunginvaltuusto hyväksyi: Vastaehdotuksista äänestetään siten, että ensiksi asetetaan valtuutettu Irmeli Wallden-Pauligin ehdotus valtuutettu Sirpa Asko-Seljavaaran ehdotuksen vastaehdotukseksi. Tässä äänestyksessä voittanut ehdotus asetetaan kaupunginhallituksen ehdotuksen vastaehdotukseksi.

Puheenjohtajan tekemä ja valtuuston hyväksymä ensimmäinen äänestysesitys kuului seuraavasti: Ken hyväksyy valtuutettu Irmeli Wallden-Pauligin ehdotuksen, äänestää jaa; jos ei voittaa on valtuutettu Sirpa Asko-Seljavaaran vastaehdotus hyväksytty tässä äänestyksessä.

Äänestyskoneella toimitetussa äänestyksessä todettiin annetun äänestyslistan mukaisesti 40 jaa-ääntä ja 24 ei-ääntä, minkä lisäksi 16 valtuutettua äänesti tyhjää ja 5 valtuutettua oli poissa äänestyksestä, joten valtuusto hyväksyi valtuutettu Irmeli Wallden-Pauligin ehdotuksen tässä äänestyksessä.

Puheenjohtajan tekemä ja valtuuston hyväksymä toinen äänestysesitys kuului seuraavasti: Ken hyväksyy kaupunginhallituksen ehdotuksen, äänestää jaa; jos ei voittaa on valtuutettu Irmeli Wallden-Pauligin vastaehdotus hyväksytty.

Äänestyskoneella toimitetussa äänestyksessä todettiin annetun äänestyslistan mukaisesti 48 jaa-ääntä ja 32 ei-ääntä, minkä lisäksi 2 valtuutettua äänesti tyhjää ja 3 valtuutettua oli poissa äänestyksestä, joten valtuusto hyväksyi kaupunginhallituksen ehdotuksen.

Kaupunginvaltuusto päätti kaupunginhallituksen ehdotuksen mukaisesti,

- 1 että tupakoinnin ehkäiseminen ja vähentäminen Helsingissä 2007–2015 toteutetaan Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteiden ja linjausten mukaisesti,
- 2 että Helsingin kaupunki julistautuu savuttomaksi kaupungiksi,



29.11.2006

- 3 että lasten ja nuorten tupakoinnille altistumista ja tupakoinnin aloittamista ehkäisevät toimenpiteet käynnistetään ensisijaisina,
- 4 ettei kaupunki enää järjestä toimipaikkoihinsa tai niiden ulkoalueille erillisiä tupakointitiloja ja
- 5 että Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökunta tuetaan lopettamaan tupakointi.

Lisätiedot:

Calonius Helena, vs. kaupunginsihteeri, puhelin 169 2292

LIITTEET

Liite 1 Äänestyslistat
Liite 2 Liitteet 2 - 33



29.11.2006

15

ESITYS TUPAKOINNIN EHKÄISY- JA VÄHENTÄMISOHJELMAKSI
HELSINGISSÄ 2007 - 2015Khs 2006-1268
Mietintö 9 - 2006

Khs toteaa, että kansanterveysjärjestöt Hengitysliitto Heli ry., Suomen Sydänliitto ry., Suomen ASH ry., Suomen Syöpäyhdistys ry., Terveystieteiden edistämisen keskus ry. ja Terveystieteiden tutkimuskeskus ry. tekivät keväällä 2005 Helsingin kaupunginhallitukselle aloitteen tupakoinnin ehkäisy- ja vastustamisohjelman laatimiseksi. Aloite siirrettiin terveyslautakunnalle toimenpiteitä varten, joka kehotti terveyskeskusta käynnistämään yhdessä ko. kansanterveysjärjestöjen kanssa ohjelman laatimistyön. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen johdolla toimineeseen työryhmään kutsuttiin mukaan myös edustajat Helsingin nuorisosiainkeskuksesta, ympäristökeskuksesta, opetusvirastosta, sosiaalivirastosta sekä sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Terveyslautakunnan esityksessä (9.5.2006, liite 1) tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishajelmaksi todetaan mm:

Tupakointi on terveydelle vaarallista

Tupakkatuotteiden käyttö on suurin yksittäinen terveysriski niin Suomessa kuin kaikkialla teollisuusmaissa. WHO:n arvion mukaan tupakointi aiheuttaa länsimaissa 35–65-vuotiaiden keuhkosityöpäkuolemista 90–95 % ja kaikista syöpäkuolemista 40–50 %, kroonisista keuhkosairauskuolemista 75 % sekä 35 % kaikista sydän- ja verisuoni-kuolemista. Äidin tupakointi raskauden aikana vaikeuttaa sikiön kasvua ja pienentää lasten syntymäpainoa keskimäärin 200 grammalla.

Tupakointi aloitetaan nuorena. Tupakkatuotteiden kokeilu aloitetaan 12–14 vuoden iässä. 14-vuotiaista koululaisista runsas 40 % on kokeillut tupakointia. Viimeisten selvitysten mukaan Helsingin peruskoulun yläasteen ja lukion oppilaista tupakoi päivittäin 12–19 % ja toisen asteen ammatillisten oppilaitosten opiskelijoista 41 %. Nuuskaa pojat käyttävät kolme kertaa yleisemmin kuin tytöt: vuonna 2004 nuuskaa oli kokeillut 28 % yläluokkien pojista ja 8 % tytöistä. Nuorten terveystapatutkimus osoittaa nuorten tupakkatuotteiden kokeilun ja säännöllisen käytön siirtyneen myöhäisempään ikään, päivittäin tupakoivien osuuden vähentyneen ja tyttöjen poikia runsaamman tupakoinnin vähentyneen. Lisäksi nuorten asenteet tupakointia kohtaan ovat tiukentuneet.

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 1691

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



29.11.2006

Suomalaisista 15–64-vuotiaista miehistä 26 % ja naisista 18 % ilmoittaa tupakoivansa päivittäin. Tämän lisäksi miehistä ja naisista 6 % tupakoi satunnaisesti. Helsingin tupakointiluvut ovat sekä miesten että naisten kohdalla pari prosenttiyksikköä korkeampia koko maan lukuihin verrattuna. Tupakoivien määrän arvioidaan olevan Suomessa tällä hetkellä runsas miljoona henkilöä. Tutkimusten mukaan n. 70 % tupakoijista haluaa lopettaa tupakoinnin. Näistä vain noin joka kolmas yrittää vuosittain lopettaa.

Tupakoinnin terveyshaittojen hoidon kustannukset ovat Maailmanpankin tutkimusten mukaan teollistuneissa maissa 6–15 % terveydenhuollon kokonaiskustannuksista. Suomessa tupakoinnista aiheutuneet yhteiskunnalliset kokonaiskustannukset vuonna 1995 olivat 753 milj. euroa, joista terveystenonien osuus oli n. 227 milj. euroa.

Helsingin osuus tupakoinnin terveysvaikutusten kustannuksista on arviolta 42–101 milj. euroa vuodessa.

Tupakointi jakaantuu epätasaisesti yhteiskunnassa ja tupakointi kytkeytyy usein huonoihin sosiaalisiin ja taloudellisiin elinoloihin. Tupakoinnin vähentämiseksi tarvitaan terveyskasvatuksen lisäksi talous- ja sosiaalipoliittisia toimia.

Tupakkalaille (1977) säädetään niistä toimenpiteistä, joilla pyritään ehkäisemään tupakoinnin aiheuttamien terveysvaarojen ja -haittojen syntymistä. Tupakkalakia on täydennetty useita kertoja. Eduskunnassa on hyväksytty 1.6.2007 voimaan astuva ravintolatupakoinnin kieltävä täydennys voimassa olevaan tupakkalakiin. Kunnalla on tupakkalain toimeenpanossa kahdensuuntainen tehtävä: se on velvollinen toimeenpanemaan tupakkalain säädöksiä ja määräyksiä, mutta samanaikaisesti se on tupakkalain toimeenpanon takaaja eli toimeenpanon valvontaviranomainen.

Kehittämistarpeet Helsingissä

Helsingin kaupungin hallintokunnat ja kansanterveysjärjestöt tekevät tahollaan monipuolista ja hyvää tupakoinnin ehkäisy- ja vieroitustyötä. Ongelmana on ollut Helsingin hallintokuntien välisen yhteistyön ja koordinaation vähäisyys sekä yhteisten linjausten ja työnjaon puute. Myöskään kansanterveysjärjestöjen osaamista ja aineistoa ei ole osattu hyödyntää riittävästi. Lisäksi tupakkalain edellyttämä tupakoimattomuus ei täysin toteudu Helsingissä seuraavissa kohdin:



29.11.2006

Helsingin ympäristökeskuksen mukaan tupakoimattomuus ei toteudu kaikkialla päiväkotien, oppilaitosten ja nuorten tiloissa sekä niiden yhteydessä olevilla pihilla ja ulkoalueilla, vaikka tupakkalaki edellyttää tupakoimattomuutta. Nuorisotalojen pihilla ja niiden ulko-ovilla on tupakkapaikkoja. Alle 18-vuotiaille tarkoitettujen tilojen osalta kiello kylläkin toteutuu.

Tupakansavua pääsee kulkeutumaan ulkoa savuttomiin sisätiloihin, vaikka tupakkalaki määrittelee aikuisten ulkona olevien tupakointipaikkojen oikean sijoituksen.

