



*Tavoitteena  
savuton työpaikka*

■ *Kaikille  
mahdollisuus  
terveelliseen ja  
turvalliseen  
elämään.*



ISSN 1236-2123

ISBN 952-00-2190-6 (nid.)

ISBN 952-00-2191-4 (PDF)

Ulkoasu ja painatus: Yliopistopaino, Helsinki 2006

Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:14

# *Tavoitteena savuton työpaikka*

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Helsinki 2006

## Sisällys

Johdanto .....	4
Mitä savuton työpaikka tarkoittaa?.....	4
Miten savuton työpaikka saadaan aikaan?.....	5
Lainsäädännölliset perusteet savuttomalle työpaikalle.....	6
Tiedottaminen .....	7
Tuki terveyden edistämiseksi.....	7
Toimintaperiaatteiden vakiinnuttaminen.....	7
Miksi savuton työpaikka? .....	9
Aikataulukutus .....	10
Lähdeviitteet.....	12

Tupakoinnista ja tupakansavulle altistumisen terveyshaitoista ollaan yleisesti tietoisia.

Kansanterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan vuonna 2005 päivittäin tupakoivista miehistä 75 % ja naisista 83 % oli huolissaan tupakoinnin vaikutuksesta omaan terveyteensä. Ympäristön tupakansavu on luokiteltu syöpävaaralliseksi aineeksi, ja se on terveydelle haitallinen monella muullakin tavoin. Tämän vuoksi altistumista ympäristön tupakansavulle tulisi ehkäistä kaikin keinoin.

Tupakoivista miehistä ja naisista yli puolet haluaa lopettaa tupakoinnin. Tämän vuoksi on tärkeää, että työpaikoilla pyritään edistämään tupakoimattomuutta ja tukemaan tupakoinnin lopettamista. Omin avuin tupakoinnistaan irti yrittävistä noin 5 % on vuoden kuluttua yhä tupakoimattomia. Kun lopettamista yrittävät saavat tukea, jopa kolmannes pystyy lopettamaan tupakointinsa.

## Mitä savuton työpaikka tarkoittaa?

### Työpaikka on savuton, kun

- 1) tupakointi on kielletty kaikkialla työpaikan sisätiloissa tupakkalain edellyttämällä tavalla,
- 2) työpaikan sisätiloissa ei ole tupakointitiloja ja mahdolliset tupakointipaikat on sijoitettu vähemmän näkyvästi ulos, riittävän kauas rakennuksesta siten, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan ulkoa savuttomiin sisätiloihin,
- 3) tupakointi on kielletty työaikana eikä työaikana tapahtuvaa virallisten taukojen ulkopuolista tupakointia lasketa työajaksi,
- 4) uusia tupakointitiloja ei rakenneta eikä niitä ole yrityksen omistamissa tai hallinnoimissa rakennuksissa ja työtiloissa,
- 5) työpaikan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia,
- 6) tupakkatuotteita ei myydä työpaikalla,
- 7) tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan tupakoinnin lopettamisessa,
- 8) ilmoitus työpaikan savuttomuudesta on ilmoitettu asianmukaisin kyltein esimerkiksi ulko-ovilla ja
- 9) työnhakuilmoituksissa kerrotaan työpaikan olevan savuton.



## Miten savuton työpaikka saadaan aikaan?

Johto on avainasemassa työpaikan tekemisessä savuttomaksi. Johto päättää asiasta kuultuaan sitä ennen yhteistoimintaneuvostoa, pienellä työpaikalla koko henkilöstöä.

Johto voi nimetä Savuton työpaikka -työryhmän, jonka tehtäväksi annetaan laatia ja toteuttaa työpaikan savuttomuus sekä suunnitella yhdessä työterveyshuollon kanssa sopivat tupakoinnin lopettamisen tukimuodot. Savuton työpaikka -työryhmä seuraa hankkeen etenemistä ja pitää kiinteää yhteyttä työterveyshuoltoon.

Työryhmässä sovitaan tupakointitilojen poistamisesta ja siitä, minne mahdollinen tupakointitila järjestetään. Jos tällainen tupakointitila järjestetään, sen tulee olla riittävän kaukana sisäänkäynneistä ja ilmastointikanavista ja ikkunoista, jotta tupakansavu ei pääsisi leviämään takaisin työtiloihin.

