

Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych na życie, nastawienia oraz motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia.

BADANIE ON-GOING, RAPORT KOŃCOWY WRZESIEŃ 2020

Ministerstwo Zdrowia
NPZ NARODOWY PROGRAM ZDROWIA
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Spis treści

Spis treści 2
I. Koncepcja badawcza 3
1.1 Zakres badania 3
1.2 Metodologia badania 4
II. Wyniki badania 5
2.1 Charakterystyka uczestników badania 5
2.2 Działania związane z paleniem tytoniu i wyrobów powiązanych podejmowane w firmach 8
2.3 Stosunek pracodawców i pracowników do kwestii związanych z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych 13
2.4 Osobiste doświadczenia z paleniem papierosów i/lub wyrobów powiązanych 26
2.5 Korzyści z kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych 36
2.5.1 Korzyści dla pracodawców 36
2.5.2 Korzyści dla pracowników 38
2.6 Projekt „Nie palę, bo...” 39

Ministerstwo Zdrowia NPZ Narodowy Program Zdrowia Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

1. Koncepcja badawcza

Usługa przygotowania metodologii oraz realizacja badania stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu palenia na życie, nastawienia do problemu palenia tytoniu, motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia realizowana jest w ramach Działania 4. „Program zwalczania następstw zdrowotnych używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych" Celu Operacyjnego 2. „Profilaktyka i rozwiązywanie problemów związanych z używaniem substancji psychoaktywnych, uzależnieniami behawioralnymi i innymi zachowaniami ryzykownymi" w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia .

1.1 Zakres badania

Cele badania

Badanie miało na celu:

- Sprawdzenie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu palenia na życie, nastawienia do problemu palenia tytoniu, motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia, których starania w tym zamierzeniu są monitorowane. Z uwzględnieniem nowatorskich form nałogu;
- Analiza sytuacji w firmach w zakresie prowadzenia działań ograniczających problem używania wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych w zakładach pracy i stworzenie na tej bazie analizy, która będzie wykorzystywana w materiałach edukacyjno-informacyjnych projektu;
- Porównanie efektów oraz zmierzenie rezultatów projektu informacyjno-edukacyjno- profilaktyczno-konsultingowej realizowanej przez Zamawiającego

Zakres przedmiotowy badania: zgodny z założonymi celami badania i pytaniami badawczymi
Zakres podmiotowy badania: badanie zostało przeprowadzone w dwóch grupach badawczych: pracodawców oraz pracowników firm produkcyjnych. Wśród pracowników znajdą się osoby palące tradycyjne wyroby tytoniowe, palące elektroniczne papierosy i osoby niepalące.

Badanie zostało zrealizowane w czasie trwania projektu informacyjno-edukacyjno-profilaktyczno-konsultingowej „Nie palę, bo..." w sposób zgodny z założonymi w jej ramach działaniami.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Pytania badawcze

1. Jakie są motywacje do palenia papierosów?
2. Jaki jest stan wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych?
3. Jaki jest stan wiedzy na temat wpływu palenia na życie?
4. Jakie jest nastawienie do palenia tytoniu?
5. Jakie są motywacje do rzucenia palenia?
6. Jaki jest stosunek osób palących do niepalących w firmach?
7. Jaki jest stosunek palących kobiet do palących mężczyzn w firmach?
8. Jaki jest stosunek pracodawców do palących pracowników?
9. Jaki jest stosunek współpracowników do palących pracowników?
10. Jakie są przepisy i uregulowania dotyczące palenia tytoniu i wyrobów powiązanych w firmach?
11. Jakie działania ukierunkowane na zmniejszenie ilości palących pracowników są podejmowane w firmach?
12. Jakie są efekty i rezultaty podjętych działań w ramach projektu?
13. Jakie są korzyści dla pracodawców i pracowników wynikające z kształtowania środowisk wolnych od wyrobów tytoniowych i wyrobów powiązanych?

1.2 Metodologia badania

Badanie stanu wiedzy osób palących i niepalących na temat chorób odtytoniowych oraz wpływu palenia na życie, nastawienia do problemu palenia tytoniu, motywacji do rzucenia nałogu, jak również zidentyfikowanie osób deklarujących chęć rzucenia palenia będzie miało charakter ilościowy, zostało zrealizowane w oparciu o techniki CATI.

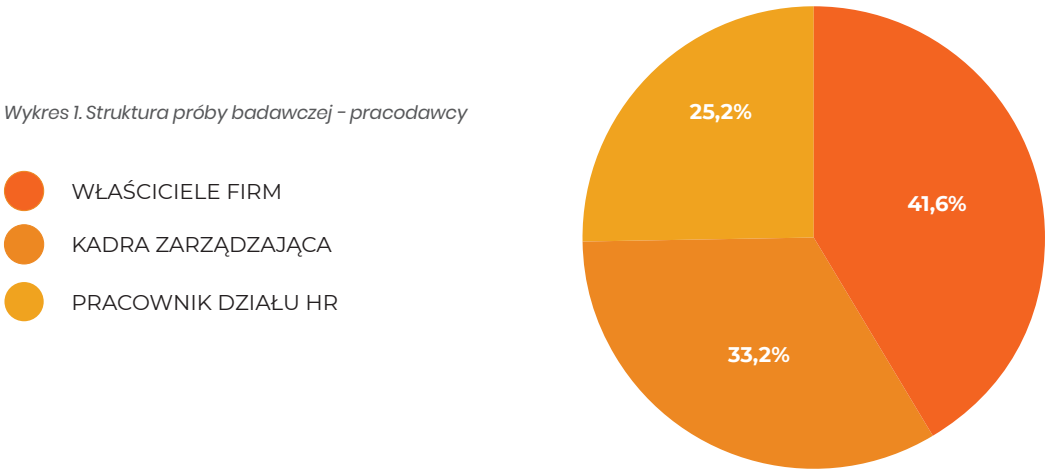
Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

2. Wyniki badania

2.1 Charakterystyka uczestników badania

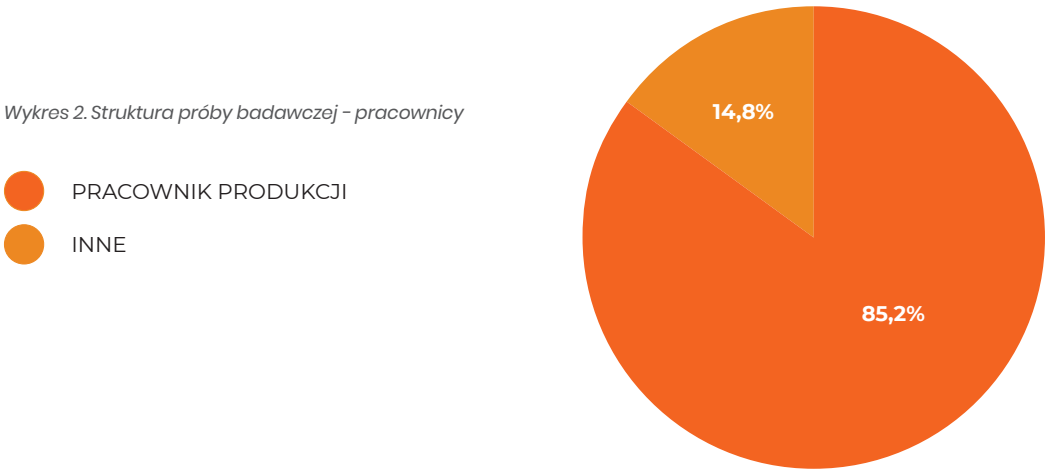
Grupę pracodawców stanowili właściciele firm, przedstawiciele kadry zarządzającej i pracownicy działów HR. Właściciele firm stanowili 41,6% ogółu respondentów zakwalifikowanych do grupy badawczej pracodawców, przedstawiciele kadry zarządzającej 33,2%, a pracownicy działów HR 25,2%.

Wykres 1. Struktura próby badawczej - pracodawcy



Wśród objętych badaniem pracowników 85,2% próby stanowiły osoby pracujące na liniach produkcyjnych, a 14,8% osoby zajmujące inne stanowiska.

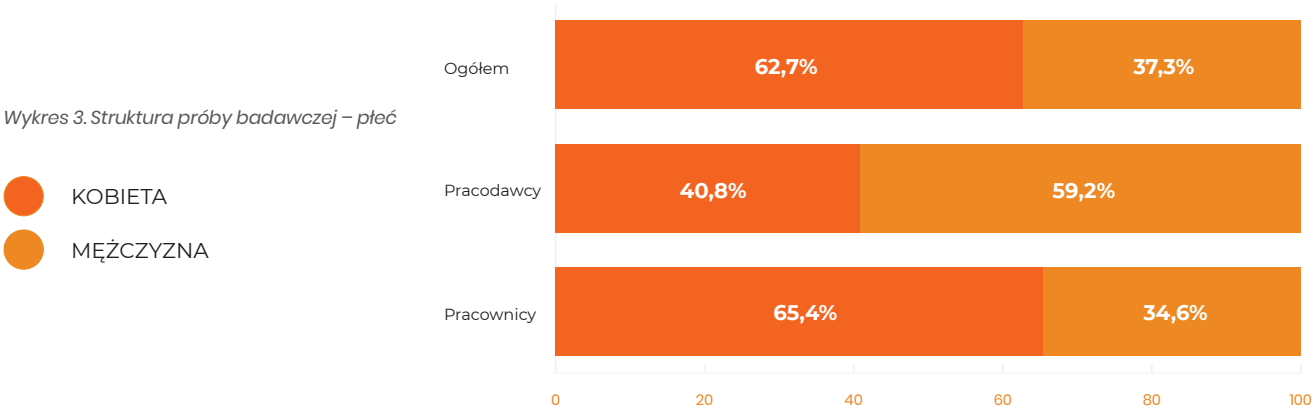
Wykres 2. Struktura próby badawczej - pracownicy



Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

W badaniu 62,7% badanych stanowiły kobiety, a 37,3% mężczyźni. Kobiety były dominującą grupą wśród pracowników (65,4%), zaś wśród pracodawców dominowali mężczyźni (59,2%).