Tutkimukset osoittavat kiistatta, että tupakoinnin aloittamisen ehkäisy on tupakoinnin vastustamistyössä keskeisintä. Erityisesti nuorten parissa työskentelevillä järjestöillä, kuten urheiluseuroilla, on merkittävä rooli nuorten tupakoimattomuuden edistämisessä. Tupakointia kokeilleille ja vähän aikaa tupakoineille nuorille ei ole tarjolla riittävästi soveltuvia vieroitusmenetelmiä.

Kunnat voivat julistautua savuttomiksi. Savuttomuus tarkoittaa, ettei kunnan tiloissa tupakoida ja ettei ole erillisiä tupakointitiloja. Myös useat sairaanhoitopiirit, HUS mukaan lukien, ovat tällä hetkellä savuttomia. Suomessa on myös työyhteisöjä, joissa ei ole lupa tupakoida työnantajan ajalla.

Helsinki Suomen suurimpana kuntana ja Suomen pääkaupunkina on suunnan näyttäjä. Helsingin tekemiä ratkaisuja seurataan ja niitä esitellään julkisuudessa. Tästäkin näkökulmasta on tärkeää, että Helsingissä linjataan tupakointikäytäntöjä ja erityisesti tehostetaan lapsiin ja nuoriin kohdistuvaa tupakoinnin ehkäisytyötä.

Kehittämislinjaukset 2007–2015

Tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelman päämääränä on savuton Helsinki. Helsinkiläisten lasten ja nuorten tulee voida kasvaa savuttomassa ympäristössä. Ohjelman tavoitteena on

- 1 tukea lasten ja nuorten tupakoimattomuutta niin, että tupakointi vähenee seuraavasti:



29.11.2006

Päivittäin tupakoivien määrä (%)

Vuosi	Peruskoulun 9. luokan oppi- laat	Lukion 1. vuoden opiskelijat	Toisen asteen amma- tillisten oppilaitosten 1. vuoden opiskelijat
2004	19 %	14 %	-
2006	-	-	Alkumittauksena terv.kesk. laatumit- taus 2005–2006
2010	15 %	11 %	15 % vähennys
2015	9 %	8 %	15 % vähennys

- 2 saada helsinkiläiset aikuiset vähentämään tupakointia niin, että tupakoivien osuus vähenee seuraavasti:

Vuosi	Päivittäin tupakoivien määrä (%)
2010	20 %
2015	18 %

- 3 luoda tupakointia vähentäviä pysyviä rakenteellisia ratkaisuja ja käytäntöjä
- 4 luoda pysyviä tukitoimia ja pitkäkestoisia kehittämishankkeita tupakoinnin ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi
- 5 tehostaa Helsingin kaupungin eri hallintokuntien, kansalaisjärjestöjen ja seurakuntien verkostoitumista tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämistyössä.

Konkreettiset toimenpide-ehdotukset 2007–2015

Savuton Helsingin kaupunki

Savuton Helsinki -ohjelmassa esitetään, että Helsingin kaupunki julistautuu vuodesta 2007 alkaen savuttomaksi kaupungiksi ja aloittaa järjestelmälliset toimenpiteet tupakoinnin vähentämiseksi.

Savuttoman Helsingin kaupungin tulee täyttää seuraavat kriteerit:

Tupakointi on kielletty tupakkalain (12 §) mukaisesti Helsingin kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa sisätiloissa, kuten päiväkotien lapsille ja oppilaitosten oppilaille tarkoitetuissa sisätiloissa, nuorten harrastetilaisissa, Helsingin kaupungin virastoissa ja niihin verrattavissa Helsingin



29.11.2006

kaupungin tiloissa, asiakkaille varatuissa sisätiloissa, sisätiloissa järjestävissä yleisissä tilaisuuksissa, joihin yleisölle on esteetön pääsy sekä työyhteisön yhteisissä ja asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa. Liikuntapaikkojen, joissa lapset ja nuoret harrastavat, tulee olla savuttomia. Nuuskan käyttö kaikissa liikuntatiloissa kielletään.

Tupakointi on kielletty tupakkalain mukaisesti Helsingin kaupungin päiväkotien, oppilaitosten ja nuorten harrastetilojen yhteydessä olevilla pihoilla ja ulkoalueilla, jotka ovat pääasiallisesti alle 18-vuotiaiden käytössä. Näille alueille ei myöskään järjestetä tupakointipaikkoja.

Aikuisten käyttämät tupakointipaikat on sijoitettu Helsingin kaupungissa vähemmän näkyvästi ulos niin, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan ulkoa savuttomiin sisätiloihin. Tupakkapaikkoja ei järjestetä ulko-ovien, sisäänkäyntien tai uloskäyntien eikä kulkuväylien läheisyyteen.

Helsingin kaupungin omistamien tai hallinnoimien ulkourheilupaikkojen järjestyssäännöissä kielletään tupakointi katsomoissa. Mahdolliset tupakointipaikat sijoitetaan siten, ettei tupakansavu leviä katsomoon.

Henkilökunnalta edellytetään savuttomuutta työaikana. Henkilökunnalta kielletään tupakointi työaikana. Kielto ei koske kuitenkaan työajan ulkopuolista aikaa eikä virallisia lepotaukoja silloin, kun niitä ei lasketa työajaksi.

Tupakkalain mukaan Helsingin kaupungin edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia.

Tupakkatuotteita ei myydä Helsingin kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa tiloissa. Helsinki asettaa toimipaikkojensa sisällä toimivien yksityisten kahviloiden, ruokaloiden ja kioskien pitäjien vuokrasopimusten ehdoksi sen, ettei kahviloista, ruokaloista tai kioskeista myydä tupakkatuotteita. Poikkeuksena on psykiatrinen sairaala (Aurora) ja psykiatriset yksiköt, joiden osalta tehdään tarkempi toteuttamissuunnitelma savuttomuuteen siirtymisestä. Ympäristökeskuksen ilmoituksen mukaan Helsingin urheiluhallien kanssa on sovittu, että jatkossa tehtäviin urheiluhallien kioskien vuokraussopimukseen asetetaan yhdeksi ehdoksi, ettei urheiluhallien kioskeissa saa myydä tupakkaa. Tällä päätöksellä tuetaan erityisesti nuorten tupakoimattomuutta.

Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan lopettamaan tupakointi. Työterveyshuollon henkilökuntaa koulutetaan tupakoinnista vieroittamiseen. Helsinki järjestää tupakoiville työntekijöille mahdolli-



29.11.2006

suuksia saada ohjausta ja neuvontaa, osallistua vieroitusryhmiin ja saada nikotiinikorvaushoitoa tupakoinnista luopumiseen.

Edellisten lisäksi terveyskeskuksen kaikki toimipisteet lukuun ottamatta psykiatrista sairaalaa ja psykiatrisia yksiköitä ovat savuttomia vuoden 2007 alusta alkaen. Se tarkoittaa käytännössä, etteivät potilaat, vierailijat ja henkilökunta voi tupakoida terveyskeskuksen kiinteistöissä eikä terveyskeskus varaa erillisiä tupakointitiloja.

Helsingin kaupungin henkilöstön tulee voida suorittaa työtehtävät asiakkaiden kotona niin, etteivät he altistu passiiviselle tupakoinnille. Eniten tämä koskettaa terveyskeskuksen kotihoito-osaston henkilökuntaa. Asiakkaille ja heidän omaisilleen esitetään toivomus olla tupakointimatta silloin, kun Helsingin kaupungin työntekijä on suorittamassa työtehtäviä asiakkaan kotona.

Järjestöille myönnettävien kaupungin avustusten yhdeksi ehdoksi asetetaan tupakoimattomuuden edistäminen järjestöjen toiminnassa.

Uudet tukitoimet

Tupakasta vieroituslinikka

Helsingin terveyskeskus perustaa vuoden 2007 alussa tupakasta vieroitusklinikan. Klinikkan toiminnan päämääränä on edistää, toteuttaa ja koordinoita tupakasta vieroitustoimintaa Helsingissä. Asiakkaiksi klinikalle voi hakeutua joko itsenäisesti tai aloitteen tekijänä voi toimia joku muu taho. Tupakasta vieroituslinikalla työskentelee kokopäiväinen terveydenhoitaja. Vierotuslinikan tiloissa on mahdollisuus sekä yksilöettä ryhmäohjaukseen. Klinikalta annetaan harkitusti maksutta vieroitushoidon aloituspakkaukset sekä klinikalle keskitetään saatavilla oleva järjestöjen tupakasta vieroituksen tukimateriaali.

Nikotiinikorvaushoito

Terveyskeskuksen tupakasta vieroituslinikalle hoitoon hakeutuva voi saada nikotiinikorvaushoidon aloituspakkauksen maksutta 1.1.2007 lähtien. Maksuton aloituspakkaus annetaan harkitusti yksilö- tai ryhmävieroitukseen tuleville henkilöille. Savuton kunta -periaatteiden mukaan henkilökunta ei voi tupakoida työaikana. Helsingin kaupungin työntekijöiden tupakoinnin lopettamista tuetaan antamalla joko työterveyshuollon vieroitukseen tai vieroituslinikalle tuleville kaupungin työntekijöille ilmainen aloituspakkaus. Nikotiinikorvaushoitoon liittyy aina terveydenhuollon ammattihenkilön antama tuki ja seuranta.