Työnantaja määrää työntekijän työajan käytöstä. Työntekijällä on oikeus käyttää lakisääteiset ja sopimuksiin perustuvat tauot haluamallaan tavalla, jos tämä on työn suorittamisen kannalta mahdollista ja hänellä on niiden aikana lupa poistua työpaikalta. Toisaalta työntekijää ei tule velvoittaa leimaamaan itseään aina ulos tupakoinnille mennessään, mikäli tupakointi on mahdollista edellä mainittujen taukojen tai niiden sovitun jakamisen myötä työpäivän aikana.

Työnantaja ei kiellä eikä voikaan kieltää työntekijöitään tupakoinnista, sillä se on perustuslain mukaan jokaisen omaan päätäntävaltaan kuuluva asia. Työnantaja voi sallia tupakoinnin työpäivän aikana kesken työajan, mutta siten, että tupakointia ei lasketa työajaksi. On myös mahdollista, että laissa tai sopimuksissa mainittuja lepoukoja yhteisesti sovitulla tavalla jaetaan.

Työryhmän tulee suunnitella ja antaa selkeät toimintaohjeet myös ongelmatilanteiden varalle. Isoissa yrityksissä toimeenpanoa varten kannattaa määrätä vastuuhenkilöt, jotka koulutetaan tehtäväänsä. Työryhmä tiedottaa tekemistään ehdotuksista johdolle ja henkilökunnalle.

## *Lainsäädännölliset perusteet savuttomalle työpaikalle*

Työpaikan savuttomuutta säätelevät tupakkalaki, valtioneuvoston päätös ympäristön tupakansavusta, työturvallisuuslaki, terveydensuojelulaki ja työterveyshuoltolaki. Niiden lisäksi voi olla täydentäviä sopimuksia.

### **Tupakkalaki:**

Ympäristön tupakansavu on syöpävaarallinen aine... (4 luku 11a§)

### **Valtioneuvoston päätös ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvästä syöpävaaran torjunnasta työssä:**

Työnantajan tulee suojata työntekijää työssä ympäristön tupakansavun aiheuttamalta syöpävaaralta siten, että työntekijän altistumisen määrää ja kestoja ympäristön tupakansavulle vähennetään niin paljon kuin se on kohtuudella ja teknisesti sekä tilojen rakenteellisia ratkaisuja hyväksikäyttäen mahdollista (5§).

### **Työturvallisuuslaki:**

Työnantajan on tarkoin otettava huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään ja ikääntymiseen, sukupuoleen, ammattitaitoon sekä hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen (9§).

### **Terveydensuojelulaki:**

Tämän lain tarkoituksena on väestön ja yksilön terveyden ylläpitäminen ja edistäminen sekä ennaltaehkäistä, vähentää ja poistaa sellaisia elinympäristössä esiintyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa terveyshaittaa (terveydensuojelu) (1 luku 1§).

### **Työterveyshuoltolaki:**

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää: ... 2) työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta; 3) työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä 4) työyhteisön toimintaa (1§ 2 momentti).



## Tiedottaminen

Savuttoman työpaikan toteuttaminen perustuu jatkuvaan sisäiseen tiedottamiseen, joka aloitetaan jo suunnitteluvaiheessa. Esimiehille ja henkilökunnalle järjestetään tiedotusta ja koulutustilaisuuksia.

Työpaikalla tulisi järjestää mahdollisuus avoimeen keskusteluun työpaikan savuttomuudesta ja tupakoinnin lopettamiseen tarjolla olevasta tuesta, ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämisestä. Työhönottotilanteessa työnhakijaa tulee informoida työpaikan toimintaperiaatteista.

Vierailijoita varten tulisi olla yrityksen savuttomuutta koskevat ilmoitukset selvästi nähtävissä jo sisäänkäynnin yhteydessä.

