

Krzysztof Puchalski<sup>1,2</sup>

Elżbieta Korzeniowska<sup>1,3</sup>

## STOSUNEK PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE DO PROBLEMU PALENIA TYTONIU W KONTEKŚCIE POLITYKI PAŃSTWA

ATTITUDES OF POLISH ENTERPRISES TOWARDS TOBACCO SMOKING  
IN THE CONTEXT OF STATE POLICY

<sup>1</sup> Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy

<sup>2</sup> Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa

Instytut Socjologii

<sup>3</sup> Uniwersytet Łódzki, Łódź

Wydział Nauk o Wychowaniu

### STRESZCZENIE

**Wstęp:** W artykule zaprezentowano stan i uwarunkowania działań redukujących palenie tytoniu w zakładach pracy oraz przemiany, jakie zaszły od 2000 roku. **Materiał i metody:** Dane pochodzą z wywiadu kwestionariuszowego w ogólnopolskiej próbie reprezentatywnej 611 firm zatrudniających minimum 50 pracowników, zrealizowanego w 2006 r. Porównano je z wynikami ankiety pocztowej w losowych próbach podobnych przedsiębiorstw z lat 2000 (N = 755) i 2001 (N = 215). **Wyniki:** Przedsiębiorstwa bardzo rzadko traktują palenie tytoniu jako swój problem (17% zna skalę zjawiska wśród pracowników, a 5% interesuje się jego skutkami dla firmy). W co dziesiątym zakładzie obowiązuje całkowity zakaz palenia, ale tyle samo firm nie wprowadza żadnych uregulowań tego zjawiska. Tylko co trzecia firma posiada palarnie wymagane przez Ministra Pracy. Tyle samo zezwala na niezgodne z prawem palenie w innych pomieszczeniach. Wewnętrzne uregulowania limitujące palenie w ponad 40% firm nie zawsze są przestrzegane przez pracowników. Tylko w co drugim przedsiębiorstwie kadra konsekwentnie egzekwuje przestrzeganie ograniczeń. Inne działania należą do rzadkości. Wśród nich dominują kary dyscyplinarne oraz edukacja o szkodliwości dymu tytoniowego. W porównaniu z początkiem dekady obecnie częściej przestrzegane są wymagania prawne dotyczące palenia, za to drastycznie maleje częstość działań edukacyjnych. Ponadto kadra zarządzająca rzadziej uświadamia sobie, że palenie wpływa na rynkowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa. **Wnioski:** Wprowadzenie bardziej restrykcyjnego prawa i postulaty edukowania o szkodliwości palenia trudno uznać za wystarczające metody redukcji tego zjawiska w zakładach pracy. Med. Pr. 2009;60(6):439–450

Słowa kluczowe: palenie tytoniu, polityki antytytoniowe, promocja zdrowia, zakłady pracy

### ABSTRACT

**Background:** The aim of the paper is to give a picture of anti-tobacco activities in enterprises, their conditions and changes that have taken place since 2000. **Material and Methods:** The data come from questionnaire-based interviews carried out in 2006 on an all-Poland representative sample of 611 companies employing at least 50 people. They were compared with outcomes of two mail surveys conducted on randomly selected samples of similar enterprises in 2000 (N = 755) and 2001 (N = 215). **Results:** Tobacco smoking is rarely considered by enterprises as their own problem (17% of them were aware of the range of this phenomena among employees, whereas 5% were interested in its consequences for a company). In every ten workplace there is a total ban on smoking, whereas the same proportion of workplaces have not incorporated any tobacco smoking regulations. Only one third of the companies have smoking rooms meeting the criteria set by the Minister of Labor. The same number accepts smoking in prohibited areas. In 40% of companies, which had set any kind of their own anti-tobacco bylaws, their employees did not always obey them. Only in a half of workplaces, the management consequently and successfully enforce anti-smoking regulations. Other activities aimed at solving tobacco smoking problems are very rare. Among them, penalties and education on harmfulness of tobacco smoking are most common. In comparison with the beginning of the decade, legal anti-tobacco regulations are now more commonly obeyed. However, an apparent decline in the frequency of educational activities is observed. Moreover, the management is seldom aware of the negative impact of tobacco smoking on the functioning of their companies on the market. **Conclusions:** The introduction of more restrictive legislation and education on harmfulness of tobacco smoking cannot be regarded as sufficient methods of reducing smoking in enterprises. Med Pr 2009;60(6):439–450

Key words: palenie tytoniu, polityki antytytoniowe, promocja zdrowia, zakłady pracy

Adres autorów: Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: promocja@imp.lodz.pl

Nadesłano: 27 lipca 2009

Zatwierdzono: 19 sierpnia 2009

## WSTĘP

W artykule zaprezentowano ustalenia na temat aktywności średnich i dużych przedsiębiorstw w Polsce w zakresie regulowania zjawiska i rozwiązywania problemu palenia tytoniu wśród ich personelu. Wskazano także niektóre przemiany, jakie zaszły w tym obszarze na przestrzeni kilku minionych lat (od 2000 do 2006 roku). Na tym tle podjęto dyskusję dotyczącą skutecznych sposobów ograniczania palenia i jego skutków na terenie zakładów pracy, w nawiązaniu do aktualnych kierunków rozwoju krajowej polityki antytytoniowej.

W polityce zdrowotnej ukierunkowanej na redukcję palenia tytoniu wśród kluczowych obiektów oddziaływań znajduje się populacja pracujących oraz — w ujęciu siedliskowym — zakłady pracy (obok drugiej głównej grupy: dzieci i młodzieży oraz placówek wychowawczych). Zainteresowanie tymi pierwszymi uzasadniane jest czterema kwestiami.

Po pierwsze, są to względy zdrowotne. Ryzyko utraty zdrowia związane z paleniem tytoniu należy do najlepiej udokumentowanych naukowo, na tle innych behawioralnych czynników ryzyka zdrowotnego. Dobrze udokumentowany od lat jest także wpływ palenia tytoniu na stan zdrowia społeczeństw — mierzony nie tylko wskaźnikami epidemiologicznymi, ale i psychospołeczno-ekonomicznymi (1). Pracujący w większości reprezentują te grupy wiekowe, w których nie tylko występuje największe rozpowszechnienie palenia<sup>1</sup>, ale również największe ryzyko rozwoju chorób układu krążenia, nowotworowych, płucnych i innych, powiązanych z paleniem. Szacuje się, że połowa zgonów z powodu tych chorób przypada na osoby w wieku produkcyjnym (1). Ponadto w populacji tej narażenie na niektóre czynniki środowiska pracy (zwłaszcza rako-

twórcze) tworzy wraz z dymem tytoniowym efekt adytywne lub synergiczny, gdy idzie o chorobotwórcze oddziaływanie na stan zdrowia (4,5). Z tego wynikają próby ograniczania zjawiska palenia w tej populacji zyskują dodatkowe uzasadnienie.

Po drugie, są to argumenty prawne. Od 1996 r. zakłady pracy zobligowane są do ochrony zdrowia niepalących pracowników przed dymem tytoniowym w pomieszczeniach firm (6) i w związku z tym do wprowadzenia oraz respektowania stosownych rozwiązań techniczno-organizacyjnych izolujących dym (7). Tymczasem szacuje się, że co dziesiąty niepalący pracownik jest narażony w miejscu pracy na kontakt z dymem tytoniowym. Rozwiązywanie tego problemu utrudnia fakt, że interpretacja obowiązujących przepisów nie jest jasna i spotyka się liczne rozbieżności w tym zakresie<sup>2</sup>. Aktualnie trwają prace nad projektem zmian ustawowych, zmierzających do utrzymania zakazu palenia w pomieszczeniach firm i przyznania pracodawcom prawa do rozszerzenia tego zakazu na całą sytuację stosunku pracy (a jednocześnie jednoznacznego zniesienia obligacji do instalowania palarni).