29.11.2006

Rahoitus ja arviointi

Kustannukset muodostuvat tupakasta vieroitusklinikan työntekijän palkkauksesta, tilavuokrasta, materiaaleista ja vieroituksessa käytettävistä nikotiinikorvaushoidon aloituspakkauksista. Vuosikustannukset ovat n. 100 000 euroa.

Helsingiläisten tupakointitottumusten muutoksia seurataan arvioinneilla, joita saadaan Suomalaisen aikuisväestön terveystutkimus - tutkimuksesta, kouluterveyskyselystä ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden terveystarkastukseen liittyvästä terveystutkimuksesta.

Terveyslautakunnan kannanotot ja esitys

Henkilöstön tupakoinnin osalta terveyslautakunta ei kannata vaihtoehtoa, jossa tupakointi sallitaan, mutta siihen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan. Tässä vaihtoehdossahan henkilö leimaisi itsensä ulos tupakoinnin ajaksi tai tupakointiin käytetystä ajasta pidettäisiin muutoin kirjaa ja käytetty aika vähennettäisiin työajasta erikseen. Työajan seurannasta ja vähentämisistä aiheutuisi lisätyötä ja käytännön hankaluuksia. Lautakunta ehdottaa henkilökunnan osalta ratkaisua, jonka mukaan tupakointi on kielletty työaikana. Kielto ei koske työntekijän työaikaan kuulumattomia lepotaukoja eikä muuta työajan ulkopuolista aikaa.

Lautakunta ei esitä tupakoimattomuuden asettamista työhönoton valintakriteeriksi.

Lautakunta pitää tärkeänä, että työryhmän esityksen mukaisesti henkilökuntaa tuetaan tupakoinnin lopettamisessa mm. järjestämällä heille mahdollisuuksia saada ohjausta ja neuvontaa, osallistua vieroitusryhmiin ja saada nikotiinikorvaushoitoa tupakoinnista luopumiseen.

Lautakunta päätti omalta osaltaan hyväksyä Savuton Helsinki -ohjelman linjaukset ja toimenpiteet niiden toteuttamiseksi henkilökunnan tupakoinnin osalta täsmennettynä siten, että kaikilta työntekijöiltä kielletään tupakointi työaikana. Kielto ei koske työntekijän työaikaan kuulumattomia lepotaukoja eikä muuta työajan ulkopuolista aikaa.

Samalla lautakunta päätti lähettää ohjelman Khlle esittäen ohjelman hyväksymistä vuoden 2007 alusta lukien toteutettavaksi terveyslautakunnan hyväksymässä muodossa.

Helsingin terveystieteiden keskuksen johdolla valmisteltu tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelma Helsinkiin vuosille 2007–2015 Savuton Helsinki on liitteenä (liite 1a).

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>

Puhelin

+358 9 1691

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv.nro
FI02012566



29.11.2006

Khs toteaa, että terveyslautakunnan esityksestä tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelmaksi Helsingissä liitteensä Savuton Helsinki -ohjelma on pyydetty lausunnot kaikilta kaupungin lauta- ja johtokunnilta sekä ohjelman kannalta keskeisiksi arvioiduilta muilta tahoilta. Lausunnot on esitelty tässä tiivistelmänä ja ne ovat kokonaisuudessaan liitteinä.

Kaupunginorkesterin johtokunta esittää (23.5.2006, liite 2) mm., että konserttien yhteydessä yleisö käyttää tupakointitilanaan Finlandia-talon edustaa, lähinnä ulkokatosta, jossa on tupakointiin varatut kiinteät tupakkaputit.

Ehdotettuihin tupakoinnin vähentämisen tukitoimiin viitaten johtokunta toteaa, että orkesterin piirissä on aiemmin tuettu tupakasta vieroitusta ja saavutettu siinä hyviä tuloksia. Tätä tukitoimintaa suositellaan jatkettavaksi vapaaehtoisuus pohjalta.

Ruotsinkielisen työväenopiston johtokunta toteaa (26.5.2006, liite 3) mm., että tupakointi on erittäin haitallista terveydelle ja että on pyrittävä vähentämään tupakointia työpaikoilla. Täyskielto ei kuitenkaan tässä vaiheessa ole tarkoituksenmukainen. Tupakointi on jo nyt kielletty Dagmarinkadun kiinteistössä.

Taidemuseon johtokunta toteaa (30.5.2006, liite 4), että taidemuseo ei virastona ota kantaa kyseiseen esitykseen.

Asuntotuotantotoimikunta toteaa (7.6.2006, liite 5) mm., että kunnan rooli tupakoinnin ehkäisemisessä ja vähentämisessä on keskeinen, koska jokainen kuntalainen käyttää kunnan palveluja esimerkiksi päiväkodin, koulunkäynnin, terveydenhuollon ja harrastetoimintojen ym. muodossa.

Vaihtoehtoa, jossa tupakointi olisi sallittu vain työaikaan kuulumattomien lepotaukojen aikana, voidaan pitää parempana. Rajoituksiin liittyy valvontaongelmia, koska työtehtävät ja työskentelyolosuhteet eroavat toisistaan huomattavasti. Esimerkiksi sisä- ja ulkotöissä työskentelevät ovat tässä suhteessa erilaisessa asemassa. Selkeät käytännön ohjeet ovat tärkeitä, jotta tavoitteet työpaikkatupakoinnin poistamiseksi onnistuisivat.

Ammattikorkeakoulun hallitus toteaa (8.6.2006, liite 6) mm., että esityksessä ehdotettuja periaatteita tupakoinnin ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi pidetään hyvinä. Erytisen tärkeää tupakoimattomuus on sen vuoksi, että Stadiassa koulutetaan terveydenhoidon ammattilaisia. Tu-



29.11.2006

pakoinnin suhteen tulisi olla yhteiset periaatteet opiskelijoille ja henkilöstölle. Lisäksi tupakoinnin lopettamiseen tulisi antaa neuvontaa ja tukea, mahdollisesti oman oppilaitoksen asiantuntemusta voitaisiin käyttää tässä hyväksi. Opiskelijoiden tai henkilökunnan rekrytoinnissa tupakoivia ei kuitenkaan saa syrjiä.

Helsingin Ammattikorkeakoulun Opiskelijat – HAMOK ry toteaa (9.6.2006, liite 7) mm., että tupakointikielto sisätiloissa on selkeästi välttämätön. Sisätupakointi rikkoo tupakoimattomien oikeutta savuttomaan toimintaympäristöön. Tämän periaatteen tulisi koskea Helsingin ammattikorkeakoulussa kaikkia ammattikorkeakouluyhteisön jäseniä. HAMOK ry toivoo, että Helsingin ammattikorkeakoulu sekä opiskelija-terveydenhuolto sitoutuvat tukemaan savuttoman toimintaympäristön kehittämistä ammattikorkeakouluyhteisössä.

Liikepalvelulautakunta toteaa (13.6.2006, liite 8) mm., että se pitää ohjelmaa pääpiirteissään kannatettavana, mutta näkee henkilöstön tupakointikieltoon liittyvän ongelmia, jotka on selvitettävä huolella ennen päätöksen täytäntöönpanoa.

Liikuntalautakunta toteaa (13.6.2006, liite 9) mm., että toimenpideohjelmassa esitetyt ehdotukset ovat kannatettavia. Lautakunta pitää erityisen tärkeänä, että henkilökuntaa tuetaan tupakoinnin lopettamisessa ja että tupakointia tulee rajoittaa lasten ja nuorten liikuntapaikoilla.

Lautakunnan näkemys on, että joitakin esitettyjä tupakoinnin rajoituksia on vaikea tai lähes mahdoton valvoa. Tupakointia on vaikea valvoa ulkoliikuntapaikkojen katsomoissa. Samoin työaikana tupakointia ja siihen liittyvää työajanseurantaa ei voida valvoa aukottomasti. Tupakkatuotteiden myyntiä kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa tiloissa ei tulisi rajoittaa. On suositeltavaa, että kaupungin avustamat järjestöt edistävät tupakoimattomuutta, mutta avustusten myöntämisen ehtona sitä on vaikea seurata ja valvoa.

Lautakunta katsoo, että Savuton Helsinki -ohjelman linjaukset ja toimenpiteet voidaan hyväksyä muilta osin, paitsi edellä mainittujen vaikeasti valvottavien toimenpide-ehdotusten osalta.

Joukkoliikennelautakunta toteaa (15.6.2006, liite 10) mm., että tupakointi on kielletty Helsingin kaupungin alueella asemilla sekä liikennevälineissä. Pysäkeillä, jotka ovat katualueella, on annettu suositus olla tupakoimatta. Kuljettajat eivät saa tupakoida liikennevälineissä.



29.11.2006

Lautakunta kannattaa siirtymistä asteittain Savuton Helsinki -ohjelman mukaiseen menettelyyn eikä ensi vaiheessa katso olevan tarkoituksenmukaista ryhtyä merkittävästi nykyistä suurempiin rajoittaviin toimenpiteisiin esim. tupakoinnin rajoittamista työaikaan sisältyvillä lepotauoilla.