Wykres 3. Struktura próby badawczej – płeć



Zgodnie z założeniami metodologicznymi w ramach badania zrealizowano co najmniej 60 wywiadów w każdym województwie. Strukturę próby badawczej w ujęciu terytorialnym obrazuje tabela 1.

WOJEWÓDZTWO	LICZBA ZREALIZOWANYCH WYWIADÓW
Dolnośląskie	65
Kujawsko-pomorskie	64
Lubelskie	61
Lubuskie	60
Łódzkie	62
Małopolskie	65
Mazowieckie	65
Opolskie	62
Podkarpackie	62
Podlaskie	62
Pomorskie	64
Śląskie	64
Świętokrzyskie	63
Warmińsko-mazurskie	60
Wielkopolskie	61
Zachodniopomorskie	60
Łącznie	1000

Tabela 1. Struktura próby badawczej w ujęciu terytorialnym

Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

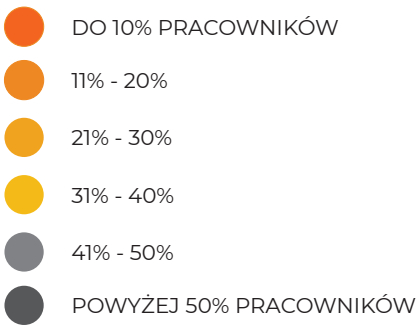
Badanie obejmowało przedsiębiorstwa wszystkich klas wielkości. Największy odsetek uczestników badania reprezentowało małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników) – 39,7%. Ponadto w badaniu wzięło udział 26,3% przedstawicieli średnich przedsiębiorstw (50-249 pracowników), a niespełna ¼ respondentów stanowiły osoby pracujące w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników). Najmniej liczną grupą badanych byli przedstawiciele dużych firm (250 i więcej pracowników), którzy stanowili 9,6% próby badawczej.

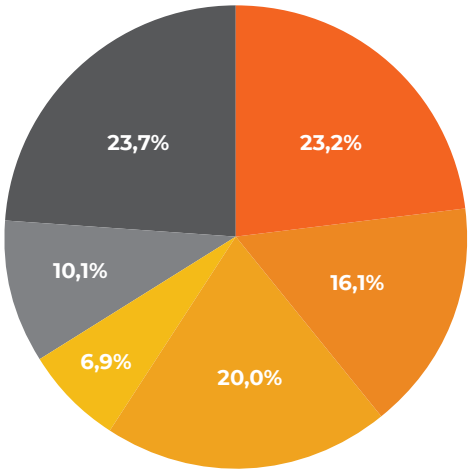
Wykres 4. Struktura wielkości przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu



Wśród objętych badaniem pracodawców i pracowników 40,5% wskazało, że w ich miejscu pracy są osoby palące papierosy i/lub wybory powiązane. W 23,2% firm, w których są palący pracownicy stanowią oni mniej niż 10% ogółu zatrudnionych. Jednak w największym odsetku firm (23,7%) udział osób palących to ponad połowa wszystkich pracowników, w tym, aż w 16,1% osoby sięgające po papierosy lub wyroby powiązane wynosi niemal 100% pracowników.

Wykres 5. Odsetek osób palących wśród pracowników

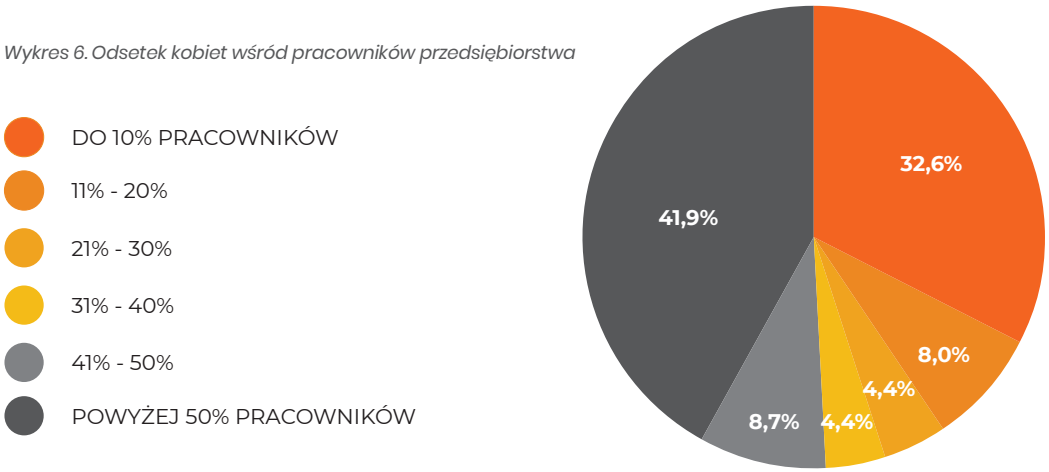




Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Wśród pracowników sięgających po papierosy lub wybory powiązane w 73,6% firm są kobiety. W niemal 42% tych firm stanowią one ponad połowę palących osób, a w niespełna 1/3 mniej niż 10% palaczy. Należy jednak mieć na uwadze, że proporcje te nie odzwierciedlają rzeczywistości we wszystkich firmach, gdyż nie została uwzględniona specyfika zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach. W badaniu brały udział zarówno firmy, w których kobiety stanowią dominującą grupę pracowników, ale także takie, w których są zatrudnione w mniejszości.

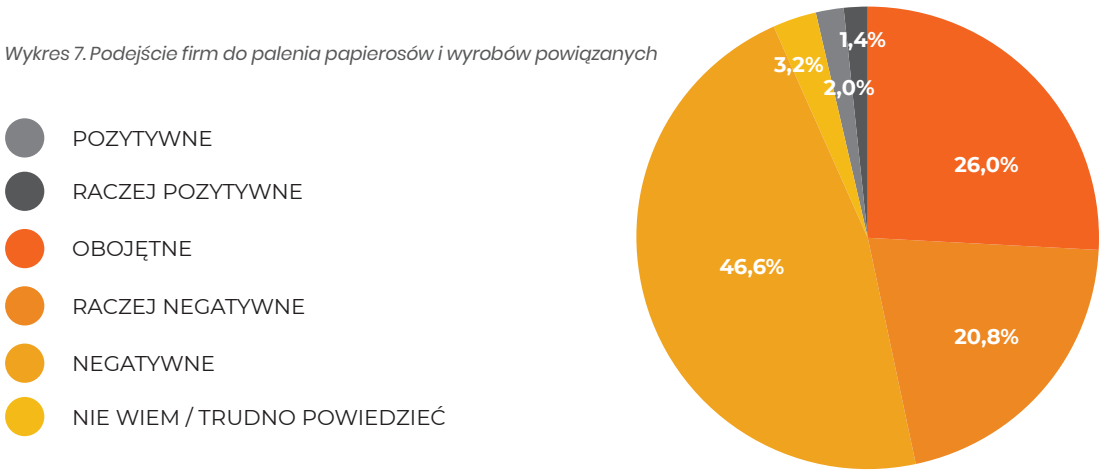
Wykres 6. Odsetek kobiet wśród pracowników przedsiębiorstwa



2.2 Działania związane z paleniem tytoniu i wyrobów powiązanych podejmowane w firmach

W niemal połowie firm stosunek do palenia tytoniu i wyrobów powiązanych jest zdecydowanie negatywny, a w kolejnych 20,8% przedsiębiorstwach jest on raczej negatywny. Jedynie 3,4% badanych wskazało, że podejście do palenia w ich zakładzie pracy jest pozytywne lub raczej pozytywne. Zaś w 26,0% firm stosunek do kwestii palenia jest neutralny.

Wykres 7. Podejście firm do palenia papierosów i wyrobów powiązanych

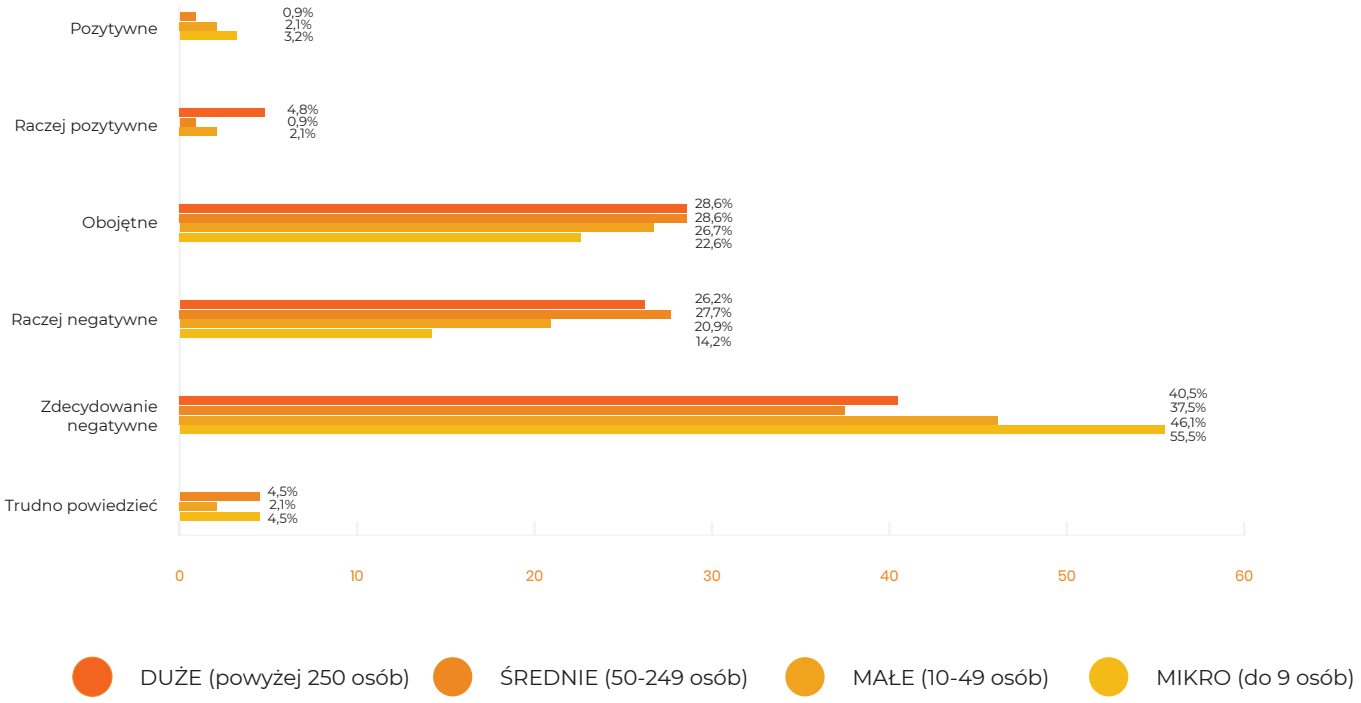


Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Nie występują istotne statystycznie zależności pomiędzy stosunkiem firmy do palenia papierosów i wyrobów powiązanych z wielkością przedsiębiorstwa. Jednak warto podkreślić, że wśród przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw pojawiło się najwięcej odpowiedzi wskazujących na zdecydowanie negatywne podejście do tej kwestii.