Po trzecie, decydują tu względy pragmatyczne. Zakłady pracy regularnie gromadzą, w określonej przestrzeni i przez znaczną część doby duże grupy osób<sup>3</sup> (poddanych kontroli w ramach wymagań i procedur organizacyjnych), w związku z czym mogą być dogodnym terenem do realizacji różnego typu działań interwencyjnych wobec palenia lub programów pomocowych dla osób uzależnionych od tytoniu. Przy kształtowaniu motywacji pracowników do niepalenia można tu korzystać z metod edukacyjnych<sup>4</sup>, które należą do relatywnie prostych w praktycznym zastosowaniu. Można też wykorzystywać względnie skuteczne mechanizmy wpływu organizacyjnego, które trudno byłoby zastosować w kampaniach populacyjnych.

<sup>1</sup> Według danych CBOS z 2008 roku (2), zgodnych z wynikami innych badań (3), pali ok. 30% dorosłych Polaków. Wśród mężczyzn w wieku produkcyjnym (18–65 lat) odsetki palących w poszczególnych podgrupach utrzymują się na poziomie powyżej 40% tej populacji (nieco niższe są w najmłodszej grupie — do 24 lat, a dwukrotnie niższe stają się dopiero po osiągnięciu wieku emerytalnego). Wśród kobiet najwyższe wskaźniki częstości palenia występują w wieku 35–54 lat i osiągają wtedy poziom dorównujący grupie mężczyzn. Co prawda najczęściej, bo w 60%, tytoń palą bezrobotni, ale zaraz za nimi plasują się robotnicy (wykwalifikowani i niewykwalifikowani), wśród których pali aktualnie co druga osoba. Wśród pracowników umysłowych częstość palenia jest już o kilkanaście punktów procentowych niższa. Relatywnie najczęściej palą osoby najmniej uposażone, z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz pracownicy sektora prywatnego (a także nieuczestniczący w praktykach religijnych). Inne badania (3) pokazują, że palący przedstawiciele tych grup wypalają także największą liczbę papierosów dziennie. Z innej strony wśród niepalących pracujących (co ciekawe, głównie prywatnych przedsiębiorców) stwierdza się najwyższe odsetki byłych palaczy.

<sup>2</sup> Dotyczą one zwłaszcza tego, czy pracodawca ma możliwość wprowadzenia całkowitego zakazu palenia na terenie firmy (lub w czasie pracy) oraz tego, czy w firmie o zatrudnieniu powyżej 20 pracowników ma on obowiązek udostępnienia personelowi specjalnie przygotowanej palarni (8).

<sup>3</sup> W związku z tym polityka zdrowotna w naszym kraju — w obszarze powiązanych z prawem pracy — kładzie nacisk głównie na duże, a w mniejszym stopniu średnie, zakłady pracy. Aktualnie małe firmy (zatrudniające do 20 pracowników) zwolnione są z niektórych obligacji dotyczących palenia, np. nie dotyczą ich zapisy odnoszące się do urządzenia palarni. Polityką zdrowotną powiązaną z prawem pracy nie są objęci samozatrudniający się.

<sup>4</sup> Metody te (powszechnie stosowane przy próbach zniechęcania do palenia dzieci i młodzieży, choć tam — wbrew obiegowej opinii — są mało skuteczne) mogą być relatywnie efektywne (w powiązaniu z innymi działaniami) w przypadku dorosłych, gdzie kontrola zachowań związanych z paleniem ma bardziej racjonalizowany charakter niż u osób bardzo młodych.

Po czwarte, dochodzą tu powody ekonomiczne, rozpatrywane z perspektywy poszczególnych firm. Palenie w czasie i miejscu pracy powodować może następujące skutki:

- konieczność sprostania wymaganiom prawnym regulującym zjawisko palenia w miejscu pracy, egzekwowanym m.in. przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP),
- obniżenie jakości kapitału ludzkiego poprzez negatywny wpływ składników dymu tytoniowego na stan zdrowia narażonych na niego pracowników (choroby, dolegliwości, dysfunkcje),
- straty efektywnego czasu pracy i jego dezorganizację (zwiększona absencja palących, przerwy na papierosa),
- wzrost kosztów zabezpieczenia przeciwpożarowego i potencjalnie ubezpieczeń,
- wyższe koszty ogrzewania, utrzymania pomieszczeń i sprzętów,
- zagrożenie dla jakości produkcji (m.in. przemysł spożywczy, kosmetyczny, farmaceutyczny), obsługi klienta oraz publicznego wizerunku firmy,
- konflikty wśród personelu oraz między personelem a osobami funkcyjnymi i zarządem,
- zagrożenie roszczeniami pracowników w związku z niewypełnieniem przez pracodawcę obowiązków dotyczących ochrony ich zdrowia.

Ryzyko wystąpienia tych zjawisk może powodować, że palenie zostanie potraktowane przez zarządy firm jako problem ekonomiczny, a nie tylko zdrowotny i w związku z tym może stać się ważnym motywem dla działań pracodawców i menedżerów (9). Może też być argumentem na rzecz współdziałania sektora ochrony zdrowia i sektora pracy (na szczeblu zarówno poszczególnych firm, jak i państwa) w rozwiązywaniu omawianego problemu.

W polityce zdrowotnej państwa, prowadzonej wobec palenia tytoniu (i odniesionej do zakładów pracy) można wyróżnić dwie strategie stosowane w promocji zdrowia — populacyjną i siedliskową. Mówiąc w uproszczeniu, w strategii populacyjna dążyć się będzie do wprowadzania obowiązujących wszystkich jednolitych regulacji prawnych i, niejako z zewnątrz (poprzez uprawnione podmioty), stymulowania oraz kontrolowania ich przestrzegania w przedsiębiorstwach. W strategii siedliskowej celem jest natomiast skłonienie jak największej liczby zakładów pracy do aktywnego odniesienia się do problemu palenia — uregulowania go w formie wewnętrznych polityk organizacyjnych odpowiadających ogólnym wymaganiom prawnym,

ale także specyfice każdej z firm (ich potrzebom, możliwościom, celom i uwarunkowaniom funkcjonowania itd.).

W założeniach chodzi o to, aby polityka taka nie tylko wprowadzała w obszar przedsiębiorstwa (jego infrastruktury lokalowe, kulturę organizacyjną, procedury nadzoru, systemy obiegu informacji, szkoleń, motywowania itp.) unormowania dotyczące konsumpcji tytoniu zaczerpnięte z prawa państwowego, ale również aby firmy w swoich wewnętrznych dokumentach jasno wyrażały własny stosunek do palenia (ograniczony do wymagań prawa lub idący dalej w redukowaniu zjawiska) oraz by określały i konsekwentnie wprowadzały te działania, jakimi chcą regulować swobodę palenia i wspierać niepalących pracowników. Mówiąc o polityce organizacyjnej, schodzimy zatem na poziom poszczególnych przedsiębiorstw, a nie tylko ogólnych rozwiązań prawnych czy też ogólnospołecznych kampanii edukacyjnych.