Kaupunkisuunnittelulautakunta toteaa (15.6.2006, liite 11) mm., että työryhmän ehdotuksia voi pitää oikeaan osuneina ja tärkeitä. Kaupunkisuunnitteluvirasto katsoo, että täydelliseen savuttomuuteen työpaikoilla ei ehdottomilla kielloilla tai syyllistämällä voi mennä. Mieluummin tulisi huomio keskittää pysyviin tukitoimiin ja pitkäkestoisiin kehittämissuunnitelmiin tupakoinnin ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

Tupakointipaikan osoittaminen silloin, kun työpaikka sijaitsee paikassa, jossa käytössä ei ole sisäpihaa tai vastaavaa tekee em. ohjeen noudattamisen ongelmallisemmaksi. Ongelmalliselta tuntuu myös ehdotus, jonka mukaan henkilökunnalta edellytetään savuttomuutta työaikana, ts. tupakointi työaikana kielletään.

Yleisten töiden lautakunta toteaa (15.6.2006, liite 12) mm., että se kannattaa yleisesti toimenpiteitä, joilla tuetaan henkilöstön pyrkimyksiä päästä eroon tupakoinnista ja katsoo kannustavien toimintamallien olevan yksiselitteisiä kieltoja parempia keinoja. Käytännössä kaupungilla on monia ammattiryhmiä (esim. ulkotöissä olevat), joiden työaikana tapahtuvaa tupakointia on mahdotonta valvoa täysin.

Suurissa kaupungin järjestämissä tapahtumissa, isännättömissä yleisötapahtumissa tai juhlatilaisuuksissa on kuitenkin vaikea kieltää tupakointia. Lautakunta haluaa myös muistuttaa tupakantumpien aiheuttamasta roskaantumisesta, mikäli tuhkakupit poistettaisiin kaupungin tilojen läheisyydestä.

Lisäksi lautakunta esittää, että Khs selvittäisi, voitaisiinko työntekijöitä kannustaa tupakoimattomuuteen antamalla tupakoimattomille ja tupakoinnista työaikana pidättäytyville työntekijöille esimerkiksi ylimääräinen palkallinen vapaa vuosittain.

Talous- ja suunnittelukeskus toteaa (15.6.2006, liite 13) mm., että terveyden edistäminen kaikissa kaupungin toiminnoissa sisältyi Khn talousarvion laatimista ohjaaviin kannanottoihin, joten ohjelman toteuttaminen on myös asetetun tavoitteen mukaista. Järjestöille myönnettävien avustusten ehtona tupakoimattomuuden edistämisen vaatiminen saattaa kuitenkin jäädä muodollisuudeksi, koska ehdon toteutumista ei pystytä valvomaan. Vuoden 2007 talousarvioehdotuksessa on varauduttu ohjelman toteutukseen.



29.11.2006

Talous- ja suunnittelukeskus puoltaa hankkeen hyväksymistä edellä mainituin huomautuksin.

Henkilöstökeskus toteaa (19.6.2006, liite 14) mm., että eduskunnan oikeusasiamies on tupakointikieltoa koskevassa päätöksessään 890/4/03 todennut, että tupakointi on sinänsä laillista toimintaa, joka kuuluu perustuslain 7 ja 10 §:ssä turvattuun yksilön tahdonvapauden ja itsemääräämisoikeuden piiriin. Kunta voi työnantajana määrätä miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Sen sijaan työnantaja ei voi antaa työntekijälle määräyksiä, joilla ei ole merkitystä työn suorittamisen kannalta.

Tupakoinnin kieltäminen ei ole mahdollista työajan ulkopuolisena aikana eikä niiden lepotaukojen aikana, joita ei lueta työaikaan. Muulloin kuin lepoaikoina tapahtuvat ylimääräiset tupakkatautot työnantajalla on oikeus kieltää samoin kuin muutkin ylimääräiset tautot.

Virka- ja työehtosopimusten perusteella kaupungin palveluksessa on tupakointikiellon osalta kahdenlaista henkilökuntaa. Ensinnäkin työntekijät, jotka voivat poistua työpaikoiltaan työaikaan kuulumattomien lepotaukojen ajaksi, eikä työnantaja voi kieltää niinä aikoina työntekijää tupakoimasta. Toisaalta jaksotyötä tekevät ja työntekijät, jotka eivät voi työtehtävien vuoksi poistua työpaikaltaan (esim. terveyskeskuksessa tai sairaalassa työskentelevät), eivät voi poistua työpaikalta myöskään tupakoimaan. Laitoksen vuoro- ja jaksotyössä oleva henkilökunta ei yleensä voi työnsä luonteen takia poistua ulos tupakalle ilman, että laininlyö työtehtävien hoitoa. Edellä mainituissa tilanteissa henkilökunnan työpanokset on myös yleensä mitoitettu siten, että työntekijät ovat paikalla kokoaikaisesti.

Työntekijät, jotka voivat poistua lepotauon aikana työpaikalta, käyttävät lepoaikana tupakointiin omaa aikaansa, sen sijaan työntekijät, joiden lepotauot kuuluvat työaikaan, käyttävät tupakointiin työnantajan aikaa, jolloin heidän työaikansa on lyhyempi kuin tupakoimattomalla työntekijällä. Työntekijöiden tasavertaisuus työajan suhteen toteutuisi, jos virka- ja työehtosopimuksilla sovittaisiin lepotauon järjestämisestä työntekijän omalla ajalla myös niille, joilla lepotauko sopimusten mukaan kuuluu työaikaan.

Työhönottotilanteessa tupakoimattomuuden asettaminen valintakriteeriksi ei ole mahdollista yhdenvertaisuuslain, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain eikä työehtosopimuslain perusteella. Vastaavasti tupakointia ei myöskään voida yleisesti pitää sellaisena yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaisena välittömästi työntekijän työsuhteen



29.11.2006

kannalta tarpeellisenä henkilötietona, jota työnantaja saa käsitellä ja josta työnantaja saa hankkia selvitystä. Työpaikka voi hakuilmoituksissaan kertoa toimivansa savuton työpaikka -periaatteen mukaisesti.

Virastot ja laitokset ovat voineet osoittaa tupakointia varten erityisen tilan toimisto- tai muiden työtilojen yhteydessä. Henkilöstökeskuksen mielestä tällaisista "tupakkahuoneista" olisi kokonaan luovuttava.

Henkilöstökeskus pitää ongelmallisena valvonnan järjestämistä, jos tupakointi kielletään työaikana kokonaan. Kaupungin eri virastoilla ja laitoksilla on koko ajan meneillään esim. sellaisia ulkotyökohteita, joissa savuttomuuden valvonta on käytännössä mahdotonta. Monissa ulkotyökohteissa työskennellään ilman, että esimies on koko ajan paikalla.

Henkilöstökeskuksen mielestä ei ole tarkoituksenmukaista kieltää tupakointia työaikana kokonaan, koska kieltäminen on valvottavissa vain osittain. Sen sijaan on perusteltua ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta tarpeen korostaa niitä myönteisiä valistus- ja muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on vähentää tupakointia ja ehkäistä varsinkin nuorten tupakoinnin aloittamista.

Satamalautakunta toteaa (20.6.2006, liite 15) mm., että tupakoimattomuus työaikana on terveydellisestä näkökulmasta kannatettava tavoite, mutta vaikeasti toteutettavissa. Totaalisen tupakointikiellon valvonta on lisäksi hankalaa mm. ulkotöissä, joita Helsingin Sataman henkilökunnasta huomattava osa tekee. Sen sijaan esitetyssä toimenpideohjelmassa mainitut henkilöstön tukitoimet tupakoinnin vähentämiseksi ovat kannatettavia.

Tupakointia työpaikoilla ja matkustajaterminaaleissa sekä tupakkatuotteiden myyntiä terminaaleissa ei tule kuitenkaan kieltää kokonaan. Tällä hetkellä tupakointi terminaaleissa sallitaan vain tupakoinnille osoitetuissa paikoissa, joissa on joko Smoke Free Systemsin tupakointiasemia tai tupakoinnille on osoitettu paikka terminaalien ulkopuolelta.

Pelastuslautakunta toteaa (20.6.2006, liite 16) mm., että Savuton Helsinki -ohjelmalla voidaan edesauttaa positiivisesti Helsingin kaupungin työntekijöiden terveyteen. Tupakoinnin vähentämistä voidaan myös paloturvallisuuden kannalta pitää positiivisena asiana. Lautakunta kannattaa Savuton Helsinki -ohjelmaa ja siihen sisältyvää henkilöstön tupakointikieltoa siten, että tupakointi olisi kielletty työaikana pois lukien kuitenkin työajan ulkopuolinen aika ja viralliset lepotauot siltä osin kun niitä ei lasketa työajaksi.



29.11.2006

Rakennuslautakunta toteaa (20.6.2006, liite 17) mm., että tupakkalaikiin tulossa olevat muutokset merkitsevät rakennusvalvonnalle kasvavaa roolia tupakointitiloja rakennettaessa. Rakennusvalvontaviraston työssään soveltamat rakentamista koskevat säädökset sisältävät tälläkin hetkellä määräyksiä ja ohjeita – lähinnä rakennusten sisäilmastoon liittyviä – jotka rajoittavat tupakointia, estävät tupakansavun haitallista leviämistä tai edellyttävät erityistoimenpiteitä.

Rakennusvalvonta tekee läheistä yhteistyötä Helsingin ympäristökeskuksen kanssa etsittäessä sallittuja rakennusteknisiä ratkaisumalleja.

Kaupungin työntekijöiden työajan tasa-arvoisen käytön periaate puoltaa sitä, ettei erillisissä tupakointitiloissa tai ulkosalla tapahtuvaa tupakointia lasketa työaikaan.