Wykres 8. Podejście firm do palenia papierosów i wyrobów powiązanych – wielkość przedsiębiorstwa

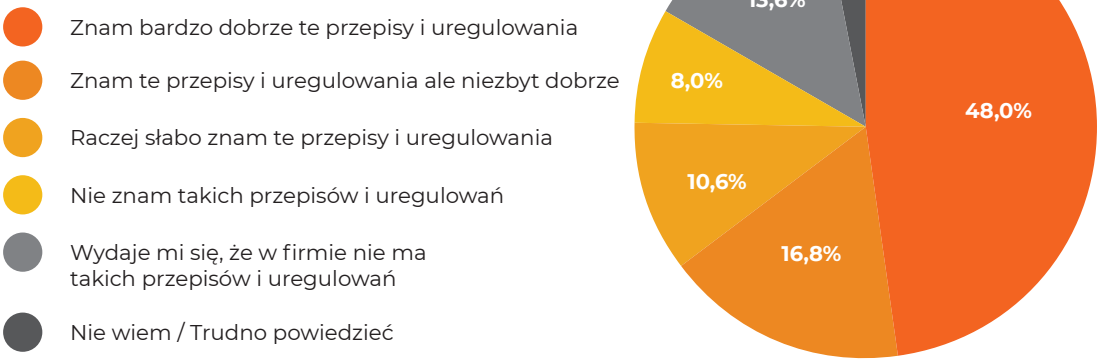


Niemal połowa pracowników deklaruje, że bardzo dobrze zna przepisy i uregulowania dotyczące palenia papierosów i wyrobów powiązanych, jakie obowiązują w ich firmie. Niemal 17% wskazało, że zna te przepisy i uregulowania, ale niezbyt dobrze. Z kolei ponad 10% badanych przyznaje się do słabej znajomość tych przepisów, a kolejnych 8% nie zna ich w ogóle. Ponadto 13,6% uczestniczących w badaniu pracowników jest zdania, że w przedsiębiorstwie na rzecz, którego świadczą pracę nie istnieją tego typu uregulowania.

Określając znajomość przepisów należy mieć na uwadze, że brak lub słaba znajomość uregulowań dotyczących kwestii związanych z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych może w pewnym stopniu wynikać również z faktu, że osoby niepalące mogą się nimi nie interesować. Natomiast brak odpowiednich przepisów w firmie nie oznacza ignorowania tej kwestii przez pracodawców, ale na przykład brak potrzeby ich stworzenia i wdrożenia wynikającej z braku palących pracowników.

Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

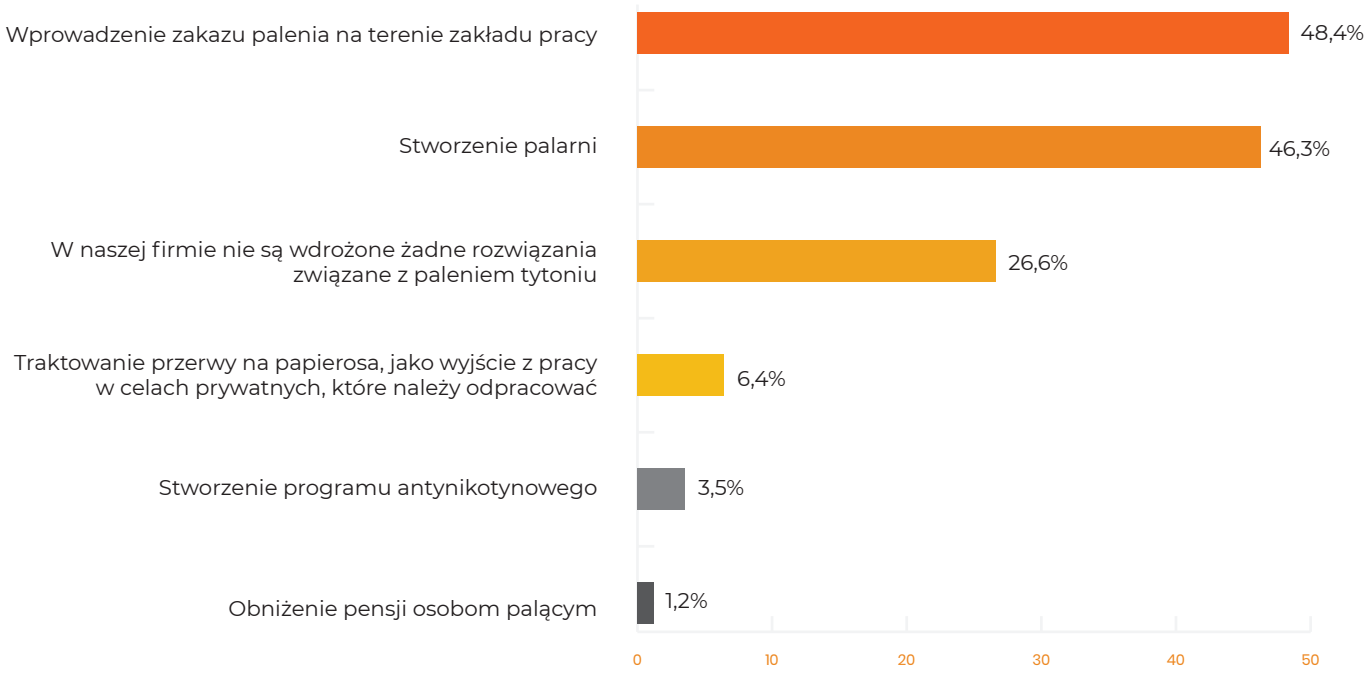
Wykres 9. Znajomość obowiązujących w firmie przepisów i uregulowań dotyczących palenia papierosów i wyrobów powiązanych



W niemal połowie przedsiębiorstw objętych badaniem wskazywano na wprowadzenie zakazu palenia na terenie zakładu pracy, jednocześnie w ponad 46% firm wydzielono specjalne miejsca, tzw. palarnie wyłącznie, w których można palić papierosy lub wyroby powiązane. Są to dwa najczęściej stosowane przez pracodawców uregulowania wynikające z potrzeby rozwiązania kwestii palenia przez pracowników.

Pozostałe zaproponowane rozwiązania, takie jak: traktowanie przerwy na papierosa jako wyjścia z pracy w celach prywatnych związane z koniecznością jego odpracowania, stworzenie własnego programu antynikotynowego w firmie czy obniżenie pensji palących pracownikom realizowane są z zdecydowaniem mniejszym stopniu.

Wykres 10. Formy działań regulujących kwestię palenia w firmach



Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Wśród pracowników 3,9% wskazało także na funkcjonowanie w przedsiębiorstwach innych rozwiązań regulujących kwestie palenia papierosów lub wyrobów powiązanych, które nie zostały zaproponowane w kafeterii odpowiedzi. Wśród nich na uwagę zasługują dwa rozwiązania, które wskazywane były najczęściej:



1) Wyznaczenie przerw na palenie. Jednak założenie jest takie, że w większości tych przedsiębiorstw przerwy te przysługują w równym stopniu osobom palącym, jak i niepalącym, a grupa niepalących pracowników może ten czas wykorzystać na inne formy odpoczynku.



2) Dodatek do pensji (premia) dla osób niepalących – rozwiązanie to jest niemal takim samym działaniem, jak zaproponowane w kafeterii odpowiedzi obniżenie pensji palącym pracownikom, bo ma ten sam skutek – niższe pensje pracowników palących, jednakże ma zdecydowanie odmienny wydźwięk, bardzo pozytywny, motywujący. Jest formą nagrody, a nie kary.

Wśród innych rozwiązań, na jakie wskazywali badani znalazły się:

- kary pieniężne za przyłapanie pracownika na paleniu (zwłaszcza w miejscu objętym zakazem palenia oraz w czasie na to nieprzeznaczonym, więc poza wyznaczonymi przerwami),
- prowadzenie rozmów motywujących pracownika do zaprzestania palenia papierosów lub wyrobów powiązanych,
- oraz finansowanie produktów ułatwiających rzucenie palenia – mowa o specjalnych plastrach lub tabletkach antynikotynovwych, które firma sponsoruje w określonej ilości. Rozwiązanie to jest bardzo ciekawe, jednak mało popularne, gdyż wiąże się z dodatkowymi obciążeniami finansowymi dla przedsiębiorcy.