## Tuki terveyden edistämiseksi

Työterveyshuolto on merkittävässä asemassa Savuton työpaikka -ohjelman toteuttamisessa ja tupakoinnin lopettamisen tukemisessa. Työnantajan kannattaa hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta terveyden edistämisessä. Työnantaja voi sopia työterveyshuollon kanssa neuvonnasta, koulutustilaisuuksien järjestämisestä, tupakasta vieroituksesta sekä yksilö- ja ryhmäohjauksesta.

Hengitysliitto Helillä, Suomen Hammaslääkäriliitolla, apteekeilla ja muilla terveysjärjestöillä on valmista aineistoa annettavaksi tupakoinnin lopettamista haluaville työntekijöille. Lisäksi esimerkiksi [www.stumppi.fi](http://www.stumppi.fi) -sivustolta löytyy mahdollisuus virtuaalivieroitukseen, tietoja tupakoinnin lopettamisen tueksi ja keskustelupalsta. Sivustolla on myös ammattilaisten osio tiedon ja materiaalin hankintaa sekä kokemusten vaihtoa varten.

Työnantaja voi halutessaan tukea taloudellisesti tupakoinnin lopettamiseksi annettavaa lääkettä.

## Toimintaperiaatteiden vakiinnuttaminen

Savuton työpaikka -työryhmä seuraa työpaikan savuttomuuden toteutumista. Työryhmän tulisi sopia säännöllisistä tapaamisista aluksi esimerkiksi kerran, pari kuukaudessa. Myöhemmin tapaamisia järjestetään tarpeen mukaan.

Työryhmässä kehitetään toiminta- ja ratkaisumalleja. Mihin järjestetään tupakointitila? Katetaanko se? Miten toimitaan, jos työpaikalla ei ole kellokorttia, jonka voi leimata tupakoimaan mennessä? Miten menetellään, jos sopimukset eivät pidäkään? Miten kehitetään työpaikan työsuojelun-, työterveyshuollon- tai työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaa?

Työryhmän tulisi pyytää savuttoman työpaikan organisointiin ja toteuttamiseen liittyvää palautetta työntekijöiltä, jotta ryhmä pystyisi kehittämään toimintaa ja puuttumaan ongelmakohtiin. Saattaisi olla hyödyllistä tehdä palaute-/aloitelaatikko, johon halukkaat voisivat jättää viestinsä nimettöminä(kin).

### **Savuttoman työpaikan toteutusmalli**

1. Tehkää ehdotus savuttomasta työpaikasta.
2. Hankkikaa sille johdon tuki.
3. Käsitelkää asia yt-neuvostossa tai pienillä työpaikoilla kaikille työntekijöille avoimna olevassa kokouksessa.
4. Kerätkää hankkeen ympärille hyvä, motivoitunut tiimi: työterveyshuolto, henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvaltuutettu jne.
5. Sopikaa yhdessä toteutuksesta eli aikatauluista, työnjaoista ja vastuualueista, toimenpiteistä ja käytettävästä aineistosta.
6. Suunnitelkaa sisäistä viestintää ja savuton työpaikka -idean markkinointia yhdessä yrityksen tiedottajan kanssa: sähköpostit, yrityksen sisäiset julkaisut, intranet. Valmistelkaa asiaa sisäisissä palavereissa.
7. Pyytäkää yrityksen tiedottajaa hoitamaan ulkoinen tiedotus.
8. Suunnitelkaa tiimin kanssa savuttoman työpaikan toteutuksen seuranta.

## Miksi savuton työpaikka?

Työntekijöiden hyvän terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpidon kannalta työpaikan savuttomuus ja tupakoinnin lopettamisen tukeminen on työkyvyn kannalta keskeistä. Työympäristön tupakansavu on syöpävaarallinen aine, jolta työntekijät on suojattava työturvallisuuslain ja -säännösten nojalla. Työpaikan savuttomuus on paras tapa toteuttaa se.

Tupakointi vaikuttaa koko elimistöön. Tupakointi lisää riskiä sairastua mm. lukuisiin hengityselin-, sydän- ja syöpäsairauksiin. Lisäksi se vaikeuttaa monien yleisten sairauksien hoitoa ja heikentää parane mistuloksia.