Oczywiste jest, że w praktyce to poszczególne firmy decydują, czy w ogóle, a jeżeli tak, to jakie kroki podejmą wobec palenia i z jakich powodów, w jaki sposób to uczynią, w stosunku do kogo i jakimi siłami będą je realizować, czy będą w tym konsekwentne oraz co dzięki temu będą chciały osiągnąć. To one decydują, czy na ich terenie zostaną wprowadzone i czy będą egzekwowane obowiązujące przepisy prawne, oraz w jakim zakresie i stopniu. Samo uchwalenie i ogłoszenie przepisów prawnych nie oznacza przecież, że są one realizowane, a ponadto że wdrażane są zgodnie z intencją ustawodawcy, jaka kierowała nim w stanowieniu tego prawa. Z tego powodu istotne jest dogłębne rozpoznanie, w jaki sposób zakłady pracy „radzą sobie” z problemem palenia tytoniu na ich terenie i przez ich personel (w tym jak „radzą sobie” z przestrzeganiem obowiązującego prawa państwowego oraz własnych, wewnętrznych uregulowań). Chodzi przy tym nie tylko o urzędowy monitoring, prowadzony przez organy państwa upoważnione do kontroli przestrzegania zasad bezpieczeństwa, higieny i prawa pracy, ale także, a może nawet głównie, o naukowe rozpoznanie zjawiska. Wyniki takiego rozpoznania powinny zostać uwzględnione zarówno przy planowaniu krajowych strategii dotyczących problemu palenia w firmach, jak też na poziomie poszczególnych firm — przez profesjonalistów ochrony i promocji zdrowia świadczących pracodawcom usługi związane z redukcją palenia (m.in. przez jednostki służby medycyny pracy) oraz przez wewnętrzne struktury zarządzania zasobami ludzkimi w tych przedsiębiorstwach, które dążą do rzeczywistego uregulowania omawianego problemu.

## MATERIAŁ

W listopadzie 2006 r. przeprowadzono badanie 611 zakładów pracy z terenu całego kraju, mające na celu rozpoznanie ich stosunku do problemu palenia tytoniu przez personel. Próba dobrana została jako reprezentatywna dla ogółu przedsiębiorstw w Polsce zatrudniających powyżej 50 pracowników (z wyłączeniem ochrony zdrowia oraz edukacji wg sekcji PKD). Zastosowany warstwowy schemat losowania uwzględniał województwo oraz kategorię wielkości zatrudnienia. Badanie zostało zrealizowane metodą wywiadu w oparciu o kwestionariusz opracowany w Krajowym Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy z Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. W roli respondentów wystąpili reprezentanci kadry zarządzającej przedsiębiorstw. Terenową część badania przeprowadziła firma PBS DGA Sp. z o.o. w Sopocie<sup>5</sup>.

Wcześniej podobny obszar zagadnień badany był przez Krajowe Centrum w latach 2000 i 2001 (odpowiednio: 755 i 215 firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, dobranych losowo z terenu całego kraju, z zastosowaniem kwestionariusza ankiety pocztowej) (10,11). Zestawienie niektórych ustaleń z tych wcześniejszych i aktualnych badań pozwoli poszukiwać zmiany zachodzącej w stosunku zakładów pracy do problemu palenia tytoniu. Z uwagi jednak na nieco odmienne problemy podlegające badaniu (obecnie podjęto szereg nowych zagadnień), inne metody (dobór próby, sposób dotarcia do respondenta i pozyskania danych: ankieta pocztowa vs wywiad face to face) oraz narzędzia badawcze (różna konstrukcja pytań w kwestionariuszach), a także ze względu na zmiany legislacyjne dotyczące palenia w zakładach pracy, jakie zaszły po 2000 r., nie zawsze będzie możliwe bezpośrednie porównywanie wyników przywołanych badań. Często możliwe będzie jedynie ich przybliżone zestawienie i to tylko w niektórych obszarach problemowych. Zbieżność wyników (nadających się do porównań) uzyskanych w trzech kolejnych sondażach świadczyć może generalnie o ich trafności, natomiast stwierdzenie rozbieżności skłaniać powinno do ich głębszej interpretacji, bo zapewne nie zawsze będzie świadczyć o zmianach badanych zjawisk, zachodzących w czasie.

## WYNIKI

W dalszej kolejności przedstawione i omówione zostaną ustalenia przywołanych badań, pozwalające przynajmniej częściowo odpowiedzieć m.in. na następujące pytania:

- czy przedsiębiorstwa są w ogóle zainteresowane problemem palenia tytoniu w pracy,
- czy próbują ograniczać skalę zjawiska palenia wśród swojego personelu, regulując czas i miejsca dozwolonego palenia,
- czy regulacje te są konsultowane z personelem oraz czy uzyskują instytucjonalną i sformalizowaną postać (stają się elementem wewnętrznej polityki firmy),
- czy pracownicy respektują wewnętrzne uregulowania problemu oraz czy kadra zarządzająca dba o ich przestrzeganie,
- czy i jakie inne działania wobec palenia (oprócz uregulowań dotyczących dozwolonego czasu i miejsca) podejmowane są w badanych firmach,
- jakimi motywami kierują się zakłady pracy, podejmując analizowane działania i kto jest ich głównym orędownikiem,
- czy na tle palenia tytoniu pojawiają się w firmach konflikty wśród personelu,
- jaki jest stosunek instytucji kontrolnych (w sferze zdrowia i prawa pracy) do problemu palenia w kontrolowanych firmach,
- jaka jest dynamika niektórych spośród tych zjawisk?

Podkreślić należy, że jednostką analizy w prezentowanych badaniach są poszczególne organizacje (zakłady pracy, przedsiębiorstwa, firmy) opisywane przez reprezentujących je przedstawicieli kadry zarządzającej, a nie pracownicy, ich grupy czy osoby funkcyjne. Oczywiście jest, że ustalenia te, oparte o wypowiedzi reprezentantów organizacji, nie zawsze mogą być odczytywane w sposób dosłowny i w pełni rzetelny oraz wiarygodny<sup>6</sup>, w związku z czym trzeba zachować ostrożność przy ich interpretacji.

### Zainteresowanie przedsiębiorstw problemem palenia personelu

Kluczowym czynnikiem decydującym o powodzeniu polityki antytytoniowej państwa na terenie zakładów pracy, a także pozwalającym rozwijać współpracę

<sup>5</sup> Projekt 41/MP/2006/312/3734 „Utworzenie ogólnopolskiej sieci zakładów pracy uwalniających się od dymu tytoniowego” (umowa z dnia 14 września 2006 r.) finansowany przez Ministerstwo Zdrowia.

<sup>6</sup> Wynika to m.in. z nie zawsze pełnej wiedzy respondentów z zakresu przedmiotu prowadzonego wywiadu, z drażliwego charakteru niektórych pytań (np. o przestrzeganie prawa), a także z tendencji do udzielania odpowiedzi zgodnych z obowiązującymi normami społecznymi.

profesjonalistów ochrony i promocji zdrowia z firmami w sferze redukcji palenia, jest zainteresowanie ich kadry zarządzającej tym problemem. Jako wskaźniki takiego zainteresowania potraktowano w badaniu cztery sprawy: a) monitorowanie w przedsiębiorstwie skali zjawiska palenia, b) analizowanie skutków, jakie palenie powoduje w zakładzie pracy, c) prowadzenie oceny efektów działań antytytoniowych, które realizowane są w firmie, oraz d) posiadanie kadr profesjonalnie przygotowanych (przeszkolonych) do wdrażania polityki antytytoniowej w organizacji.