Kiinteistölautakunta toteaa (20.6.2006, liite 18) mm., että kaupungin omistamissa tai hallinnoimissa tiloissa tupakoinnin kieltämiseen tai rajoittamiseen liittyviä toimenpiteitä voidaan pitää perusteltuina. Aikuisille suunnatut tupakkapaikat on syytä sijoittaa ohjelman mukaisesti vähemmän näkyville paikoille niin, ettei savua pääse kulkeutumaan sisätiloihin.

Lautakunta pitää tärkeänä, että Helsingin kaupungin henkilöstöä tuetaan lopettamaan tupakointi. Tupakoimattomuutta tulee tukea ensisijaisesti myönteisin kannustein. Tupakoimattomuutta työaikana voitaisiin pitää lähinnä suosituksenomaisena asiana. Tupakoimattomuus ei voi muodostua myöskään työhönoton kriteeriksi Helsingin kaupungilla.

Sosiaalilautakunta toteaa (20.6.2006, liite 19) mm., että sosiaaliviraston ehkäisevässä ja korjaavassa päihdetyössä käsitellään tupakkaa ja tupakointiin liittyviä haittoja yhä enemmän. Lautakunta kannattaa kaikkia vapaaehtoisia toimia, joilla pyritään vähentämään helsinkiläisten tupakointia. Ohjelmaa toteutettaessa tulee kannustaa tupakoimattomuuteen ja tupakoinnin lopettamiseen myönteisesti rankaisuja tai sanktioita korostamatta. Nuorten tupakoinnin aloittamisen ehkäisyllä ja tupakoinnin lopettamisen tukemisella on keskeinen osuus nuorten ehkäisevän päihdetyön Klaari Helsinki -toiminnassa.

Kaupungin henkilökunnan työaikana tupakointikiellon noudattamisen valvonta olisi esimiehille uusi tehtävä, joka ei liity suoranaisesti työsuorituksen ohjaukseen ja valvontaan. Epäselvää lienee myös se, mihin toimenpiteisiin kiellon rikkominen voisi johtaa. Työntekijöiden välille kiello voisi aiheuttaa työilmapiiriä heikentäviä jännitteitä. Lautakunta



29.11.2006

kannattaa ehdotetun kiellon sijasta tukitoimien lisäämistä kaupungin henkilöstön tupakoinnin vähentämiseksi.

Ympäristölautakunta toteaa (20.6.2006, liite 20) mm., että se kannattaa terveyskeskuksen esitystä, että Helsingin kaupunki Suomen suurimpana kuntana ja pääkaupunkina olisi suunnan näyttäjä tupakointikäytäntöjen linjaamisessa sekä lapsiin ja nuoriin kohdistuvassa tupakoinnin ehkäisytyössä ja julistautuisi savuttomaksi kaupungiksi.

Tupakkatuotteiden myyntiä ei kuitenkaan tulisi kieltää Helsingin sellaisissa kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa tiloissa, joiden toiminta on suunnattu pääasiallisesti yli 18-vuotiaille, eikä tupakkatuotteiden myynnin kieltämistä tulisi asettaa Helsingin toimipaikkojen sisällä toimivien yksityisten kahviloiden, ruokaloiden tai kioskien vuokrasopimusten ehdoksi, koska se asettaisi toimijat eriarvoiseen asemaan. Asenteiden muuttuessa yhä enemmän savuttomuutta suosivaksi, päästäisiin mahdollisesti samaan lopputulokseen vapaaehtoisuuden pohjalta.

Lautakunta toteaa, että tupakoinnin työaikana kieltävä vaihtoehto lienee parempi kuin vaihtoehto, että tupakointi sallitaan, mutta siihen liittyvää aikaa ei lueta työajaksi. Ennen kiellon täytäntöönpanoa tulisi varmistaa, ettei se vaaranna kaupungin työntekijöiden yhdenvertaisuutta. Lautakunta kannattaa Helsingin kaupungin tupakoivien työntekijöiden tukemista tupakoinnin lopettamiseen. Tupakoimattomuutta ei tule asettaa työhönoton valintakriteeriksi.

Opetuslautakunta toteaa (20.6.2006, liite 21) mm., että opetusvirasto on ohjeistanut kouluja ja oppilaitoksia ympäristön tupakansavun aiheuttamilta haitoilta (Ryhmäkirje 62/2005: Tupakointi koulun ja oppilaitoksen alueella). Tupakointikielto on yleinen ja se koskee sekä koulun henkilökuntaa, oppilaita, opiskelijoita että koulun alueella olevia ulkopuolisia. Nuorten työpajoilla on myös voimassa tupakointikielto. Opetusviraston hallinnon toimitilat muutetaan kokonaan savuttomiksi.

Oppilaiden ja opiskelijoiden kanssa tupakointia ja nuuskaamista sekä niihin liittyviä asioita käsitellään opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti, erityisesti terveystiedon opetuksessa. Koulukohtaisissa päihdesuunnitelmissa kuvataan käytänteet päihteiden (tupakan, nuuskan, laittomien huumeiden ja muiden vaikuteaineiden) käytön ehkäisemiseksi, päihteiden käyttöön liittyvien ongelmatilanteiden hoitamiseksi ja hoitoon ohjaamiseksi. Koulut ja oppilaitokset ovat mukana monissa tupakoinnin ja nuuskankäytön ehkäisyyn ja vähentämiseen liittyvissä valtakunnallisissa ja paikallisissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Savuton Helsinki -ohjelman mukaisesti tiivistä yhteistyötä tehdään terveys-



29.11.2006

sosiaali- ja nuorisotoimen sekä muiden keskeisten sidosryhmien, erityisesti Klaari Helsingin kanssa.

Hallintokeskuksen oikeuspalvelut toteaa (22.6.2006, liite 22) mm. että oikeuspalvelut tarkastelee lausunnossaan tupakointikieltoa koskevan esityksen oikeudellista perustaa ja toteaa lausuntonaan tupakoinnin kieltämisestä mm. seuraavaa:

Tupakointikielloista on säädetty tupakkalain viidennen luvun 12 ja 13 §:ssä. Säännösten perusteella tupakointi on kielletty mm. erikseen määriteltujen rakennusten tietyissä sisätiloissa (12 §:n 1 ja 2 kohta), kuten esim. julkisten laitosten yleisölle ja asiakkaille varatuissa sisätiloissa, sisätiloissa järjestettävissä yleisissä tilaisuuksissa (12 §:n 3 kohta), julkisten kulkuneuvojen sisätiloissa (12 §:n 4 kohta), työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa (12 §:n 5 kohta). Lisäksi on säädetty tupakoinnin järjestämisestä ns. tupakointitilassa (13 §:n 1 mom.). Laissa todetaan myös, että kunnan tehtävänä on alueellaan valvoa tupakkalain mukaisten säännösten noudattamista.

Oikeuspalvelut toteaa, että Savuton Helsinki -ohjelman toimenpide-ehdotuksia voidaan lähtökohtaisesti pitää tupakkalainsäädännön kannalta ongelmattomina. Oikeudelliset perusteet esitysten tekemiseen ovat olemassa.

Oikeuspalvelut käsittelee lausunnossaan mm. samoja kaupungin henkilökunnalle työaikana annettavan tupakointikiellon juridisia perusteita, jotka ilmenevät myös henkilöstokeskuksen lausunnosta ja toteaa, että siltä osalta kuin tupakointikiellon on esitetty ulottuvan poikkeuksetta työaikana kaikkiin työntekijöihin, on asiaa kuitenkin tarkasteltava yksityiskohtaisemmin. Tupakointikieltojen asettamiselle tulisi olla lainsäädännöllinen peruste ja oikeutus.

Esityksessä on ehdotettu, että tupakointi olisi kielletty työaikana kaikkien työntekijöiden osalta.

Esityksessä ehdotetusta tupakointikiellosta työaikana oikeuspalvelut toteaa mm., että tältä osalta kiellon peruste on tiettyihin tilanteisiin löydettävissä suoraan tupakkalain 12 ja 13 §:stä. Esitetyn kiellon piiriin ovat kuitenkin tulossa myös sellaiset tilanteet, joissa kysymys esim. on ulkona työtä tekevästä henkilöstä, jonka mahdollisella tupakoinnilla ei sinänsä ole vaikutusta työtovereihin.

Tähän liittyen oikeuspalvelut toteaa, että työ- ja virkasuhteeseen liittyvä yleinen työntekijälle asetettu velvoite on tehdä työ huolellisesti, noudat-



29.11.2006

taen työnantajan määräyksiä työn suorittamisessa. Työnantajan työnjoh-
to- ja valvontavalta käsittää työnantajan toimivaltansa mukaisesti anta-
mat määräykset työn suorittamisesta. Tämä määräysvalta koskee työn
suoritustapaa, laatua ja laajuutta sekä työnsuoritusaikaa ja -paikkaa.

Työnantajalla on oikeus määrätä työajan käytöstä. Työnantaja voi mää-
rätä miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Sen sijaan työnantaja ei
voi antaa työntekijöille määräyksiä, joilla ei ole merkitystä työn suoritta-
misen kannalta. Ylimääräiset tupakkatauot muulloin kuin lepoaikoina
työnantajalla on oikeus yksiselitteisesti kieltää samoin kuin muutkin yli-
määräiset tauot.