Występują zależności pomiędzy przyjętymi w firmie formami działań regulujących kwestię palenia papierosów i wyrobów powiązanych a wielkością przedsiębiorstwa. Im większy stan zatrudnienia, tym częściej przedsiębiorcy decydowali się na stworzenie tzw. palarni lub wyznaczenie innych miejsc, w których można palić. W odpowiedzi tej uwzględniono zarówno pomieszczenia spełniające normy palarni, ale także miejsca wyznaczone np. poza budynkami, w którym można palić papierosy czy wyroby powiązane. Aż 76% przedstawicieli dużych przedsiębiorstw wskazywało na funkcjonowanie na terenie ich zakładu pracy palarni, wśród pracowników i pracodawców średniej wielkości firm było to nieco ponad 56% wskazań. W przypadku małych firm odsetek ten wyniósł 46%, a w mikroprzedsiębiorstwach obecność

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

palarni dotyczy mniej niż ¼ objętych badaniem zakładów pracy. Zależność ta nie powinna być zaskoczeniem, gdyż firmy, w których liczba pracowników jest duża muszą opierać się na klarownych i konkretnych uregulowaniach i przepisach, aby móc zarządzać pracą tylu osób, z kolei małe, a zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwa nie mają aż tak dużych potrzeb w tym zakresie, gdyż łatwiejsze jest wdrażanie rozwiązań i uregulowań w mniej oficjalnej formie, np. na podstawie wspólnych ustaleń ustnych, bez konieczności tworzenia formalnych uregulowań.

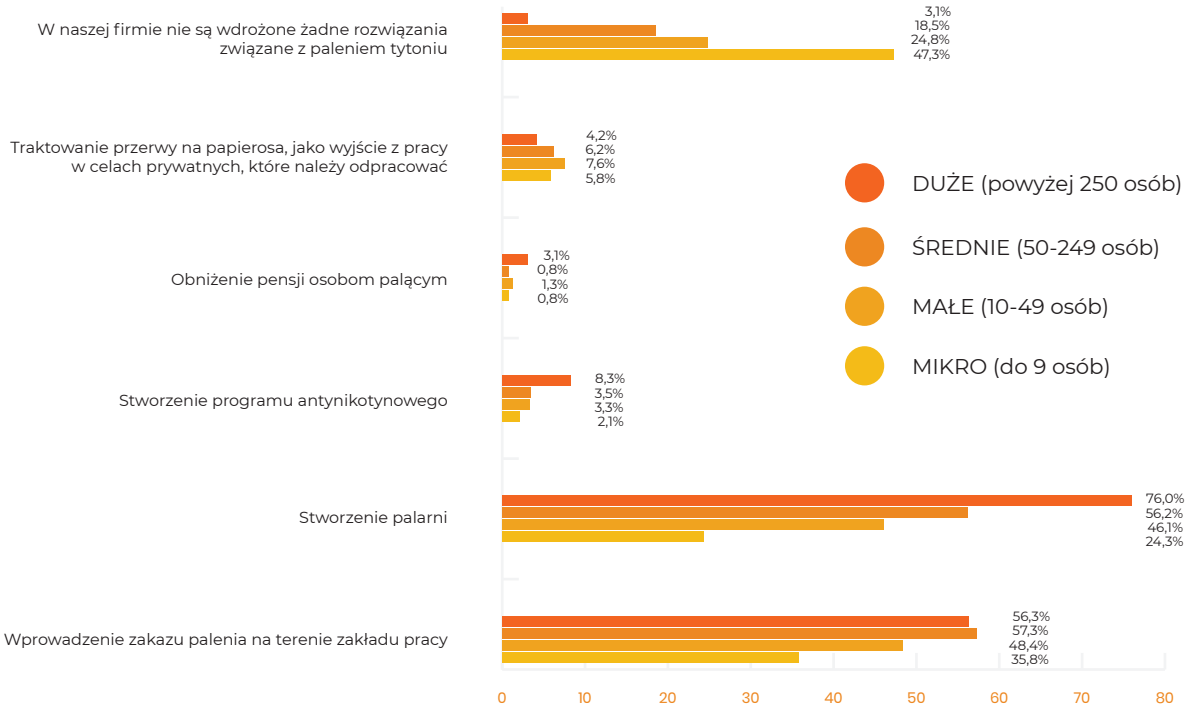
Twierdzenie to potwierdza również odsetek odpowiedzi wskazujących na brak występowania uregulowań i przepisów w firmie. Na ten brak wskazuje niemal połowa (47,3%) uczestniczących w badaniu przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw, ale już tylko niespełna ¼ pracowników i pracodawców z małych firm oraz 18,5% osób reprezentujących przedsiębiorstwa średniej wielkości. Natomiast wśród dużych firm jest to marginalna liczba wskazań (3,1%), gdyż przy tak dużej liczbie zatrudnionych trudno zarządzać pracą bez formalnych uregulowań i trudniej o sytuację, w której przepisy takie byłyby zbędne z uwagi na brak osób palących. W części mikro, małych, a być może też średnich firm przepisy nie funkcjonują, bo nie ma potrzeby ich wdrażania, ze względu na brak osób palących wśród pracowników.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Odnosząc się do innych form działań regulujących kwestię palenia w zakładach pracy warto zauważyć, że im większy poziom zatrudnienia, tym więcej wskazań na tworzenie własnych, wewnętrznych programów antynikotynowych. Chociaż nie są one zbyt popularnym rozwiązaniem wśród przedsiębiorców, to częściej tego typu działania podejmują duzi przedsiębiorcy niż średni czy mali, a wśród mikroprzedsiębiorstw tego typu programy praktycznie nie występują.

Wykres 11. Podejście firm do palenia papierosów i wyrobów powiązanych – wielkość przedsiębiorstwa



Podsumowując część poświęconą działaniom podejmowanym przez pracodawców w stosunku do pracowników sięgających po papierosy i/lub wyroby powiązane należy podkreślić, że w większości firm funkcjonują przepisy regulujące te kwestie, najczęściej w formie zachowania ustawowego zakazu palenia w miejscu pracy, ale także poprzez wydzielenie miejsc/stref, w których pracownicy mogą palić.

2.3 Stosunek pracodawców i pracowników do kwestii związanych z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych

W ramach badania respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do 14 zagadnień związanych z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych, których analiza została przedstawiona poniżej.

Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

ZAKŁAD PRACY POWINIEN ZADBAĆ O TO, BY PALĄCY MIELI DOGODNE WARUNKI DO PALENIA TYTONIU W CZASIE PRACY

Niespełna połowa badanych (45,6%) jest zdania, że pracodawca powinien dbać o komfort palaczy w czasie świadczenia stosunku pracy, jednak dominują głosy przeciwne takiej postawie pracodawców – 27,6% respondentów ma zdecydowanie negatywną opinię na ten temat, a kolejnych 24,3% raczej negatywną.

Częściej za tym, że zakład pracy nie powinien dbać o to, by palący mieli dogodne warunki do palenia w czasie pracy opowiadają się mężczyźni (58,2%), niż kobiety (48,1%).

Uwzględniając zajmowane stanowisko należy zauważyć, że w większej mierze to pracownicy są zdania, że firma powinna zadbać o komfortowe warunki dla palaczy – niemal 54% spośród nich jest o tym przekonana (niemal 20% wyraża zdecydowaną aprobatę dla tak określonego obowiązku pracodawcy). Wśród pracodawców odsetek osób zgadzających się z przytoczonym twierdzeniem wynosi 37,4%, a więc jest znacznie niższa. A dominującą odpowiedzią wśród tej grupy badanych jest zdecydowanie nie, czyli absolutne odcięcie się od posiadania takiego obowiązku wobec osób zatrudnionych. Co więcej wydzielając spośród grupy pracodawców właścicieli firm okazuje się, że aż 44,7% spośród nich zdecydowanie neguje potrzebę dbania przez pracodawcę o komfort palących pracowników.

Tabela 2. Zakład pracy powinien zadbać o to, by palący mieli dogodne warunki do palenia tytoniu w czasie pracy

ZAKŁAD PRACY POWINIEN ZADBAĆ O TO, BY PALĄCY MIELI DOGODNE WARUNKI DO PALENIA TYTONIU W CZASIE PRACY	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	9,0%	19,6%
Raczej tak	28,4%	34,2%
Raczej nie	28,0%	20,6%
Zdecydowanie nie	33,0%	22,2%
Nie wiem/trudno powiedzieć	1,6%	3,4%

Wyniki te nie powinny zaskakiwać, gdyż stawianie takich wymagań wobec pracodawców zmusza ich do podejmowania dodatkowych działań wiążących się często z ponoszeniem realnych kosztów. Pracodawcy są więc przeciwni tego rodzaju oczekiwaniom. Z kolei pracownicy, zwłaszcza ci, którzy sami należą do grona palaczy oczekiwaliby, że w miejscu ich pracy spotkają się po pierwsze ze zrozumieniem ich nałogu, a ponadto każdy życzyłby sobie zapewnienia komfortu podczas wykonywania wszystkich czynności, nawet tych niezwiązanych z zakresem obowiązków zawodowych.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

ZAKŁAD POWINIEN ZMUSIĆ PALĄCYCH PRACOWNIKÓW, ABY CAŁKOWICIE PRZESTALI PALIĆ – TAKŻE PO GODZINACH PRACY

Aż 85,4% badanych jest zdania, że zakład pracy powinien zmuszać pracowników do całkowitego zaprzestania palenia, także w czasie prywatnym, a przy tym niemal połowa badanych kategorycznie nie zgadza się z tym twierdzeniem. Jedynie 11,6% uczestników badania opowiada się za tym, aby pracodawca miał prawo wymagać na pracowniku zaprzestania palenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych i to nie tylko w czasie pracy, ale także w czasie prywatnym.

Częściej z przywołaną tezą zgadzali się mężczyźni (16,4% wskazań), niż kobiety (8,7%). Większa aprobata dla takiego rozwiązania jest wśród pracodawców (13,8%), niż wśród pracowników (9,4%). Ponad 55% uczestniczących w badaniu pracowników jest zdecydowanie przeciwna tak głębokiemu ingerowaniu pracodawcy w życie pracowników. Stanowczy sprzeciw jest również dominującą reakcją wśród przedstawicieli pracodawców, jednak odsetek skrajnie negatywnych odpowiedzi jest wśród tej grupy niższy o niemal 13 punktów procentowych.