Tylko 17% badanych zakładów pracy posiada, choćby ogólne, dane na temat liczby pracowników palących tytoń (bardziej szczegółowe informacje gromadziły zaledwie dwa przedsiębiorstwa). Podejmowanie (aktualnie lub w minionych kilku latach) analiz dotyczących skutków palenia w firmie zadeklarowało zaledwie 5% ogółu badanych organizacji. Z kolei skutki wprowadzanych uregulowań bądź innych realizowanych działań antytytoniowych analizuje około 7% spośród tych przedsiębiorstw, które podejmują jakiegokolwiek przedsięwzięcia tego typu (grupa ta obejmuje około 85% ogółu badanych firm). Podobne dane uzyskano w roku 2000, gdy analizy takie zadeklarowało 10% całej zrealizowanej próby zakładów (10).

Profesjonalne szkolenie dotyczące rozwiązywania problemów palenia w organizacjach, zgodnie z deklaracjami respondentów, odbyli przedstawiciele 6% badanych zakładów pracy. Kolejne 8% firm zadeklarowało, że planuje skierowanie swoich przedstawicieli na takie szkolenie.

### **Wewnętrzne uregulowania dotyczące palenia w pracy**

Jedną z metod zmagania się z paleniem tytoniu i jego skutkami oraz ochrony niepalących przed dymem tytoniowym jest wprowadzanie regulacji (ograniczeń) dotyczących czasu i miejsca dozwolonego palenia w pracy.

Jakiegokolwiek ograniczenia dotyczące czasu dozwolonego palenia wprowadziła co trzecia firma<sup>7</sup>, natomiast pozostałe 2/3 przedsiębiorstw nie interesuje się, kiedy ich pracownicy palą tytoń. Owe ograniczenia oznaczają, że nieco częściej niż w co piątą spośród ogó-

łu badanych organizacji palić wolno jedynie w czasie oficjalnie ustalonych przerw w pracy, natomiast w co dziesiątej obowiązuje całkowity zakaz palenia tytoniu w czasie pracy. W latach 2000 i 2001 całkowity zakaz deklarowało około 13% firm.

Przedsiębiorstwa, które zgadzają się na palenie tytoniu w czasie pracy (90% ogółu) wprowadzają często różne uregulowania i ograniczenia dotyczące miejsc, w których wolno palić tytoń. Wśród tych firm:

- w co dziesiątej pracownicy mogą palić tytoń bez żadnych ograniczeń co do miejsca, a w co dwudziestej ograniczenia te mają bardzo ogólny charakter (palić wolno wszędzie tam, gdzie nie powoduje to zagrożeń pożarem lub konfliktów międzyludzkich) — jest to łącznie ok. 15% organizacji,
- w 28% firm zezwalających na palenie pracowników obowiązuje całkowity zakaz palenia w pomieszczeniach (palić wolno tylko na wolnym powietrzu lub poza bramą),
- 31% zakładów dysponuje odpowiednio przygotowanymi palarniami, o których mowa w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (7) — w badaniu poprzestano na ogólnej deklaracji, że są one zgodne z przepisami i nie weryfikowano, na ile palarnie te spełniają wymagania formalne (w 2000 r. posiadanie odpowiednich palarni deklarowała co czwarta firma),
- 1/3 przedsiębiorstw wciąż zezwala na niezgodne z prawem palenie w pomieszczeniach innych niż zamknięte palarnie, wystawiając tam popielniczki lub/i oznakowując miejsca do palenia m.in. w szatniach, na korytarzach, klatkach schodowych.

Generalnie, już spośród ogółu badanych przedsiębiorstw, 15% przyznaje, że w żaden sposób nie próbuje uregulować zjawiska palenia tytoniu przez pracowników, a więc w ogóle nie zajmuje się tą sprawą (mimo istniejących przecież obowiązków prawnych).

### **Sformalizowanie wewnętrznych uregulowań problemu palenia**

Przedsiębiorstwa, które na swoim obszarze wprowadziły jakiegokolwiek regulacje palenia tytoniu (85% ogółu firm) zazwyczaj — częściej niż co druga firma — uczyniły to bez wcześniejszych uzgodnień z pracownikami (podobnie w latach 2000 i 2001). Blisko co piąty zakład pracy konsultował tego typu działania z personelem, ale tylko z organizacjami lub innymi przedstawicielami pracowników. Zaledwie około 15% firm zasięgnęło w tej sprawie opinii ogółu zatrudnionych.

<sup>7</sup> Prezentowane tu dane ilościowe miejscami są podawane w sposób mało precyzyjny. Wynika to z tego, że respondenci udzielali niekiedy sprzecznych informacji lub usiłowali ukryć przed ankietorem swoją niepełną znajomość stanu rzeczy będącego przedmiotem badania. Przedstawiona wyżej siła zainteresowania firm problemem palenia wydaje się wyjaśniać te zjawiska.

Ponad połowa (54%) przedsiębiorstw w jakikolwiek sposób regulujących palenie zapisała wprowadzone reguły w swoich wewnętrznych dokumentach. Pozostałe 46% nie uczyniło tego, a więc obowiązujące w nich uregulowania mają jedynie zwyczajowy charakter. Spośród owych 54% organizacji:

- 59% umieściło te uregulowania w regulaminie pracy,
- 45% w zarządzeniu dyrektora (kierownika, prezesa),
- 7% w innych dokumentach określających politykę firmy wobec palenia tytoniu<sup>8</sup>.

Dokumenty, o których mowa, mogą mieć różny charakter: bardziej restrykcyjny (wprowadzający głównie ograniczenia i kary) lub bardziej wspierający (oferujący pracownikom różnego typu pozytywne wzmocnienia, nagrody, możliwości terapii itp.). Zdecydowana większość (ponad 70%) przedsiębiorstw formalnie regulujących palenie przyznaje, że stosuje przede wszystkim restrykcje. Dokumenty kolejnych 10% opisują głównie uregulowania o wspierającym charakterze, natomiast co piąta firma deklaruje, że w swoich zapisach formalnych próbuje równoważyć jeden i drugi typ działań.

### Pracownicy wobec obowiązujących uregulowań

Kadra tych przedsiębiorstw, które wprowadziły jakiekolwiek uregulowania dotyczące swobody palenia (formalne lub nieformalne), zazwyczaj jest przekonana, a przynajmniej deklaruje, że:

- zdecydowanie pracownicy stosują się do wymagań obowiązujących w organizacji — 57% firm,
- pracownicy zazwyczaj stosują się — 28%,

- różnie z tym bywa — 12%,
- pracownicy raczej nie lub zdecydowanie nie stosują się do wprowadzonych uregulowań — 3%.

Zatem w 43% firm, w których wprowadzono uregulowania ograniczające swobodę palenia (to jest spośród 85% ogółu), są one w mniejszym lub większym stopniu omijane przez pracowników. Zważywszy, że publiczne ujawnienie faktu niesubordynacji podwładnych może być dla menadżera psychologicznie trudne, można sformułować hipotezę, że wynik ów nie oddaje w pełni skali zjawiska niestosowania się pracowników do obowiązujących ograniczeń swobody palenia.

### Kadra przedsiębiorstw wobec obowiązujących uregulowań

Stosunek pracowników do uregulowań swobody palenia jest niewątpliwie uzależniony od stosunku ich przełożonych do tego zagadnienia.