Tupakoinnin lopettamiseen panostaminen on merkittävä keino edistää terveyttä, ja sen vaikutukset näkyvät välittömästi. Savuton työpaikka ilmentää, että työnantaja arvostaa työntekijöitään ja haluaa ylläpitää ja edistää työntekijöidensä työ- ja toimintakykyä.

Tupakoimattomuus tuo terveydellistä, taloudellista ja inhimillistä hyötyä. Taloudelliset edut hyödyttävät niin työntekijää kuin työnantajaa-kin. Yhden askin päivässä polttava tupakoija käyttää tupakkaan noin 1500 euroa vuodessa, jos aski maksaa neljä euroa. Rahallisten säästöjen lisäksi tupakoinnin lopettaminen lisää elinvuosia ja parantaa niiden laatua.

Askin päivässä tupakoiva työntekijä on tupakkatauoilla keskimäärin 17 työpäivää vuodessa. Jos työpäivä maksaa Suomessa keskimäärin 170 euroa, tupakkatauot maksavat yritykselle vuosittain lähes 3000 euroa tupakoivaa työntekijää kohden. Kun suomalaisia tupakoivia työntekijöitä on noin 575 000, kansantaloudellisesti tupakkatauoista syntyy kuluja työnantajille yhteensä 16,6 miljoonaa euroa vuodessa.<sup>1</sup>

Kansainvälisiin arvioihin perustuen poissaoloista, työtehon laskusta, tutkimuksista ja hoidosta aiheutuu Suomessa vuosittain noin 2000 euron kulu/tupakoiva työntekijä. Esimerkiksi jos 40 henkilön työpai- kassa kymmenen tupakoi, tupakoinnista syntyy kuluja noin 20 000 euroa vuodessa.

Tupakoinnin lopettaminen lääkärin ohjauksen, nikotiinikorvaushoitojen sekä bupropionin avulla maksaa 1167–3710 euroa tupakoinnin lopettanutta kohden.<sup>2</sup> Osa tupakoivista onnistuu lopettamaan ilman tukihoitoa, jolloin lopettamisesta ei aiheudu lainkaan rahallisia kustannuksia.



## Aikataulutus

Prosessin kokonaiskesto 6–12 kk.

### Asian ottaminen puheeksi, kyselyselvitykset, avoimet neuvottelut (1–3 kk)

Johto tai työntekijä ottaa asian puheeksi. Johto kuulee yhteistoimintaneuvostoa tai pienillä työpaikoilla työntekijöitä ja tekee asiasta päätöksen. Ilmoitetaan asiasta työterveyshuoltoon. Perustetaan Savuton työpaikka -työryhmä valmistelemaan asiaa.



### Sisäinen tiedotus

Myös etukäteiskyselyt mielipiteistä ja tupakoinnista auttavat asiaa alkuun. Jatkossa sellainen voidaan uusia onnistumista arvioiessa. Asiasta tiedotetaan jo valmisteluvaiheessa, ja ratkaisua perustellaan. Järjestetään ennakkoon sisäinen tiedotustilaisuus, jossa kerrotaan suunnitellusta aikataulusta. Työterveyshuolto mukana.



### Koulutus

Työterveyshuolto järjestää koulutusta esimiehille ja nimetyille työryhmälle, jossa painotetaan terveysnäkökulmaa.



### Työpaikan muuttaminen savuttomaksi

Lopullisen toteuttamisaikataulun valmistuttua järjestetään henkilökunnalle toinen tiedotustilaisuus, jossa työterveyshuollon edustajien tulisi olla mukana. Tilaisuudessa ilmoitetaan päivämäärä, josta lähtien työpaikka on savuton ja tupakointi työaikana kielletty. Savuttoman työpaikan toteuttamiseen varataan riittävän pitkä aika (esimerkiksi kuukausi), jotta tupakointi ehtivät pohtia lopettamishalukkuuttaan.

Tilaisuudessa ilmoitetaan, että tupakasta vieroituksessa mahdollisesti tarvittavia tukimuotoja on saatavissa työterveyshuollosta.