Tabela 3. Zakład powinien zmusić palących pracowników, aby całkowicie przestali palić – także po godzinach pracy

ZAKŁAD POWINIEN ZMUSIĆ PALĄCYCH PRACOWNIKÓW, ABY CAŁKOWICIE PRZESTALI PALIĆ – TAKŻE PO GODZINACH PRACY	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	7,0%	5,6%
Raczej tak	6,8%	3,8%
Raczej nie	39,4%	33,4%
Zdecydowanie nie	42,6%	55,4%
Nie wiem/trudno powiedzieć	4,2%	1,8%

Reakcja na tak postawioną tezę jest wynikiem sugestii zbyt daleko idącej ingerencji pracodawcy w prywatność i samo decydowanie o sobie pracownika. Kwestie związane z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych są sprawą indywidualną każdego człowieka i pracodawca nie może kategorycznie nakazać pracownikom zaprzestania palenia, może jedynie podejmować działania określone prawem, które normują kwestie palenia papierosów i wyrobów tytoniowych w czasie pracy i na terenie zakładu pracy. Jak pokazują wyniki badania zarówno pracownicy, jak i pracodawcy nie ukierunkowują się w stronę radykalizacji kwestii związanych z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych wiążącej się z wkroczeniem w sferę prywatną pracowników.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

MOŻLIWOŚĆ SWOBODNEGO PALENIA TYTONIU W ZAKŁADZIE PRACY SPRAWIA, ŻE PALĄCY LEPIEJ PRACUJĄ.

Z przywołaną powyżej tezą zgadza się 18,9% badanych, jednak tylko 4,3% wyraża zdecydowaną zgodność. Niemal 30% badanych odnosi się do tej kwestii raczej negatywnie, ale dominująca grupa respondentów (41,4%) wyraża kategorycznie odmienną postawę wobec wpływu swobodnego palenia w miejscu pracy na jej wydajność.

W większym stopniu przychylni temu twierdzeniu są mężczyźni (21,1%), niż kobiety (17,5%). Wśród osób negujących zasadność przywołanej tezy nie zachodzi znaczące rozróżnienie na płeć – zarówno kobiety, jak i mężczyźni w takim samym stopniu udzielali odpowiedzi negatywnych, z tym, że wśród mężczyzn dominowały te skrajne tzn. zdecydowanie nie, a wśród kobiet raczej nie. Kobiety w większym stopniu, niż mężczyźni nie potrafiły ustosunkować się do stwierdzenia, że możliwość swobodnego palenia tytoniu w zakładzie pracy sprawia, że palący lepiej pracują.

Za możliwością swobodnego palenia tytoniu jako czynnika wpływającego na wydajność pracy częściej opowiadali się pracownicy, niż pracodawcy. **Wśród tej drugiej grupy ponad 45% wskazywało, że zdecydowanie nie zgadza się z twierdzeniem, że możliwość swobodnego palenia w zakładzie pracy sprawi, że pracownicy będą lepiej pracowali.** Wśród pracowników odsetek zaprzeczeń był także na wysokim poziomie.

Tabela 4. Możliwość swobodnego palenia tytoniu w zakładzie pracy sprawia, że palący lepiej pracują

MOŻLIWOŚĆ SWOBODNEGO PALENIA TYTONIU W ZAKŁADZIE PRACY SPRAWIA, ŻE PALĄCY LEPIEJ PRACUJĄ	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	4,2%	4,4%
Raczej tak	11,0%	18,2%
Raczej nie	29,2%	29,8%
Zdecydowanie nie	45,4%	37,4%
Nie wiem/trudno powiedzieć	10,2%	10,2%

Jest oczywistym, że pracodawcy w większym stopniu będą przeciwstawiali się rozwiązaniom, które mogą odciągać pracownika w jakikolwiek sposób od pracy, a to pracownicy będą w większym stopniu dążyć do uzyskania jak największej swobody i jak największej liczby przywilejów. Niemniej warto podkreślić, że w przypadku tego twierdzenia niewielki odsetek obu grup wskazywał na możliwość zwiększenia wydajności pracowników poprzez swobodę w sięganiu po papierosa. Wpływ na to może mieć przekonanie o braku słuszności tego twierdzenia, ale także świadomość zagrożeń takiej swobody w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz wiedza o obowiązującym prawie wprowadzającym zakaz palenia na terenie zakładów pracy z wyjątkiem specjalnie do tego wyznaczonych stref.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

PALENIE TYTONIU PRZEZ PRACOWNIKÓW PRZYNOSI STRATY EKONOMICZNE DLA ZAKŁADU

Ze stwierdzeniem tym zgadza się niemal 60% badanych. Ponad 1/3 wszystkich uczestników badania jest zdecydowanie przekonana o słuszności tej tezy. Natomiast przeczy jej 35,5% respondentów, jednak tylko 11,9% zdecydowanie ją neguje.

O tym, że palenie tytoniu przez pracowników przynosi straty ekonomiczne przedsiębiorstwu częściej przekonani są mężczyźni (72,7%), niż kobiety (51,8%), a rozbieżność odpowiedzi pomiędzy obiema płciami jest znaczna i wynosi ponad 20 punktów procentowych. Wśród mężczyzn 43,2% zdecydowanie jest zdania, że palenie papierosów lub wyrobów powiązanych przez pracowników negatywnie odbija się na kondycji finansowej firmy. A porównywalny odsetek kobiet (42,1%) uważa, że takie działania pracowników nie przynoszą pracodawcy strat finansowych.

Tabela 5. Palenie tytoniu przez pracowników przynosi straty ekonomiczne dla zakładu

PALENIE TYTONIU PRZEZ PRACOWNIKÓW PRZYNOSI STRATY EKONOMICZNE DLA ZAKŁADU	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	4,2%	4,4%
Raczej tak	11,0%	18,2%
Raczej nie	29,2%	29,8%
Zdecydowanie nie	45,4%	37,4%
Nie wiem/trudno powiedzieć	10,2%	10,2%

Jednak by precyzyjniej określić czy palenie papierosów lub wyrobów powiązanych ma wpływ na sytuację finansową przedsiębiorstwa należałoby zweryfikować odsetek palących pracowników oraz specyfikę firmy, gdyż odejście od stanowiska pracy pracownika np. w celu zapalenia może inaczej przekładać się na pracę zespołu w różnych branżach i w różnych formach pracy. Inaczej będzie to oddziaływało w sytuacji zajmowania stanowiska samodzielnego, a inaczej w pracy zespołowej, gdy jeden pracownik jest w stanie zastąpić drugiego. Istotną kwestią byłoby również to jak częste i jak długie są odejścia od stanowiska pracy w celu zapalenia. Na ocenę wpływu palenia pracowników na kondycję finansową przedsiębiorstwa ma wpływ wiele czynników, które również determinowały odpowiedzi udzielane przez respondentów.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

PALENIE W PRACY POWINNO BYĆ DOZWOLONE WSZĘDZIE TAM, GDZIE NIE ZAGRAŻA TO POŻAREM LUB INNYM POWAŻNYM NIEBEZPIECZEŃSTWEM

Dominującą odpowiedzią w odniesieniu do tak postawionej tezy jest zdecydowania nie, na którą wskazało 45,2% badanych, a kolejnych 15,8% opowiedziało się za opcją raczej nie. Z twierdzeniem tym raczej zgadza się 16,1%, a zdecydowanie zgadza się 19,7% badanych.

Częściej sprzeciw wob8ec tak postawionej tezy wyrażali mężczyźni (65,2%), niż kobiety (58,5%). Jednak analizując stosunek do twierdzenia, że palenie w pracy powinno być dozwolone w każdym miejscu, gdzie nie zagraża pożarem lub innym niebezpieczeństwem w odniesieniu do zajmowanego stanowiska widzimy, że nie występuje zależność. Porównywalna liczba pracodawców i pracowników zgadza się i nie zgadza się z tak postawioną tezą.

Tabela 6. Palenie w pracy powinno być dozwolone wszędzie tam, gdzie nie zagraża to pożarem lub innym poważnym niebezpieczeństwem

PALENIE W PRACY POWINNO BYĆ DOZWOLONE WSZĘDZIE TAM, GDZIE NIE ZAGRAŻA TO POŻAREM LUB INNYM POWAŻNYM NIEBEZPIECZEŃSTWEM	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	18,6%	20,8%
Raczej tak	14,8%	17,4%
Raczej nie	16,8%	14,8%
Zdecydowanie nie	45,4%	45,0%
Nie wiem/trudno powiedzieć	4,4%	2,0%

Ponad 30% badanych z obu grup jest zdania, że powinno się dopuścić palenie w zakładach pracy o ile nie zagraża to wybuchem pożaru lub innym niebezpieczeństwem. Warto jednak w tym miejscu nadmienić, że działania takie stoją w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa. Ale z drugiej strony w pewnym stopniu postulat ten jest realizowany przez pracodawców w formie wydzielenia miejsc przeznaczonych na tzw. palarnie.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

GDY PALĄCY PRACOWNICY ROBIĄ PRZERWĘ NA PAPIEROSA NIEPALĄCY MUSZĄ WYKONYWAĆ ZA NICH PRACĘ

Nieznacznie ponad połowa badanych uważa, że osoby niepalące są zmuszane do wykonywania obowiązków za palących pracowników, którzy odchodzą od stanowiska pracy w celu zapalenia papierosa lub wyrobu powiązanego. Najczęściej padającą odpowiedzią (30,4%) było zdecydowanie tak, a więc potwierdzenie postawionej tezy. Zdecydowany sprzeciw wobec takiego stanu rzeczy wyraziła jedynie 1/4 badanych.

Częściej o konieczności wykonywania zadań za palących współpracowników w czasie ich przerwy na papierosa wypowiadają się mężczyźni (54,4% wskazań), niż kobiety (48,8%).

W odniesieniu do przedstawionego zagadnienia inny obraz sytuacji mają pracownicy i pracodawcy. Niemal 56% pracodawców przynajmniej w jakimś stopniu dostrzega konieczność przejęcia zadań przez pracowników niepalących podczas czasowej nieobecności tych palących, przy czym aż 1/3 z nich jest przekonana o występowaniu takich sytuacji. Podczas, gdy wśród pracowników odsetek potwierdzających tezę odpowiedzi sięga 46,0%. Pośród grupy pracowników rozkład odpowiedzi był porównywalny – podobna liczba osób wskazała na występowanie poruszonego w pytaniu problemu przekazywania obowiązków niepalącym współpracownikom oraz na brak takiego zjawiska.