Tylko nieco częściej niż w co drugiej firmie regulującej palenie tytoniu jej kadra w konsekwentny sposób stara się wyegzekwować przestrzeganie wprowadzonych reguł. Około 15% reprezentantów przedsiębiorstw przyznaje, że przestrzeganie tych reguł zazwyczaj nie jest egzekwowane, natomiast niespełna 1/3 ocenia, że różnie z tym bywa. Tak więc w nie mniej niż 45% firm, przynajmniej czasami, przymyka się oko na problem palenia. Powyższe dane, na tle lat 2000 i 2001, przedstawiono w tabeli 1.

Warto zwrócić uwagę, że w kolejnych latach wzrasta częstość rygorystycznego egzekwowania obowiązujących w firmach ograniczeń palenia tytoniu, jednak wzrost ten nieznacznie zmienia ogólnie niezadowolającą skalę zjawiska.

**Tabela 1.** Stosunek kadry zarządzającej do ograniczeń palenia tytoniu w firmie — dane dla roku 2006 na tle lat 2000 i 2001

**Table 1.** Attitudes of managers towards tobacco smoking in companies — the data gathered in 2006 compared with the 2000 and 2001 data

| Stopień egzekwowania uregulowań<br>Range of obeying regulations | Firmy, w których wprowadzono regulacje w poszczególnych latach<br>Companies which incorporated regulations |               |               |
|---|--|---------------|---------------|
|   | [%]  |               |               |
|   | 2000   | 2001          | 2006          |
| Są rygorystycznie egzekwowane / They are strictly obeyed        | 41   | 48            | 54            |
| Różnie bywa / Sometimes they are obeyed, sometimes not          | 42   | 41            | 31            |
| Nie są egzekwowane / They are not obeyed                        | 14   | 10            | 15            |
| Inna odpowiedź / Other answer                                   | 3  | 1             | -             |
| Ogółem / Total  | 100 (N = 705)  | 100 (N = 203) | 100 (N = 611) |

<sup>8</sup> Zapisy te mogły znaleźć się jednocześnie w różnych dokumentach (stąd odsetki się nie sumują).

### Inne działania na rzecz niepalenia tytoniu

Oprócz różnego typu uregulowań i ograniczeń swobody palenia przedsiębiorstwa podejmują inne działania, których celem jest skłonienie pracowników do niepalenia tytoniu lub udzielenie im pomocy w realizacji takiej decyzji. Najczęstsze działania tego typu, deklarowane jako prowadzone w minionych 2 latach, na tle danych z wcześniejszych badań (9) przedstawiono w tabeli 2.

Uwagę zwraca to, że w ostatnim czasie w firmach najczęściej pojawiają się dwa typy działań: restrykcje (upomnienia, nagany, kary finansowe) za niedozwolone palenie oraz różnorodne formy edukacji. Inne przedsięwzięcia, zwłaszcza te wspierające (nagrody, terapie, mechanizmy wsparcia społecznego), należą do rzadkości.

Zestawienie danych z kolejnych lat ukazuje, że radykalnie ograniczane jest zaangażowanie firm

**Tabela 2.** Działania skierowane na problem palenia w zakładach pracy w 2006 roku oraz latach 2000 i 2001\*  
**Table 2.** Workplace anti-tobacco smoking activities in 2006 compared with the 2000 and 2001 data\*

| Stopień egzekwowania uregulowań<br>Range of obeying regulations   | Firmy / Companies<br>[%] |                 |                 |
|---|--------------------------|-----------------|-----------------|
|   | 2000<br>N = 705          | 2001<br>N = 203 | 2006<br>N = 611 |
| Upomnienia i nagany za łamanie wewnętrznych reguł i przepisów dotyczących palenia /<br>/ Admonishments and reprimands for breaking company anti-tobacco by laws   | 17                       | 21              | 23              |
| Kolportaż materiałów (ulotek, informatorów, plakatów itp.) na temat szkodliwości palenia /<br>/ Dissemination of educational materials (leaflets, pamphlets, posters etc.)<br>on harmfulness of tobacco smoking   | 39                       | 33              | 15              |
| Zachęcanie pracowników do udziału w popularnych akcjach (np. „Rzuć palenie razem z nami”,<br>„Dzień bez papierosa”, „Rzuć palenie i wygraj”) / Encouraging employees to take part in common<br>antitobacco actions (such as “Quit with us”, “A tobacco smoke-free day”, “Quit and win”) | 16                       | 13              | 11              |
| Kary finansowe związane z niedozwolonym paleniem w pracy /<br>/ Fines for smoking in the workplace where smoking is prohibited  | –                        | –               | 10              |
| Kolportaż materiałów (np. poradników) na temat metod rzucenia palenia, pozbycia się nałogu /<br>/ Dissemination of educational materials (such as self-help books) on quit smoking methods  | 15                       | 10              | 10              |
| Preferencje dla osób niepalących przy zatrudnianiu nowych pracowników /<br>/ Preferences for non-smokers while hiring new employees   | 6                        | 5               | 8               |
| Szkolenia pracowników (wykłady, prelekcje) na temat problemu palenia /<br>/ Trainings for employees (lectures, presentations) on smoking-related problems   | 13                       | 7               | 8               |
| Indywidualne porady medyczne dla pracowników, zachęcające ich do niepalenia /<br>/ Individual antitobacco counselling for employees   | 11                       | 8               | 5               |
| Propagowanie różnych form terapii antytytoniowej (usług odzwyczajania od palenia)<br>dostępnych poza zakładem / Promoting information on various anti-tobacco therapies<br>(quitting services) available outside the company  | –                        | –               | 3               |
| Jednorazowe nagrody (rzeczowe, finansowe, inne) przyznawane pracownikom decydującym się<br>nie palić / One-time rewards (in kind/money, others) given to employees for non-smoking  | 1                        | 1               | 2               |
| Regularne gratyfikacje finansowe za niepalenie tytoniu w czasie pracy (lub poza nią) /<br>/ Regular money rewards for non-smoking during working hours (or outside the workpost)  | 1                        | 2               | 2               |
| Sponsorowanie pracownikom zakupu środków farmakologicznych ułatwiających rzucenie palenia /<br>/ Sponsoring pharmacotherapies stimulating smoking cessation   | 0                        | 0               | 1               |
| Grupowe treningi (lub spotkania grup wsparcia) dla pracowników chcących rzucić palenie /<br>/ Trainings for groups of employees (or meetings of a self-help group) wanting to quit smoking  | 1                        | 2               | 1               |
| Działania angażujące rodziny pracowników (np. konkursy antytytoniowe dla dzieci, festyny<br>na rzecz niepalenia dla rodzin) / Activities involving employees' relatives (such as anti-tobacco<br>competitions for children, familyfestivities supporting non-smoking)                   | 1                        | 1               | 1               |

\* Firmy wskazywały wszystkie realizowane działania, stąd odsetki się nie sumują. Minus oznacza, że dane działanie nie zostało uwzględnione we wcześniejszych sondażach / Since companies were asked to list all undertaken activities, the percentages do not sum up. A minus sign means that an activity was not regarded in previous surveys.

w działania edukacyjne (we wszystkich formach, choć w różnym stopniu). Wzrasta natomiast częstość stosowania restrykcji — zarówno gdy rozpatrujemy osobno tę formę działań, jak również, a nawet głównie na tle wszystkich pozostałych.