## Savukeautomaattien poistaminen / savukkeiden myynnin lopettaminen työpaikan ruokalassa / kahvilassa

Jos työpaikan ruokalan/kahvilan pitäminen on ulkoistettu, pitäjälle on ilmoitettu jo valmisteluvaiheessa, että kun savuton työpaikka toteutetaan, tupakkatuotteita ei saa myydä työpaikan lounas-/kahvila- tai edustustiloissa.



## Savuton työpaikka toteutetaan

Pidetään sisäinen tiedotustilaisuus, jossa kerrataan päätöksen perustelut ja ilmoitetaan, mitä päätös merkitsee käytännössä. Kerrotaan, mitä tehdään aiemmin mahdollisesti olleista tupakointitiloista (esimerkiksi viihtyisiä taukotiloja, lehtien lukupaikkoja).



## Ulkoinen tiedotus

Tiedotetaan yrityksen sidosryhmille ja asiakkaille päätöksestä ja siitä, mitä se merkitsee käytännössä.



## Kilpailuja tupakoinnin lopettajille ja tukijoille

Kannustetaan tupakoivia lopettamaan tupakointi esimerkiksi erilaisten kilpailujen avulla. Järjestetään kannustajakilpailuja niille tupakoimattomille, jotka haluavat olla tupakoinnin lopettajan kannustajana. Myös valtakunnallista keväisin järjestettävää Lopeta ja voita -kilpailua kannattaa hyödyntää.



## Ohjaus ja seuranta, käytäntöjen kehittäminen

Valmistetaan esimiehiä ja vastuuhenkilöitä ohjaamaan ja seuraamaan savutoman työpaikan toteutumista. Kehitetään saadun palautteen perusteella uusia menettelytapoja.



## *Lähdeviitteet*

---

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Savuton sairaala -työryhmä. Savuton sairaala -toimintaohjelma Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä. 22.3.2004.

Helakorpi S, Patja K, Prättälä R, Uutela A. Suomalaisen aikuisväestön terveystyötönnyminen ja terveys, kevät 2005. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 18/2005.

Taustamuistio kunnille ja kuntayhtymille eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen tupakointikieltoa koskevan päätöksen 890/4/03 perusteella. Kuntaliitto. Sosiaali- ja terveysyksikkö. 28.2.2005.

Punnonen H. Sairaanhoitopiirien Savuton sairaala -hankkeen nykytilanne, laajeneminen, taustoja ja tekijöitä. Kuntaliitto. 24.11.2004.

Suomen Yleislääketieteen yhdistys ry:n asettama työryhmä. Tupakointi, nikotiiniriippuvuus ja vieroitushoidot. Käypä hoito -suositus. Duodecim 2002; 188(24): 2578-87.

Ravintolat savuttomiksi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuistioita 2005:9.

Vitikainen K, Pekurinen M, Kiiskinen U, Mikkola H. Kannattaako tupakoinnin lopettaminen? Tupakoinnista aiheutuvien elinikäisten hoitokustannusten ja tupakoinnin lopettamisesta syntyvien säästöjen arviointia. Stakes. Helsinki 2006.

[www.stumppi.fi](http://www.stumppi.fi)

### **Tekstiviitteiden lähteet sivulta 9**

- <sup>1</sup> Professori Kari Reijula henkilökohtainen tiedonanto.
- <sup>2</sup> Vitikainen K, Pekurinen M, Kiiskinen U, Mikkola H. Kannattaako tupakoinnin lopettaminen? Tupakoinnista aiheutuvien elinikäisten hoitokustannusten ja tupakoinnin lopettamisesta syntyvien säästöjen arviointia. Stakes Raportteja 1/2006. Helsinki 2006.



Sosiaali- ja terveysministeriö  
Veto-ohjelma  
Meritullinkatu 8, Helsinki  
PL 33, 00023 Valtioneuvosto  
Puhelin (09) 16001  
Telekopio (09) 160 74126

Internet: [www.stm.fi](http://www.stm.fi) > julkaisut, [www.vetoatyolamaan.fi](http://www.vetoatyolamaan.fi)

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

ISSN 1236-2123

ISBN 952-00-2190-6 (nid.)

ISBN 952-00-2191-4 (PDF)



veto

- ohjelma vetovoimaiseen työelämään
- för ett lockande arbetsliv
- adding attraction to working life



9 789520 021900