Tabela 7. Gdy palący pracownicy robią przerwę na papierosa niepalący muszą wykonywać za nich pracę

GDY PALĄCY PRACOWNICY ROBIĄ PRZERWĘ NA PAPIEROSA NIEPALĄCY MUSZĄ WYKONYWAĆ ZA NICH PRACĘ	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	33,0%	27,8%
Raczej tak	22,8%	18,2%
Raczej nie	19,4%	21,4%
Zdecydowanie nie	21,6%	29,2%
Nie wiem/trudno powiedzieć	3,2%	3,4%

Należy założyć, że w dużej mierze pojawienie się sytuacji, gdy niepalący pracownik zmuszony jest do przejmowania obowiązków pracownika palącego jest zależna od wielu czynników, ale przede wszystkim od zajmowanego stanowiska oraz rodzaju i specyfiki wykonywanej pracy. Trzeba jednak pamiętać, że badanie realizowane było w zakładach produkcyjnych, w których odejście jednego pracownika od linii produkcyjnej może stanowić problem dla pozostałych. Jednak omawiane badanie wykazało, że w wielu przedsiębiorstwach pracownicy nie mogą swobodnie dysponować swoim czasem pracy, a kwestie palenia papierosów muszą rozwiązywać w ramach wyznaczonych przerw, zarówno tych wynikających z prawa pracy, jak i ewentualnie wprowadzonych dodatkowo przez pracodawcę.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

PALENIE TYTONIU TO OSOBISTA SPRAWA KAŻDEGO PRACOWNIKA I ZAKŁADOWI PRACY NIC DO TEGO

Z tak sformułowaną tezą zgadza się 62,7% badanych, z czego 35,1% zdecydowanie ją popiera i jest to najczęściej artykułowana odpowiedź. Jednak 18,4% badanych już nie jest przekonana co do zakazu interweniowania pracodawców w kwestie związane z paleniem papierosów lub wyrobów powiązanych przez pracowników, a kolejnych 14,8% uważa, że jest to jak najbardziej sprawa pracodawcy.

W przypadku tego zagadnienia nie występuje istotna zależność pomiędzy płcią. Porównywalny odsetek kobiet (63,3%) i mężczyzn (61,7%) opowiada się za zachowaniem autonomii pracownika w kwestii decyzji o paleniu bądź niepaleniu papierosów lub wyrobów powiązanych.

Także w odniesieniu do zajmowanego stanowiska nie występują istotne zależności – 60,8% pracodawców i 64,6% pracowników zgadza się z przytoczonym stwierdzeniem. Różnice w udzielanych odpowiedziach pomiędzy obiema grupami badawczymi są nieznaczne, z delikatną przewagą głosów aprobujących swobodę decydowania o sobie wśród przedstawicieli pracowników.

Tabela 8. Palenie tytoniu to osobista sprawa każdego pracownika i zakładowi pracy nic do tego

PALENIE TYTONIU TO OSOBISTA SPRAWA KAŻDEGO PRACOWNIKA I ZAKŁADOWI PRACY NIC DO TEGO	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	34,0%	36,2%
Raczej tak	26,8%	28,4%
Raczej nie	19,4%	17,4%
Zdecydowanie nie	16,4%	13,2%
Nie wiem/trudno powiedzieć	3,4%	4,8%

Tę niemal zgodność co do oceny twierdzenia, że palenie tytoniu to osobista sprawa każdego pracownika i zakład pracy nie powinien ingerować w te kwestie wynika właśnie z poszanowania prywatności i wolności w decydowaniu o sobie każdego człowieka. Oczywiście decyzje, w tym przypadku związane z paleniem papierosów i/lub wyrobów powiązanych, mogą wpływać na sposób czy jakość świadczenia pracy, jednak kwestie te są rozwiązywane w przedsiębiorstwach poprzez wdrożenia przepisów i uregulowań dotyczących palenia papierosów i/lub wyrobów powiązanych, które określają zakres i miejsce, w którym pracownicy mogą sięgać po wyroby tytoniowe.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

PALENIE TYTONIU W CZASIE PRACY SPRAWIA, ŻE PSUJE SIĘ DOBRA OPINIA O FIRMIE

Z tak postawioną tezą zgadza się zaledwie 1/3 badanych. Dominującą odpowiedzią było raczej nie (39,0%), a 1/5 badanych była zdecydowanie przeciwna temu stwierdzeniu.

W większym stopniu to kobiety uważają, że palenie tytoniu nie wpływa na obniżenie dobrej opinii o firmie (61,6%). Wśród mężczyzn odsetek odpowiedzi negujących tę tezę wyniósł 54,7%, a więc był niemal o 7 punktów procentowych niższy.

Nieznacznie bardziej przychylni twierdzeniu, że palenie papierosów lub wyrobów powiązanych w czasie pracy oddziałuje negatywnie na dobrą opinię o firmie są pracodawcy (34,8%), niż pracownicy (32,6%). Ci drudzy w większym stopniu skłonni byli składać zdecydowanie negujące tę teorię deklaracje (23,6% odpowiedzi zdecydowanie nie to o 7,2 punktu procentowego więcej niż wśród pracodawców). Należy jednak zauważyć, że niemal co dziesiąty przedstawiciel grupy pracodawców nie potrafił odnieść się do poruszanej kwestii. Może to świadczy zarówno o braku analizy wpływu palenia przez pracowników na wizerunek firmy bądź niemożności oddzielenia tego czynnika od innych, które również mogą wpływać na obniżenie dobrej opinii o firmie.

Tabela 9. Palenie tytoniu w czasie pracy sprawia, że psuje się dobra opinia o firmie

PALENIE TYTONIU W CZASIE PRACY SPRAWIA, ŻE PSUJE SIĘ DOBRA OPINIA O FIRMIE	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	17,6%	15,2%
Raczej tak	17,2%	17,4%
Raczej nie	39,0%	39,0%
Zdecydowanie nie	16,4%	23,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	9,8%	4,8%

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

MÓWIENIE O SZKODLIWOŚCI PALENIA TO ZAMACH NA OSOBISTĄ WOLNOŚĆ PALĄCYCH PRACOWNIKÓW

Aż 83,2% badanych nie zgadza się z opinią, że mówienie o szkodliwości palenia to zamach na osobistą wolność palących, a w tym 48,3% zdecydowanie się z tym nie zgadza. Na postawę wobec tak postawionej tezy nie ma wpływu płeć respondentów.

Dostrzec można zależność pomiędzy zajmowanym stanowiskiem, a stosunkiem to przywołanej tezy. W większym stopniu pracownicy skłonni są uznać, że mówienie o szkodliwości palenia to zamach na osobistą wolność palących pracowników (15,8%), niż pracodawcy (11,4%). Jednak z drugiej strony to nieznacznie większy odsetek pracodawców wyraża kategoryczny sprzeciw wobec tak postawionej tezy.

Tabela 10. Mówienie o szkodliwości palenia to zamach na osobistą wolność palących pracowników

MÓWIENIE O SZKODLIWOŚCI PALENIA TO ZAMACH NA OSOBISTĄ WOLNOŚĆ PALĄCYCH PRACOWNIKÓW	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	3,8%	7,0%
Raczej tak	7,6%	8,8%
Raczej nie	34,2%	35,6%
Zdecydowanie nie	49,8%	46,8%
Nie wiem/trudno powiedzieć	4,6%	1,8%

Szkodliwość palenia jest zagadnieniem powszechnie znanym, dlatego też mówienie o nim nie jest kwestią, która wzbudzałaby duży sprzeciw. Także pracownicy oraz pracodawcy nie uważają tego tematu za temat tabu bądź naruszający dobra osobiste którejś z grup.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

ZAKŁAD POWINIEN ZROBIĆ WSZYSTKO, BY CHRONIĆ NIEPALĄCYCH PRZED KONIECZNOŚCIĄ WDYCHANIA DYMU TYTONIOWEGO

Uczestniczący w badaniu pracodawcy i pracownicy nie pozostawiają wątpliwości, że ochrona osób niepalących przez biernym paleniem, tj. wdychaniem dymu tytoniowego jest jednym z obowiązków pracodawcy. Aż 92,0% badanych wskazuje na występowanie tego obowiązku, z czego 71,7% jest zdecydowanie przekonana o tej konieczności.

W przypadku tej tezy nie występują różnice w odpowiedziach w podziale na płeć respondentów. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni w takim samym stopniu uważają ochronę osób niepalących za konieczność.

O tym, że firma powinna chronić niepalących pracowników przed szkodliwością dymu tytoniowego jest jednoznacznie przekonanych 75,8% pracowników, ale o 8,2 punktu procentowego mniej pracodawców. Pracodawcy też w znacznej mierze popierają ten postulat, ale są mniej radykalni w swojej opinii, co może wynika z faktu, że taka ochrona wiąże się z ponoszeniem kosztów, np. na wyodrębnienie palarni.

Tabela 11. Zakład powinien zrobić wszystko, by chronić niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego

ZAKŁAD POWINIEN ZROBIĆ WSZYSTKO, BY CHRONIĆ NIEPALĄCYCH PRZED KONIECZNOŚCIĄ WDYCHANIA DYMU TYTONIOWEGO	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	67,6%	75,8%
Raczej tak	23,6%	17,0%
Raczej nie	3,8%	3,2%
Zdecydowanie nie	2,8%	3,2%
Nie wiem/trudno powiedzieć	2,2%	0,8%

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

WSZELKIE OGRANICZENIA PALENIA W PRACY ŚWIADCZĄ O BRAKU TOLERANCJI WOBEC PALĄCYCH, ICH DYSKRYMINACJI

Jedynie 22,1% badanych zgadza się z tak postawioną tezą. **Dominują odpowiedzi świadczące o tym, że ograniczenia palenia nie są formą dyskryminowania i braku tolerancji wobec osób palących.** Dominująca grupa badanych (42,0%) zdecydowanie nie zgodziła się z omawianym założeniem, a kolejnych 32,8% raczej się nie zgodziła.