### Powody działań związanych z paleniem w zakładach pracy

Powody, dla których firmy podejmują swoje działania wobec palenia tytoniu są zróżnicowane. Tabela 3 przedstawia motywy najczęściej wskazywane przez przedstawicieli kadry zakładów pracy, podejmujących jakiegokolwiek inicjatywy antytytoniowe (respondenci wybierać mogli z podanej listy trzy motywy,

uznane przez nich za najważniejsze dla ich przedsiębiorstwa).

Warto odnotować, że najczęściej przywoływane motywy dotyczą troski o zdrowie pracowników (niepalących i palących) oraz o zapewnienie bezpieczeństwa związanego z ryzykiem pożaru. Ważne, ale już rzadziej, są także obligacje prawne i negatywny stosunek kierownictwa do palenia. Natomiast, co należy podkreślić, bardzo rzadko liczą się względy ekonomiczne i marketingowe.

Orzekanie o dynamice zjawiska jest tutaj trudne z uwagi na nieco odmienną treść pytań zastosowanych w kolejnych badaniach. Uwagę zwraca jednak drastyczny spadek odsetka firm powołujących się na względy prawne.

**Tabela 3.** Motywy działań wobec palenia w firmach w roku 2006, na tle lat 2000 i 2001\*

**Table 3.** Motivation for anti-tobacco activities in companies in 2006 compared with the 2000 and 2001 data\*

| Stopień egzekwowania uregulowań<br>Range of obeying regulations   | Firmy podejmujące działania wobec palenia<br>Enterprises undertaking antitobacco activities<br>[%] |         |         |
|---|--|---------|---------|
|   | 2000   | 2001    | 2006    |
|   | N = 696  | N = 199 | N = 504 |
| Troska o zdrowie niepalących narażonych na wdychanie dymu /<br>/ Taking care of non-smokers health exposed to second-hand smoke   | –  | –       | 57      |
| Troska o zdrowie pracowników, chęć ograniczenia szkodliwego wpływu dymu na ich zdrowie /<br>/ Taking care of employees' health, an attempt to diminish the detrimental effect of tobacco smoke  | 59   | 49      | –       |
| Troska o bezpieczeństwo związane z zagrożeniem pożarem /<br>/ Taking care of safety and fire protection   | 50   | 51      | 55      |
| Przepisy ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych /<br>/ Obeying regulations of the Polish anti-tobacco law  | 60   | 63      | 34      |
| Troska o zdrowie palących pracowników / Taking care of smoking employees' health  | –  | –       | 31      |
| Negatywna postawa kierownictwa firmy wobec palenia tytoniu /<br>/ A negative attitude of the enterprise management towards tobacco smoking  | 31   | 25      | 29      |
| Dążenie do ograniczania strat ekonomicznych związanych z paleniem (skutków zwiększonej absencji palących, przerw na papierosa, obniżonej jakości obsługi klienta i innych) / An attempt to diminish economic losses due to tobacco smoking (consequences of increased absence among smoking employees, smoking breaks at work, diminished quality of services etc.) | –  | –       | 14      |
| Dążenie do ograniczenia strat czasu pracy związanych z przerwami na papierosa /<br>/ An attempt to diminish wasting of time due to smoking breaks at work   | 20   | 19      | –       |
| Chęć zmniejszenia absencji powodowanej chorobami związanymi z paleniem /<br>/ An attempt to decrease sickness absence due to smoking-related diseases   | 10   | 8       | –       |
| Dążenie do wykorzystania działań antytytoniowych w budowaniu publicznego wizerunku firmy /<br>/ An attempt to make use of anti-tobacco activities in shaping the company PR   | –  | –       | 2       |
| Troska o jakość produkcji lub usług i chęć wykorzystania działań antytytoniowych w budowaniu publicznego wizerunku firmy / Taking care of the quality of production or services and an attempt to make use of company anti-tobacco activities in its PR   | 17   | 15      | –       |
| Inne ważne powody / Other vital reasons   | –  | –       | 4       |

\* Można było wskazać trzy motywy. Minus oznacza, że dany motyw nie został przedstawiony w pytaniu kwestionariusza / Respondents were asked to list no more than three motives. A minus sign means that a certain motive was not regarded in previous studies.

### Zwolennicy działań antytytoniowych w przedsiębiorstwach

Realizacja w przedsiębiorstwach działań ograniczających palenie wymaga istnienia w nich znaczących grup społecznych, którym zależy na tego typu przedsięwzięciach. Grupy najczęściej wymieniane w tym kontekście (badani mogli wskazywać trzy takie grupy) przedstawiono w tabeli 4.

sowanych rozwiązań. W minionych 2 latach w 8% badanych firm odnotowano konflikty na tle palenia między kierownictwem a personelem, natomiast w 7% między palącymi a niepalącymi pracownikami.

### Instytucje kontrolne wobec problemu palenia

W minionych 2 latach częściej niż co drugie przedsiębiorstwo (54%) było kontrolowane przez Państwową

**Tabela 4.** Główni zwolennicy uregulowania palenia tytoniu w firmie w 2006 roku (N = 512), na tle danych z lat 2000 (N = 706) i 2001 (N = 201)\*

**Table 4.** Main supporters of company anti-tobacco regulations in 2006 (N = 512) compared with the 2000 (N = 706) and 2001 (N = 201) data\*

| Grupy zainteresowane rozwiązaniem problemu palenia<br>Groups interested in solving tobacco smoking problem  | Firmy podejmujące działania<br>Companies undertaking activities<br>[%] |      |      |
|---|--|------|------|
|   | 2000   | 2001 | 2006 |
| Zarząd przedsiębiorstwa, dyrekcja, kierownictwo / Company management  | 67   | 65   | 74   |
| Dział bhp lub ochrony środowiska / Health and safety or environment protection departments  | 41   | 54   | 42   |
| Większość niepalących pracowników (wcześniej: niepalący pracownicy) /<br>/ A majority of non-smoking employees (in previous studies: non-smoking employees) | 73   | 80   | 31   |
| Dział zasobów ludzkich, personalny / HR department  | 11   | 7    | 18   |
| Personel medyczny / Company medical professionals   | 25   | 17   | 7    |
| Organizacje pracownicze, związki zawodowe / Employees' organisations, trade unions  | 5  | 5    | 7    |
| Palący, którzy chcą uzyskać wsparcie / Smokers looking for support in smoking cessation   | –  | –    | 1    |
| Inna grupa / Another group  | 3  | 2    | 1    |
| Brak jest zwolenników takich regulacji i działań / No supporters of such regulations and activities   | –  | –    | 7    |

\* Można było wskazać trzy takie grupy / Respondents were asked to list no more than three groups.

Dane te należy interpretować ostrożnie z uwagi na wcześniej stwierdzony fakt (9), że respondenci mają skłonność do wskazywania własnej grupy zawodowej jako zwolenników uregulowań problemu palenia. Z tego powodu na powyższe ustalenia lepiej spojrzeć nie tyle na jako „obiektywny” stan rzeczy, ile raczej jako stan świadomości — kto w środowisku szeroko pojętych kadr przedsiębiorstw jest postrzegany w tej roli, z jakimi grupami kojarzone są działania dotyczące palenia tytoniu? O ile oczywiście wydaje się tu podkreślanie roli zarządów oraz działów bhp, o tyle uwagę zwracają rzadkie wskazania na personel medyczny oraz dział HR.