Tarkasteltavana on siten kysymys, voidaanko esitettyä tupakointikieltoa
perustaa tupakkalain 12 ja 13 §:n lisäksi työnantajan määräysvaltaan.
Oikeuspalvelut katsoo, kun otetaan huomioon tupakoinnin terveyshai-
toista esitetyt selvitykset ja terveyshaittoihin liittyvät sairauspoissaolot,
että työnantajalla on työn tekemiseen liittyvä peruste ja oikeutus aset-
taa esitetyn kaltainen tupakointikielto työajaksi koskemaan kaikkia
työntekijöitä myös siltä osin, kuin kiellon peruste ei suoraan ole johdet-
tavissa tupakkalain sanotuista säännöksistä.

Oikeuspalvelut toteaa kuitenkin, että kysymyksessä olevan kaltaisen
kiellon asettamisen valvonta tulee olemaan erittäin ongelmallista.

Tekninen lautakunta toteaa (27.6.2006, liite 23) mm., että Savuton
Helsinki -ohjelman tavoite on hyvä ja etenkin toimet, jotka tähtäävät sii-
hen, etteivät nuoret aloittaisi tupakointia lainkaan.

Savuton työympäristö ja tupakoinnin vähentäminen ovat olleet Helsin-
gin Energian tavoitteena jo pitkään. Perusteina ovat olleet paitsi nyt
esillä olevan ohjelman mukaiset tupakoinnin yleiset terveysriskit myös
Helsingin Energian työoloissa esiintyneet tupakoinnin haitallisuutta li-
säävät erityisriskit kuten aikaisempi altistuminen asbestille tai radon-
altistus. Lisäksi monissa työkohteissa on ollut voimassa tupakointikielto
paloturvallisuussyistä.

Ohjelmassa mahdollisuutena esitetty tupakoinnin kokonaiskielto työai-
kana olisi vaikea valvoa monissa Helsingin Veden tehtävissä; esimer-
kiksi niissä tehtävissä, joita suoritetaan kentällä eri puolilla kaupunkia,
se johtaisi käytännön hankaluuksiin. Sen sijaan kannatettavampaa olisi
sopimismenettely siitä, että tupakointiaika erotettaisiin varsinaisesta
työajasta. Helsingin Energian kokemuksen mukaan tupakoinnin lopet-
tamiseen kannustava ja huomaavainen toimintalinja on ollut tuloksellis-
ta kaikkien osapuolten ja myös työilmapiirin kannalta.



29.11.2006

Hallintokeskus toteaa (27.6.2006, liite 24) mm., että viraston tiloihin rakennetut tupakointitilat saattavat altistaa tupakoimattomia tupakan savulle. Tupakoinnin kieltäminen työaikana poistaa tämän mahdollisuuden. Esityksessä mainittu liukuvan työajan käyttäminen tupakkataukoihin saattaa tuoda tarpeetonta valvontamentaliteettia työpaikalle.

Jotta tupakointiin varatut tilat voitaisiin ottaa muuhun käyttöön, niin hallintokeskuksen tiloissa kokoontuvien luottamushenkilöelimien kokoukset taukoineen tulisi myös pitää savuttomina. Mikäli erilliset tupakointitilat ovat olemassa luottamushenkilöitä varten, niiden käytön kieltäminen pelkästään viraston henkilökunnalta ei ole tarkoituksenmukaista. Mikäli Helsinki ottaa tupakoimattomuuden toimintalinjakseen, niin tupakointitilojen järjestämisestä edustustilaisuuksiin voidaan luopua.

Hallintokeskus pitää tärkeänä, että tupakoinnin ehkäisyyn työpaikoilla liitetään esimerkiksi työterveyskeskuksen organisoimia tukitoimenpiteitä.

Eläintarhan johtokunta toteaa (30.6.2006, liite 25), että Helsingin työterveyskeskuksen johdolla valmisteltu Helsingin tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelma vuosille 2007–2015 on tavoitteiltaan kannatettava eikä sillä ole huomautettavaa ohjelman tavoitteiden suhteen.

Työterveyskeskus toteaa (30.6.2006, liite 26) mm., että Savuton Helsinki -tupakoinnin ehkäisy- ja vähentämishjelma 2007–2015 on tärkeä, hyödyllinen ja näkyvä kannanotto tupakkalain hengessä terveyden edistämisen puolesta.

Työterveyskeskuksen toimin voidaan vain rajallisesti vaikuttaa tupakoinnin aloittamiseen. Keskeinen tehtävä on kiinnittää huomiota tupakasta vieroitukseen. Työterveyshuolto tulee kiinnittämään henkilöstön tupakointiin ja tupakasta vieroitukseen lisättyä huomiota koko kaupungin tasolla. Erityisesti tupakoinnista vieroitukseen pyritään yksilötyössä. Lisäksi otetaan tupakoinnista vieroitus keskeiseksi osaksi ryhmämuotoista terveyden edistämistä sekä organisoidaan tarvittaessa yhteistyössä työterveyskeskuksen ja kansanterveysjärjestöjen kanssa tupakasta vieroitusta yksilöä ja ryhmämuotoisesti. Savuton Helsinki -ohjelmaan liittyvät erityistoimet sovitaan kunkin asiakasviraston ja laitoksen kanssa paikallisen tarpeen ja valmiuksien mukaisesti osana normaalia työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Työsuojeluneuvottelukunta toteaa (16.6.2006, liite 27) mm., että työsuojeluneuvottelukunta kannattaa Savuttoman Helsingin ideaa: jokaiselle työntekijälle taataan savuton työpaikka lain mukaisesti. Ehdotonta



29.11.2006

työaikaista tupakointikieltoa ei kuitenkaan kannateta. Täyskielto voisi aiheuttaa työyhteisöissä ongelmatilanteita ja hämmennystä sekä esimiehille hankalan uuden valvontatehtävän. Kaupungin työsuojeluneuvottelukunta edellyttää kuitenkin, että tupakkalain asettama vähimmäisvaatimus toteutuu.

Työterveyshuollolle toivotaan aktiivista roolia tupakoinnin lopettamisen tai vähentämisen tukemisessa. Neuvottelukunta korostaa ennalta ehkäisyn ja tukitoimien tärkeyttä, lopettamiseen kannustamista ja kulttuurin kehittämistä siihen suuntaan, etteivät lapset ja nuoret aloittaisi tupakointia ollenkaan.

Henkilöstötoimikunta toteaa (22.8.2006, liite 28) mm., että kaupungin työntekijöiden tupakoimattomuus on perusteltu tavoite, johon tulee määrätietoisesti pyrkiä. Ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista ottaa käyttöön sellaisia kieltoja, jotka ovat valvottavissa vain osittain. Tupakointikiellon valvonta olisi esimiehille uusi tehtävä, joka ei suoranaisesti liity työsuorituksen ohjaukseen ja valvontaan. Työntekijöiden välille kieltö voisi aiheuttaa lisäksi työilmapiiriä heikentäviä jännitteitä. Henkilöstötoimikunta pitää annettujen lausuntojen perusteella mahdollisena, että esitetty tupakointikielto osittain voisi vaikeuttaa työvoiman saatavuutta. Tupakointi ei voi olla rekrytoinnin perusteena edes välillisesti.

On perusteltua korostaa niitä myönteisiä valistus- ja muita toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on vähentää tupakointia ja ehkäistä varsinkin nuorten tupakoinnin aloittamista.

Kaupunginmuseon johtokunta toteaa (22.8.2006, liite 29) mm., että se kannattaa yleisesti toimenpiteitä, joilla tuetaan henkilöstön pyrkimyksiä päästä eroon tupakoinnista. Toisaalta työterveyshuollon voimavarojen kohdentaminen tähän ohjelmaan ei saisi viedä resursseja muilta työterveyspalveluilta.

Tupakointikielto ei koskisi työntekijän työaikaan kuulumattomia lepotaukoja eikä muuta työajan ulkopuolista aikaa. Johtokunta toteaa, että tämä vaihtoehto lienee kuitenkin parempi kuin se, että tupakointi sallitaan, mutta siihen liittyvää aikaa ei lueta työajaksi. Johtokunta pitää tärkeänä, että kaikissa hallintokunnissa noudatetaan yhteisiä periaatteita.

Kulttuuri- ja kirjastolautakunta toteaa (23.8.2006, liite 30) mm., että kaupunginkirjasto pitää tärkeänä, että tupakoinnin vähentämiseen kiinnitetään huomiota sen aiheuttamien vakavien terveydellisten haittojen takia. Kaupunginkirjaston tiloissa ei tupakoida eikä niissä ole erillisiä



29.11.2006

tupakointitiloja. Kaupunginkirjastossa ulkona olevien tupakointipaikkojen sijainnit tarkistetaan.

Mikäli henkilökunnalta edellytetään savuttomuutta työaikana, päätöksen täytäntöönpanossa tulisi sallia virastokohtainen soveltaminen.

Kulttuuriasiainkeskus toteaa, että ohjelmassa esitetään Helsingin asetavan toimipaikkojensa sisällä toimivien yksityisten kahviloiden, ruokaloiden ja kioskien pitäjien vuokrasopimusten ehdoksi sen, ettei kahviloista, ruokaloista tai kioskeista myydä tupakkatuotteita. Kulttuuriasiainkeskus tulee lisäämään em. ehdon uusiin vuokrasopimuksiin.