Wśród osób, które nie zgadzają się z opinią, że ograniczenia palenia są formą dyskryminowania osób sięgających po papierosy nieznacznie większy odsetek stanowili mężczyźni (77,2% przy 73,4% wskazań wśród kobiet).

Opinie pracodawców i pracowników w odniesieniu do podejmowanego tematu są podobne, jednak częściej teorii o tym, że ograniczenia dotyczące palenia są formą braku tolerancji wobec palących są skłonni przyznać rację pracownicy (25,6%), niż pracodawcy (18,6%).

Tabela 12. Wszelkie ograniczenia palenia w pracy świadczą o braku tolerancji wobec palących, ich dyskryminacji

WSZELKIE OGRANICZENIA PALENIA W PRACY ŚWIADCZĄ O BRAKU TOLERANCJI WOBEC PALĄCYCH, ICH DYSKRYMINACJI	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	7,6%	8,4%
Raczej tak	11,0%	17,2%
Raczej nie	33,0%	32,6%
Zdecydowanie nie	45,2%	38,8%
Nie wiem/trudno powiedzieć	3,2%	3,0%

Odnosząc się do poruszanej kwestii widać, że dla większości badanych kwestia ograniczeń dotyczących palenia, zwłaszcza palenia na terenie zakładu pracy i w czasie świadczenia pracy, bo to jest głównym tematem badania, nie jest traktowana jako objaw dyskryminacji i nietolerancji wobec osób palących.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

NIEPALĄCY PRACOWNICY (NIE WYCHODZĄC NA PAPIEROSA) MAJĄ MNIEJ PRZERW W PRACY

Ze stwierdzeniem, że niepalący pracownicy mają mniej przerw w pracy, gdyż nie robią przerw na papierosa zgadza się 63,5% badanych, z czego aż 40,0% jest o występowaniu takiej zależności całkowicie przekonana. Natomiast 1/3 badanych w mniejszym lub większym stopniu nie zgadza się z tym twierdzeniem.

Stosunek do zagadnienia liczby przerw w pracy dla palących i niepalących pracowników nie jest zależny od płci respondentów. Na to, że pracownicy palący mają więcej przerw w czasie pracy wskazuje nieco więcej pracowników (65,2%), niż pracodawców (61,8%).

Tabela 13. Niepalący pracownicy (nie wychodząc na papierosa) mają mniej przerw w pracy

NIEPALĄCY PRACOWNICY (NIE WYCHODZĄC NA PAPIEROSA) MAJĄ MNIEJ PRZERW W PRACY	Pracodawcy	Pracownicy
Zdecydowanie tak	40,6%	39,4%
Raczej tak	21,2%	25,8%
Raczej nie	18,4%	15,2%
Zdecydowanie nie	17,2%	16,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	2,6%	3,0%

Należy zauważyć, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy dostrzegają zależność pomiędzy paleniem papierosów lub wyrobów powiązanych a ilością przerw w czasie pełnienia obowiązków zawodowych. Warto jednak podkreślić, że jak wskazują wyniki niniejszego badania pracodawcy podejmują kroki, aby zapewnić jednakowe warunki i zasady pracy wszystkim pracownikom. Działania jakie mają do tego prowadzić to organizacja stałych godzin i długości przerw w czasie pracy, które pracownicy wykorzystują w sposób dla nich najkorzystniejszy (także na palenie) i wiążący się z tym brak możliwości odbywania dodatkowych przerw poza wyznaczonym czasem. Część pracodawców organizuje dodatkowe przerwy poza tymi wynikającymi z kodeksu pracy, ale wówczas przysługują one nie tylko palaczom, ale także pracownikom niepalącym.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

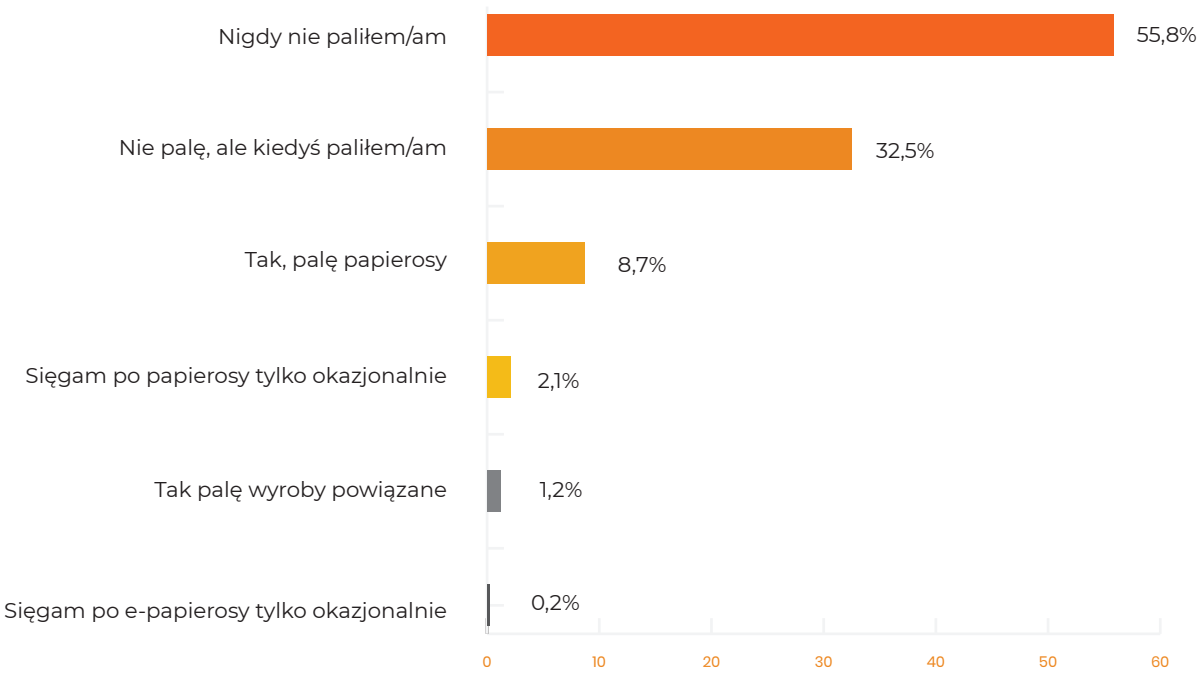
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

2.4 Osobiste doświadczenia z paleniem papierosów i/lub wyrobów powiązanych

Dla oceny zasadności i potrzeby wprowadzania działań regulujących kwestię palenia papierosów i wyrobów powiązanych w firmach istotnym jest poznanie skali tego zjawiska wśród pracowników, ale także wśród pracodawców.

Niemal 56% badanych nigdy nie paliło papierosów i wyrobów powiązanych, a 32,5% respondentów to byli palacze, którzy rzucili palenie. Osoby palące papierosy stanowiły 8,7% grupy badawczej. W przypadku okazjonalnych palaczy i osób sięgających po wyroby powiązane odsetki wskazań były minimalne.

Wykres 12. Osobiste doświadczenia z paleniem papierosów i wyrobów powiązanych

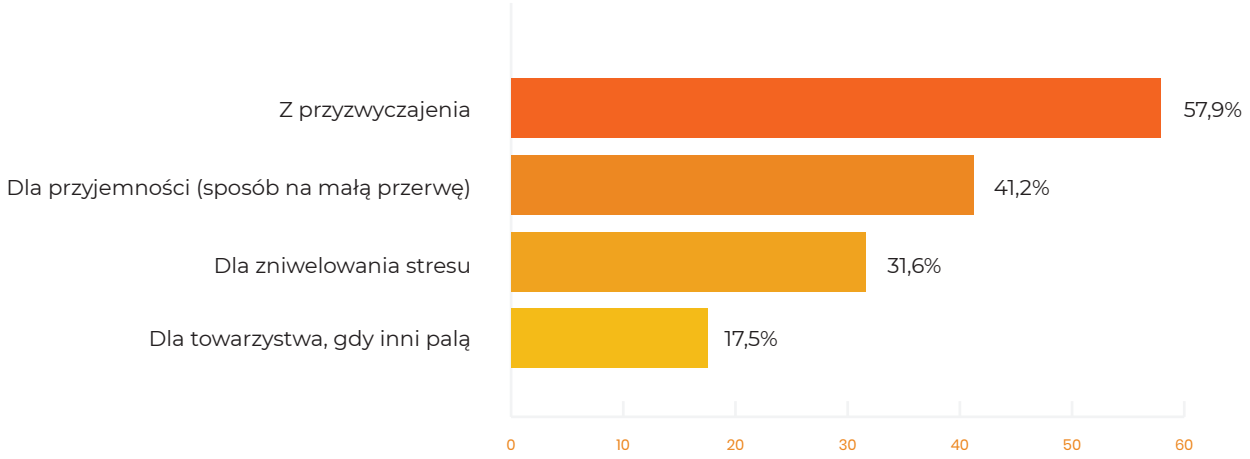


Wśród osób palących dominowali mieszkańcy województwa podlaskiego (10,3%), dolnośląskiego i warmińsko-mazurskiego (po 9,2% wskazań). Najmniej osób palących zamieszkuje województwo pomorskie. Osoby palące to w większości kobiety (54,0%). Wśród osób palących dominują przedstawiciele małych przedsiębiorstw (39,1%), niemal 30% stanowią mikroprzedsiębiorcy i ich pracownicy, 21,1% to reprezentanci średnich przedsiębiorstw, a najmniej liczną grupą są przedstawiciele dużych firm (9,2%). Palacze to w 58,6% pracownicy, a w 41,4% pracodawcy. Przy czym wśród palących pracodawców dominują właściciele firm (58,3% palących osób włączonych w grupę pracodawców).

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Jako główny, dominujący powód sięgania po papierosy lub wyroby powiązane wskazywano przyzwyczajenie, które w dużej mierze można utożsamiać z nałogiem tytoniowym. Na nałóg wskazało niemal 60% palaczy. Dla 41,2% papieros to sposób na małą przerwę, chwilę relaksu i oderwania się do wykonywanych obowiązków. Niemal 32% palaczy pali, aby zniwelować stres, a 17,5% sięga po papierosa lub wyrób powiązany w sytuacjach towarzyskich, gdy inni też palą.