### Konflikty na tle palenia

Zarówno samo palenie tytoniu, jak i działania z nim związane mogą powodować w przedsiębiorstwach różnego typu konflikty i nieporozumienia między palącymi a niepalącymi oraz zwolennikami a przeciwnikami sto-

Inspekcję Pracy (PIP), Państwową Inspekcję Sanitarną (PIS), straż pożarną lub inne uprawnione podmioty. Instytucje te, zgodnie z deklaracjami respondentów, zgłaszały jakiegokolwiek uwagi dotyczące problemu palenia zaledwie w co setnej kontrolowanej firmie (co może dziwić na tle wcześniej przywołanych danych dotyczących ograniczonego respektowania prawa państwowego).

### PODSUMOWANIE

W przedstawionych wynikach badań z 2006 roku na szczególną uwagę zasługuje kilka ujawnionych faktów. Najważniejsze z nich to:

- nikle rzeczywiste zainteresowanie ogółu przedsiębiorstw zjawiskiem palenia tytoniu przez ich personel,
- duży (ok. 15%) odsetek firm, które w żaden sposób nie regulują palenia tytoniu na swoim terenie oraz dodatkowo tych, które wprowadzają regulacje

niezgodne z obowiązującym prawem w tym zakresie (ok. 1/3 ogółu),

- brak (w co drugiej firmie) konsultowania z pracownikami działań dotyczących palenia,
- dominujący powszechnie restrykcyjny charakter sposobów rozwiązywania problemu palenia (w ok. 70% firm),
- duża liczba zakładów (ok. 40%), w których pracownicy nie respektują wewnętrznych uregulowań palenia i brak konsekwencji działań kadry zarządzającej, by to zmienić,
- generalny niedostatek skutecznych działań pozytywnie motywujących i wspierających pracowników w decyzjach o niepaleniu,
- mała świadomość wpływu palenia tytoniu na biznesowe funkcjonowanie przedsiębiorstw wśród kadry zarządzającej (ponad 80% firm),
- brak zainteresowania państwowych instytucji kontrolnych nadzorujących zakłady pracy problematyką palenia tytoniu.

Zestawienie danych z lat 2000/2001 i 2006 pokazuje, ogólnie rzecz ujmując, podobny obraz omawianych zjawisk.

Uwagę zwraca różnica odsetka firm, które w żaden sposób nie próbują regulować na swoim terenie problemu palenia tytoniu. O ile na początku obecnej dekady przyznawało się do tego ok. 2% badanych organizacji, to aktualnie żadnych regulacji w tym obszarze nie wprowadza ok. 15% przedsiębiorstw<sup>9</sup>. Z kolei w pozostałych zakładach palenie traktowane jest obecnie restrykcyjniej niż 5 lat temu. O połowę zmniejszył się odsetek firm, w których pomieszczeniach wolno palić w ogólnodostępnych miejscach wyposażonych w popielniczki (obecnie częściej mają one odpowiednio przygotowane zamknięte palarnie). Blisko trzykrotnie wzrosła grupa zakładów, które zakazują palenia na swoim terenie (zezwalają poza obszarem firmy) lub w ogóle zabraniają palić w czasie pracy. Równocześnie kadra przedsiębiorstw nieco częściej niż w minionych latach konsekwentnie próbuje egzekwować stosowanie się pracowników do wprowadzonych uregulowań i ograniczeń.

W obszarze innych działań stymulujących do niepalenia odnotować należy dwukrotny spadek popularności działań edukacyjnych informujących o szkodliwości dymu tytoniowego. Wzrasta natomiast częstość stosowania różnego typu sankcji za łamanie reguł limitujących zjawisko palenia.

Wśród motywów działań antytytoniowych zwraca uwagę spadek częstości wskazań na powody biznesowe oraz na obligacje wynikające z „ustawy antytytoniowej”.

Podsumowując i uogólniając przedstawione porównanie wyników, można wyrazić tezę, że palenie tytoniu wciąż powszechnie traktowane jest przez kadry zakładów pracy jako problem zdrowotny, a nie jako problem dotyczący podstawowych obszarów działania przedsiębiorstw — tj. ich kondycji biznesowej. Z kolei w stosowanych metodach zarządzania tym problemem dominuje wdrażanie rozwiązań formalnych (ograniczenia i sankcje) przy niedostatku działań pozytywnie stymulujących do niepalenia i wspierających pracowników w tym zakresie.

Choć, jak pokazują realizowane w firmach działania, wzrasta częstość respektowania wymaganych prawem rozwiązań (palenie w pomieszczeniach dozwolone tylko w palarniach), to poziom ich wdrożenia jest daleko niezadowolający.

## OMÓWIENIE I WNIOSKI

Przedstawione wyżej dane są zasadniczo jedynymi ustaleniami naukowymi na temat stosunku przedsiębiorstw w Polsce do problemu palenia tytoniu przez ich personel. Trudno więc w zewnętrzny sposób precyzyjnie zweryfikować ich trafność w relacji do opisywanych tu zjawisk (działań, rozwiązań organizacyjnych, przekonań, ocen, *etc.*, charakterystycznych dla zakładów pracy). Inne dane dotyczące firm, jakie udało się odnaleźć w omawianym obszarze, pochodzą z ustaleń Państwowej Inspekcji Sanitarnej (12). Nie są już one podporządkowane rygorom nauki oraz mają bardzo wąski zakres. Przedstawiają wyniki kontroli zakładów pracy w roku sprawozdawczym 2008 i dotyczą ponad 94 tys. przedsiębiorstw z terenu całego kraju. Zgodnie z nimi, tylko w ponad 6% skontrolowanych firm (z wyłączeniem placówek oświatowo-wychowawczych, służby zdrowia i gastronomii), nie przestrzegano zakazów palenia.

Interpretując te dane, można by uznać, że przedsiębiorstwa w Polsce powszechnie respektują prawo dotyczące ochrony niepalących przed dymem tytoniowym, co nie wydaje się trafne w kontekście większości wcześniej przedstawionych wyników badań przeprowadzonych przez Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy.

Przy zestawieniu obu źródeł danych należy ponadto wziąć pod uwagę, że ustalenia PIS odnoszą się w istotnej części do małych zakładów, a te charakteryzują się zazwyczaj liberalniejszym podejściem do przestrzegania

<sup>9</sup> Trudno ocenić, czy lub na ile jest to rzeczywista zmiana skali zjawiska, a na ile efekt zastosowania odmiennej metody badawczej.

prawa pracy. Z tego powodu zapewne należałoby wnioskować, że w średnich i dużych firmach skontrolowanych przez PIS (a więc tych, do których odnoszą się zaprezentowane tu ustalenia) odsetki łamiących prawo są jeszcze niższe niż owe 6%.

Z innej strony warto zastanowić się, jak interpretować ujawniony w badaniach fakt, że instytucje kontrolujące przedsiębiorstwa (m.in. PIS, PIP, straż pożarna) zgłaszały uwagi dotyczące palenia rzadziej niż w co setnej firmie. Czy jest to efekt rygorystycznego przestrzegania prawa w kontrolowanych firmach (jak można by wnosić na podstawie danych PIS), czy raczej skutek niewielkiego zainteresowania instytucji kontrolnych tym problemem (na co wskazywać może m.in. nieobecność problematyki palenia tytoniu w przedsiębiorstwach w sprawozdaniach z działalności PIS oraz PIP za rok 2006)?