Kulttuuriasiainkeskuksen työyhteisön yhteiset tilat ja asiakkaille tarkoitettut sisätilat ja sisätiloissa järjestettävät tilaisuudet ovat savuttomia. Kulttuuriasiainkeskus tukee mahdollisuuksiensa mukaan henkilökunnan tupakoinnin lopettamista.

Nuorisolautakunta toteaa (31.8.2006, liite 31) mm., että nuorisoasiainkeskus pitää Savuton Helsinki -ohjelman ehdotuksia kannatettavina. Tupakkalain edellyttämien toimenpiteiden ja valvonnan toteutuminen voidaan järjestää linjajohdon tehtävänä.

Käytännön valvonta tupakointikiellolle ympärivuorokauden auki olevissa ulkoilmapuistoissa (esim. skeittipuistot) on osin mahdotonta. Valvonta on myös hankalaa eräissä nuorille suunnatuissa ulkoilmakonserteissa, joihin on vapaa pääsy, jotka eivät ole mitenkään aidattuja ja joissa käy kaikenikäisiä kaupunkilaisia. Ulkoilmatapahtumissa tupakointia voitaisiin ohjata selkeästi merkityille tupakointialueille, jolloin voitaisiin välttää passiiviselle tupakoinnille altistumista.

Nuorisoasiainkeskuksen alueellinen nuorisotaloverkosto yhdessä sen muiden toimipaikkojen kanssa pystyy myös tarjoamaan tarkoituksenmukaisia tiloja esimerkiksi terveyskeskuksen vetämien tupakasta vieroitusryhmien pitämiseen.

Savuton Helsinki ohjelmaa on täydennettävä sellaisilla linjauksilla ja toimenpiteillä, joilla myös lasten ja nuorten asiantuntijuus heitä itseään koskevissa toimenpiteissä saadaan varmistetuksi.

Suomenkielisen työväenopiston johtokunta toteaa (26.9.2006, liite 32) mm., että opisto ei kannata tupakointikieltoa työaikana, vaan luottaa asiassa henkilöstön omaan harkintakykyyn ja vastuuntuntoon. Tupakointikiellon valvonta voi muodostua ongelmalliseksi ja vaikuttaa siten epäedullisesti työskentelyilmapiiriin.



29.11.2006

Opetus- ja kulttuurilaitoksena, jossa käy runsaasti aikuisopiskelijoita ja tuntiopettajia, opisto kiinnittää erityistä huomiota siihen, että tupakointi tapahtuu riittävän etäällä ulko-ovista, ikkunoista ja ilmanottoventtiileistä.

Khs toteaa, että Savuton Helsinki -ohjelmasta annetut lausunnot ovat pääosin myönteisiä ja tukevat ohjelman toteuttamista. Monessa lausunnossa korostetaan rakentavien ja kannustavien keinojen käyttämistä väestön ja kaupungin henkilöstön tupakoinnin vähentämisessä. Useat lautakunnat ovat jo lausunnoissaan pohtineet, miten ohjelmassa esitetyt tavoitteet voitaisiin toimeenpanna kyseisellä toimialalla.

Tupakoinnin terveysriskit ovat kiistattomia. Tupakoinnin terveyshaittojen hoidosta on arvioitu aiheutuvan Helsingille 42–101 milj. euron kustannukset/vuosi ja tupakoinnin muut yhteiskunnalliset vaikutukset nostavat summan kolminkertaiseksi. Tupakoinnin vähentäminen on siis myös taloudellisesti kannattavaa, vaikka inhimilliselle kärsimykselle ja elinvuosien lyhentymiselle ei rahallista arvoa laskettaisikaan. Tupakoinnin lopettaminen kannattaa aina, mutta taloudelliset vaikutukset yksilöiden terveiden elinvuosien lisääntymisen kautta ovat suurimmat lasten, nuorten ja nuorten aikuisten tupakoimattomuuteen vaikuttamalla.

Savuton Helsinki -ohjelman lähtökohtana on tupakkalaki, jonka mukaan kunnan tulee huolehtia paikallisesta toiminnasta tupakoinnin vähentämiseksi.

Khs katsoo, että Savuton Helsinki -ohjelma on merkittävä terveyspoliittinen linjaus, joka tukee kansanterveystyötä väestön terveyden edistämässä, mutta myös parantaa pääkaupungin julkisuuskuvaa ja mainetta asukkaidensa elinolojen kehittäjänä ja kansallisesti ja kansainvälisesti edistyksellisenä suunnannäyttäjänä.

Useat kunnat ovat jo julistautuneet savuttomiksi ja samoin 13 sairaanhoitopiiriä mukaan lukien HUS.

Savuttomuus tarkoittaa, ettei kunnan tai sairaanhoitopiirin tiloissa tupakoida ja ettei ole erillisiä tupakointitiloja.

Savuttomaksi julistautuminen merkitsee mm. että kaupunki toteuttaa 1.6.2007 voimaan tulevan, toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain muutoksessa säädetyt velvoitteet väestön suojaamisesta ympäristön terveyshaitoilta myös omilla työpaikoillaan ja omistamissaan ja hallinnoimissaan tiloissa.



29.11.2006

Savuton kaupunki tarkoittaa myös sitä, ettei henkilöstön tupakointi työaikana ole sallittua.

Khs korostaa, että tämän linjauksen tarkoituksena on viestiä Khn aikaisempien linjausten mukaisesti terveyden edistämisen tärkeydestä kaupungin kaikissa toiminnoissa.

Vaikka työnantajalla on oikeus määrätä työajan käytöstä, niin työelämän erilaisten pelisääntöjen noudattaminen on lähinnä yleiseen työmo-raaliin ja työpaikkojen ilmapiiriin liittyvä kysymys. Tämän vuoksi ei erityisen tupakoinnin valvontamenettelyn järjestämistä pidetä tarkoituk-senmukaisena. Sen sijaan tupakoivaa henkilökuntaa pyritään eri kei-noin tukemaan tupakoinnin lopettamisessa.

Khn tarkoituksena on päätöksen täytäntöönpanon yhteydessä

- 1 kehottaa virastoja ja laitoksia selvittämään Savuton Helsin-ki -ohjelman edellyttämät konkreettiset toimenpiteet omas-sa toiminnassaan sekä jatkotyöstämään omille lautakunnil-leen esitykset ohjelman käytännön toteuttamiseksi ja otta-maan ne huomioon toiminta- ja taloussuunnitelmissaan
- 2 kehottaa terveyskeskusta toteuttamaan väestöön kohdistu-vat uudet tukitoimet tupakoinnista luopumiseksi, kuten vie-roitusklinikkatoiminnan käynnistäminen ja nikotiinikorvaus-hoidon aloituspakkausten harkittu jakaminen maksutto-masti asiakkaille
- 3 kehottaa terveyskeskusta ja työterveyskeskusta järjestä-mään kaupungin henkilöstölle tarvittava tuki tupakoinnin lopettamiseksi
- 4 kehottaa opetusvirastoa, sosiaalivirastoa ja nuorisoasiain-keskusta toteuttamaan lapsiin ja nuoriin kohdistettavat toi-menpiteet tupakoinnin ehkäisemiseksi ja heidän käyttämi-ensä kaupungin toimitilojen, harrastetilojen ja ulkotilojen savuttomuuden takaamiseksi ja käyttämään toimenpiteitä valmisteltaessa lasten ja nuorten asiantuntemusta hyväksi
- 5 kehottaa terveyskeskusta toteuttamaan kaikissa toimin-noissaan tupakoimattomuutta tukevat ennaltaehkäisyyn ja terveyden edistämiseen sekä sairauksien hoitamiseen ja kuntouttamiseen liittyvät toimenpiteet



29.11.2006

- 6 kehottaa terveyskeskusta pikaisesti suunnittelemaan, miten toimintaympäristö myös psykiatristen potilaiden hoitopaikoissa voidaan muuttaa savuttomaksi
- 7 kehottaa terveyskeskusta seuraamaan helsinkiläisten tupakointitottumusten muutoksia Kansanterveyslaitoksen terveyskäyttäytyminen-tutkimuksen, Kouluterveyskyselyn sekä muista lähteistä saatavien tilastotietojen perusteella
- 8 kehottaa kaikkia hallintokuntia tehostamaan tupakkalain säännösten ja Savuton Helsinki -ohjelman edellyttämien toimenpiteiden täytäntöönpanoa kaikessa toiminnassaan
- 9 kehottaa kaikkia hallintokuntia työpaikkojen hakuilmoituksissa kertomaan toimivansa savuton työpaikka -periaatteen mukaisesti.

Khn vähemmistön (Reinikainen ja Wallden–Paulig) mielestä päätösehdotuksen kohta 4 olisi esittelijän ehdotuksen mukaisesti tullut hyväksyä seuraavan sisältöisenä:

- 4 että Helsingin kaupungin henkilöstöltä edellytetään tupakoimattomuutta työaikana eikä kaupungin toimipaikkoihin järjestetä erillisiä tupakointitiloja ja

--

Khn saman vähemmistön mielestä Khn perustelujen täytäntöönpanoa koskeviin kohtiin olisi niin ikään esittelijän ehdotuksen mukaisesti tullut sisällyttää ehdotuksessa numerolla 7 merkitty seuraava kohta:

- kehottaa henkilöstökeskusta yhdessä hallintokeskuksen oikeuspalvelujen kanssa antamaan ohjeet kaupungin henkilöstön tupakoinnin kieltämisestä työaikana. Tässä yhteydessä tulee henkilöstökeskuksen selvittää, onko tarpeen ryhtyä toimenpiteisiin työehtosopimusten muuttamiseksi siten, että työaikaan kuulumaton lepotauko voidaan tarvittaessa järjestää myös niille tupakoiville työntekijöille, joilla lepotauko sopimusten mukaan kuuluu työaikaan.