Jeżeli jednak założyć, że prawo jest przestrzegane, to jak wytłumaczyć inne przedstawione wcześniej ustalenia? Dlaczego 15% firm w ogóle nie reguluje problemu palenia, a 1/3 przedsiębiorstw ma uregulowania niezgodne z obowiązującym prawem? Dlaczego 15% menadżerów przyznaje, że nie egzekwuje w swoich firmach przestrzegania obowiązujących ograniczeń swobody palenia, a kolejne 30% stwierdza, że różnie z tym bywa? Dlaczego podobnie często deklarowane jest, że pracownicy nie przestrzegają w rygorystyczny sposób uregulowań prawnych? Zważywszy, że dane te wynikają z przyznania się reprezentantów firm do nieszanowania prawa, można przypuszczać, że skala braku poszanowania przepisów faktycznie jest większa niż ta ujawniona w zreferowanych badaniach.

W kontekście tej dyskusji pojawia się problem praktyczny: czy samo wprowadzanie coraz ściślejszych i restrykcyjniejszych uregulowań prawnych dotyczących palenia w zakładach pracy (i innych miejscach publicznych) — w kierunku czego zmierzają aktualnie formułowane plany zmian w polityce zdrowotnej państwa — jest wystarczającym lub choćby najskuteczniejszym rozwiązaniem omawianego problemu w firmach? I czy dla wsparcia tych zmian legislacyjnych wystarczą ogólne populacyjne kampanie promocji niepalenia, takie jak te zaplanowane w „Programie ograniczania zdrowotnych następstw palenia tytoniu w Polsce” (13), tyle że realizowane na terenie przedsiębiorstw?

Zgodnie z teorią rozwoju społeczno-organizacyjnego (14), aby zakłady pracy zaangażowały się w rozwiązywanie problemów palenia wśród personelu, powinno ono być traktowane w nich (zwłaszcza przez struktury zarządzające) nie tyle jako problem zdrowotny społeczeństwa, ile jako istotny dla firmy problem ekonomiczny (9).

A z tym, jak pokazały wyniki badań, nie jest najlepiej. W oparciu o tę teorię i przedstawione ustalenia można sformułować hipotezę, że prawo — nawet to restrykcyjniejsze — na terenie wielu przedsiębiorstw nadal pozostanie „martwym przepisem”, jeżeli nie zostanie wsparte dodatkowymi działaniami. Takimi, które zostaną ukierunkowane bardziej na zmianę postaw pracodawców wobec palenia w firmie niż na kształtowanie postaw pracowników w obszarze wiedzy o szkodliwości dymu tytoniowego (które obecnie dominują w praktyce).

Warunkiem uzyskania pożądaných zmian w stosunku przedsiębiorstw do problemu palenia wydaje się podjęcie systematycznych kampanii public relations i marketingu społecznego — adresowanych przede wszystkim do pracodawców, kadry zarządzającej i organizacji pracowniczych (a wcześniej do mediów) — na temat związków palenia tytoniu z rynkową działalnością przedsiębiorstw (strat firmy wynikających z palenia, zwłaszcza nieuregulowanego, a także korzyści z jego ograniczenia i z samej realizacji służących temu działań) oraz skutecznych sposobów rozwiązywania omawianych problemów w organizacjach biznesowych. W parze z takimi kampaniami musi iść jednak systemowe (m.in. legislacyjne, polityczne, fiskalne itd.) wsparcie dla realizacji programów antytytoniowych przez zakłady pracy. Takie, by przedsięwzięcia dotyczące palenia tytoniu stały się dla przedsiębiorców opłacalne i tak były przez nich postrzegane (a nie tylko jako prawnie nakazane lub dobre dla zdrowia).

Jedną z form takiego wsparcia (zarówno w aspekcie pozytywnym — doradztwo, jak negatywnym — sankcje prawne) może być większe zainteresowanie problemem palenia okazywane ze strony instytucji kontrolujących zakłady pracy (m.in. PIP, PIS, straż pożarna).

Oczywiste jest, że w tego typu działania wspierające powinni włączyć się profesjonaliści medycyny pracy, zwłaszcza lekarze, których autorytet może być ważnym narzędziem w przekształcaniu wspomnianych postaw pracodawców i menadżerów. Zainteresowanie zarządzających firmami rozwiązywaniem problemów palenia leży w interesie tej grupy profesjonalnej, gdyż to poszerza rynek na ich usługi ulokowane w programach promocji zdrowia.

## PIŚMIENNICTWO

1. Przeciwno epidemii. Działania rządów a ekonomika ograniczania konsumpcji tytoniu. Bank Światowy, Waszyngton 1999. Wydanie polskie: Medycyna Praktyczna, Kraków 2002

2. Felisiak M. [oprac.]: Postawy wobec palenia papierosów. Komunikat z badań BS/46/2008. Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2008
3. Czapiński J., Panek T. [red.]: Diagnoza społeczna 2007. Warunki i jakość życia Polaków. [raport]. Adres: [http://www.diagnoza.com/files/diagnoza2007/raport\\_11.11.2007.pdf](http://www.diagnoza.com/files/diagnoza2007/raport_11.11.2007.pdf)
4. Kachel T.: Wpływ narażenia zawodowego i palenia tytoniu na wynik badań spirometrycznych oraz objawy przewlekłego zapalenia oskrzeli. *Pneumonol. Alergol. Pol.* 2003;71(9–10):428–439
5. Starek A.: Skutki zdrowotne narażenia zawodowego na substancje chemiczne u palaczy tytoniu. *Med. Pr.* 2002;53(1):73–77
6. Ustawa z dnia 9 listopada 1995 roku o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych. *DzU* z 1996 r. nr 10, poz. 55 z późn. zm.
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. *DzU* z 1997 r. nr 129, poz. 844
8. Nycz T.: Palenie tytoniu w zakładzie pracy. Adres: [http://www.prawo-pracy.pl/palenie\\_tytoniu\\_w\\_zakladzie\\_pracy-a-56.html](http://www.prawo-pracy.pl/palenie_tytoniu_w_zakladzie_pracy-a-56.html)
9. Puchalski K.: Problem palenia tytoniu w przedsiębiorstwach. Obszary zastosowań socjologii. W: Piątkowski W., Płonka-Syroka B. [red.]. *Socjologia i antropologia medycyny w działaniu*. Oficyna Wydawnicza Arboretum, Wrocław 2008, ss. 133–161
10. Puchalski K., Korzeniowska E.: Rozwiązywanie problemu palenia tytoniu w zakładach pracy w Polsce. *Med. Pr.* 2001;52(6):459–464
11. Puchalski K., Korzeniowska E.: Zaangażowanie zakładów pracy w Polsce w promocję zdrowia personelu. Kierunki rozwoju w latach 1998–2001. *Med. Pr.* 2002;53(5): 355–360
12. Działalność w zakresie oświaty zdrowotnej i promocji zdrowia. Adres: <http://www.pis.gov.pl/userfiles/file/stan%20sanitarny%20o%C5%9Bwiata%20zdrowotna.pdf>
13. Program ograniczania zdrowotnych następstw palenia tytoniu w Polsce. Cele i zadania na lata 2008–2011. Główny Inspektorat Sanitarny, luty 2008. Adres: [http://bip.visacom.pl/psse\\_pisz/dokumenty/20080605104801-Projekt%20POZNPTwP%202008-2011.doc](http://bip.visacom.pl/psse_pisz/dokumenty/20080605104801-Projekt%20POZNPTwP%202008-2011.doc)
14. Grossmann R., Scala K.: *Promocja zdrowia a rozwój organizacyjny*. Instytut Matki i Dziecka, Warszawa 1997