29.11.2006

KHS

Kaupunginvaltuusto päättäneen,

- 1 että tupakoinnin ehkäiseminen ja vähentäminen Helsingissä 2007–2015 toteutetaan Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteiden ja linjausten mukaisesti,
- 2 että Helsingin kaupunki julistautuu savuttomaksi kaupungiksi,
- 3 että lasten ja nuorten tupakoinnille altistumista ja tupakoinnin aloittamista ehkäisevät toimenpiteet käynnistetään ensisijaisina,
- 4 ettei kaupunki enää järjestä toimipaikkoihinsa tai niiden ulkoalueille erillisiä tupakointitiloja ja
- 5 että Helsingin kaupungin tupakoivaa henkilökunta tuetaan lopettamaan tupakointi.

Lisätiedot:

Calonius Helena, vs. kaupunginsihteeri, puhelin 169 2292

LIITEMietintö 9 - 2006**Postiosoite**PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
hallintokeskus@hel.fi**Käyntiosoite**Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/halke/>**Puhelin**

+358 9 1691

Faksi

+358 9 655 783

Tilinro

800012-62637

Y-tunnus0201256-6
Alv.nro
FI02012566



4.12.2006

1493 §
KAUPUNGINVALTUUSTON 29.11.2006 TEKEMIEN PÄÄTÖSTEN
TÄYTÄNTÖÖNPANO

**Sosiaali- ja terveystointa johtavan apulaiskaupunginjohtajan
toimiala**

- 15 Kaupunginhallitus päätti
- 1 kehottaa virastoja ja laitoksia selvittämään Savuton Helsinki -ohjelman edellyttämät konkreettiset toimenpiteet omassa toiminnassaan sekä jatkotyöstämään omille lautakunnilleen esitykset ohjelman käytännön toteuttamiseksi ja ottamaan ne huomioon toiminta- ja taloussuunnitelmissaan,
 - 2 kehottaa terveyskeskusta toteuttamaan väestöön kohdistuvat uudet tukitoimet tupakoinnista luopumisesta, kuten vieroitusklinikkatoiminnan käynnistäminen ja nikotiinikorvaushoidon aloituspakkausten harkittu jakaminen maksuttomasti asiakkaille,
 - 3 kehottaa terveyskeskusta ja työterveyskeskusta järjestämään kaupungin henkilöstölle tarvittava tuki tupakoinnin lopettamiseksi,
 - 4 kehottaa opetusvirastoa, sosiaalivirastoa ja nuorisoasiainkeskusta toteuttamaan lapsiin ja nuoriin kohdistettavat toimenpiteet tupakoinnin ehkäisemiseksi ja heidän käyttämiensä kaupungin toimitilojen, harrastetilojen ja ulkotilojen savuttomuuden takaamiseksi ja käyttämään toimenpiteitä valmisteltaessa lasten ja nuorten asiantuntemusta hyväksi,
 - 5 kehottaa terveyskeskusta toteuttamaan kaikissa toimintoihissaan tupakoimattomuutta tukevat ennaltaehkäisy- ja terveyden edistämiseen sekä sairauksien hoitamiseen ja kuntouttamiseen liittyvät toimenpiteet,
 - 6 kehottaa terveyskeskusta pikaisesti suunnittelemaan, miten toimintaympäristö myös psykiatristen potilaiden hoitopaikoissa voidaan muuttaa savuttomaksi,



4.12.2006

- 7 kehottaa terveyskeskusta seuraamaan helsinkiläisten tupakkointitottumusten muutoksia Kansanterveyslaitoksen terveyskäyttäytymisen-tutkimuksen, Kouluterveyskyselyn sekä muista lähteistä saatavien tilastotietojen perusteella,
- 8 kehottaa kaikkia hallintokuntia tehostamaan tupakkalain säännösten ja Savuton Helsinki -ohjelman edellyttämien toimenpiteiden täytäntöönpanoa kaikessa toiminnassaan sekä
- 9 kehottaa kaikkia hallintokuntia työpaikkojen hakuilmoituksissa kertomaan toimivansa savuton työpaikka -periaatteen mukaisesti.

Pöytäkirjanote kaikille kaupungin lauta- ja johtokunnille sekä virastoille ja laitoksille.

26, 27 Aloitteet sosiaali- ja terveystointa johtavan apulaiskaupunginjohtajan valmisteltavaksi.

Kaupunginhallitus päätti todeta, ettei Waronen esteellisenä osallistunut asian käsittelyyn eikä ollut läsnä sitä käsiteltäessä.

Lisätiedot:

Ollinkari Matti, kaupunginsihteeri, puhelin 169 2357

LIITE

Katso esityslistaa, kaupunginjohtajan asiaa 14.



4196 §

SAVUTON KAUPUNKI-OPASTEIDEN KÄYTTÖÖNOTTO

Khs 2008-1572

Kaupunginjohtaja päätti kehottaa virastoja ja laitoksia ottamaan käyttöön liitteessä 1 kuvatut Savuton kaupunki –opasteet ja asennuttamaan niitä tarpeen mukaan toimipisteissään soveltuviin kohteisiin.

Samalla kaupunginjohtaja päätti kehottaa virastoja ja laitoksia tekemään tarvekartoitukset ja tilaukset hankintakeskukselle 15.9.2008 mennessä.

Päätösluettelonote liitteineen kaikille lauta- ja johtokunnille sekä virastoille ja laitoksille.

Lisätiedot:

Rautanen Marja-Liisa, kaupunginsihteeri, puhelin 310 36184

LIITTEET

- Liite 1 Savuton kaupunki -opasteet
Liite 2 Tarvekartoituslomake
Liite 3 Muistio 24.6.2008



1 AULAOPASTE

Asennetaan pääsisäänkäynnin aulaan tarrakiinnityksellä seinään
52 x 30 cm



2 AULAOPASTE

Asennetaan pääsisäänkäynnin aulan tarrakiinnityksellä seinään, milloin aula-opaste 1 on liian suuri
35 x 20 cm



3 ULKO-OPASTE

Asennetaan pääsisäänkäynnin umpioveen tai seinään sekä tarvittaviin paikkoihin ulkona, ruuvikiinnitys
15 x 15 cm



4 LASIULKO-OVIOPASTE

Asennetaan pääsisäänkäynnin lasioveen lasin sisäpintaan tarrana
Myös esim. osastojen väli-lasioviin tarvittaessa
15 x 15 cm



5 SISÄOVIOPASTE

Asennetaan umpioviin sisällä tarrana tarvittaessa, esim WC:n ovet
15 x 15 cm

SAVUTON KAUPUNKI –OPASTEKARTOITUS

Toimipaikan nimi:

Katuosoite ja postinumero:

PL-numero:

Yhteyshenkilö:

Puh.nro:

Pos.	Opasteen numero ja nimi	Tilattava määrä	Tarvitaanko opasteille asennus	
			Kyllä	Ei
1	Aulaopaste, iso, (tarrakiinn.)			
2	Aulaopaste, pieni (tarrakiinn.)			
3	Ulko-opaste (ruuvikiinn.)			
4	Lasiulko-oviopaste (tarrakiinn.)			
5	Sisäovlopaste (tarrakiinn.)			

Tarvekartoitukset ja tilaukset toimitetaan hankintakeskukseen painatuspäällikkö Tapio Roivakselle 15.9.2008 mennessä.

Lisätiedot: Tapio Roivas, puh. 310 31781, tapio.roivas@hel.fi

Hankintakeskus
PL 700



24.6.2008

SAVUTON KAUPUNKI –OPASTEIDEN KÄYTTÖÖNOTTO

Khs 2008 – 1572

Kvsto päätti (29.11.2006, asia 15) mm., että tupakoinnin ehkäiseminen ja vähentäminen Helsingissä 2007 – 2015 toteutetaan Savuton Helsinki -ohjelman tavoitteiden ja linjausten mukaisesti ja että Helsingin kaupunki julistautuu savuttomaksi kaupungiksi.

Khs päätti (4.12.2006) täytäntöönpanon yhteydessä mm. kehottaa kaikkia hallintokuntia tehostamaan tupakkalain säännösten ja Savuton Helsinki -ohjelman edellyttämien toimenpiteiden täytäntöönpanoa kaikessa toiminnassaan.

Terveyskeskus on valmistanut ohjelman tavoitteiden tukemista varten Savuton kaupunki –opasteiden mallit ja tarvekartoituslomakkeen. Hankintakeskus on kilpailuttanut opasteiden valmistuksen ja tekee virastojen ja laitosten tilausten perusteella opasteiden yhteishankinnan. Hankintakeskus odottaa virastojen ja laitosten tarvekartoituksia ja tilauksia 15.9.2008 mennessä.

Tarkoitus on, että kaikkiin kaupungin toimipisteisiin asennetaan Savuton kaupunki ja tupakointikielto –kyltit. Terveyskeskus on toiminut pilot-tivirastona ja se on tehnyt omalta osaltaan tarvekartoituksen sekä kyltti-tilauksen.

Marja-Liisa Rautanen
kaupunginsihteeri