Wykres 13. Powody sięgania po papierosa lub wyroby powiązane



Kobiety częściej niż mężczyźni sięgały po papierosy dla przyjemności, aby zrobić sobie małą przerwę oraz w sytuacjach towarzyskich. Mężczyźni z kolei częściej wskazywali na palenie z przyzwyczajenia oraz dla zniwelowania stresu. Można więc wnioskować, że charakter palenia papierosów jest nieco odmienny w zależności od płci. Kobiety wskazują w większym stopniu na funkcję relaksacyjną palenia, mężczyźni zaś wskazują na palenie jako formę odreagowania.

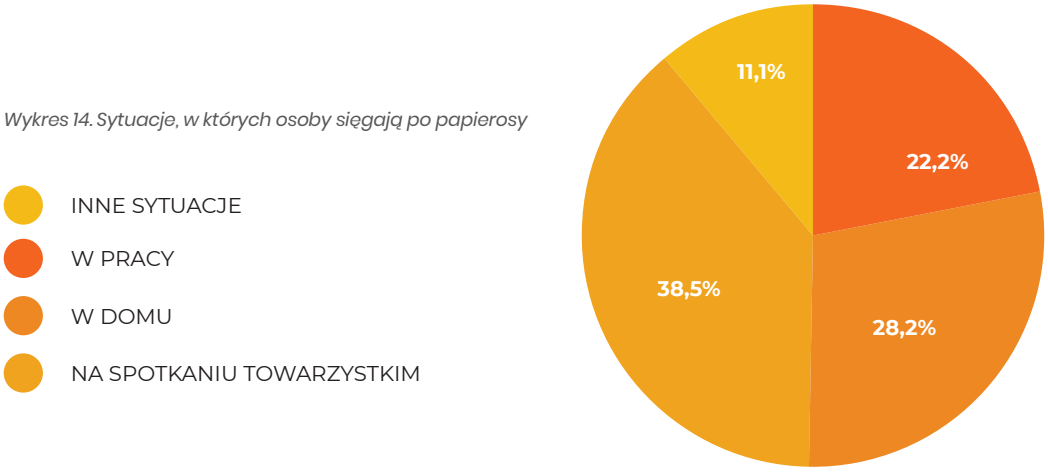
Tabela 14. Powody sięgania po papierosy lub wyroby powiązane a płeć

POWÓD SIĘGANIA PO PAPIEROSY LUB WYROBY POWIĄZANE	Kobiety	Mężczyźni
Z przyzwyczajenia	56,3%	60,0%
Dla przyjemności (sposób na małą przerwę)	48,4%	32,0%
Dla zniwelowania stresu	23,4%	42,0%
Dla towarzystwa, gdy inni palą	18,8%	16,0%

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Osoby palące papierosy lub wyroby powiązane wskazywały, że sytuacją, w której najczęściej sięgają po papierosy lub wyroby powiązane są spotkania towarzyskie (38,5%). Niemal 30% najczęściej pali w domu, a nieznacznie więcej niż 22% w pracy.

Wykres 14. Sytuacje, w których osoby sięgają po papierosy



Wskazując na inne sytuacje, w których osoby palące sięgają po używkę mówiono o tym, że nie sposób wyróżnić jedną sytuację, gdyż nałóg powoduje to, że w równym stopniu palą we wszystkich wskazanych miejscach.

Kobiety częściej sięgają po papierosy i wyroby powiązane przede wszystkim w sytuacjach towarzyskich, a więc potwierdza to tezę, że palenie wiąże się dla nich w większym stopniu z chwilą relaksu, odpoczynku. Mężczyźni z kolei częściej niż kobiety wskazywali na palenie głównie w pracy oraz w innych sytuacjach, które zdefiniowane zostały, jako wszystkie miejsca i sytuacje, w których przyjdzie chęć na papierosa, a więc świadczące o nałogu tytoniowym.

Tabela 15. Sytuacje, w których osoby sięgają po papierosy a płeć

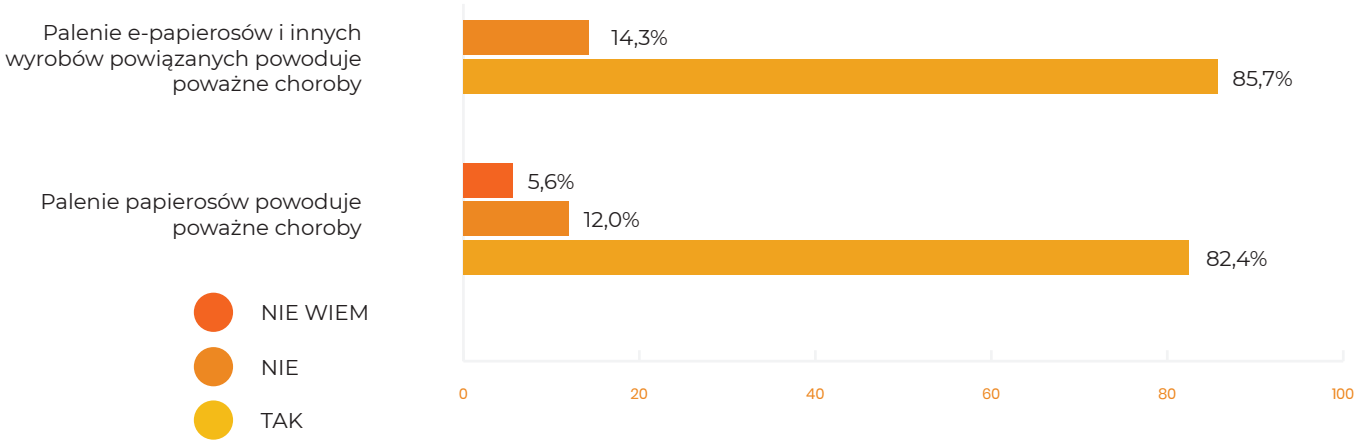
SYTUACJE, W KTÓRYCH OSOBY SIĘGAJĄ PO PAPIEROSY	Kobiety	Mężczyźni
Na spotkaniu towarzyskim	49,2%	25,0%
W domu	29,2%	26,9%
W pracy	13,9%	27,3%
Inne sytuacje	7,7%	20,8%

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Zdecydowana większość badanych ma świadomość, że palenie papierosów i wyrobów powiązanych powoduje poważne choroby. Jest o tym przekonanych 82,4% palaczy papierosów oraz 85,7% osób sięgających po e-papierosy i inne wyroby powiązane. Ocena szkodliwości używania wyrobów powiązanych uległa znacznej poprawie w odniesieniu do danych z badania ex-ante, gdzie jedynie ok. 70% użytkowników tych wyrobów zdawała sobie sprawę, iż wpływają one negatywnie na zdrowie i mogą powodować poważne choroby.

Wykres 15. Szkodliwość palenia



Większą świadomością zagrożenia dla zdrowia, jakie niesie ze sobą palenie papierosów i wyrobów powiązanych dysponują kobiety, niż mężczyźni. W przypadku papierosów odsetek odpowiedzi twierdzących między kobietami a mężczyznami różni się nieznacznie, jednak w odniesieniu do wyrobów powiązanych to zdecydowanie większą świadomość zagrożenia mają kobiety (88,9% wskazań w stosunku do 80,0% wskazań).

Tabela 16. Ocena szkodliwości papierosów i wyrobów powiązanych a płeć

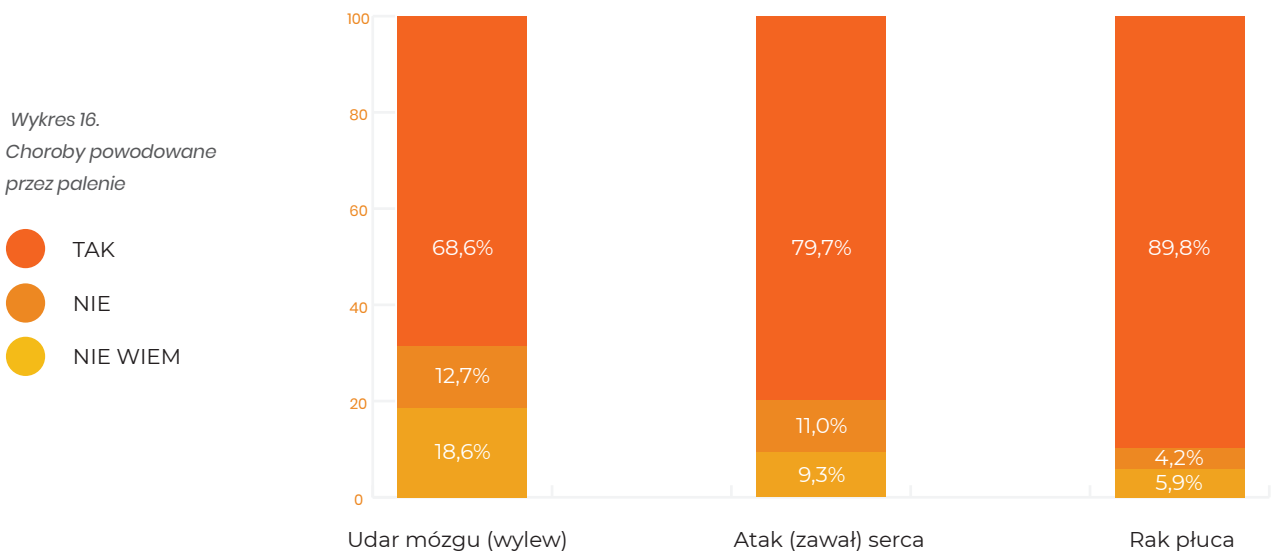
POWODOWANIE POWAŻNYCH CHORÓB	Kobiety	Mężczyźni
Papierosy powodują poważne choroby	83,1%	81,6%
Papierosy nie powodują poważnych chorób	11,9%	12,2%
Wyroby powiązane powodują poważne choroby	88,9%	80,0%
Wyroby powiązane nie powodują poważnych chorób	11,1%	20,0%

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

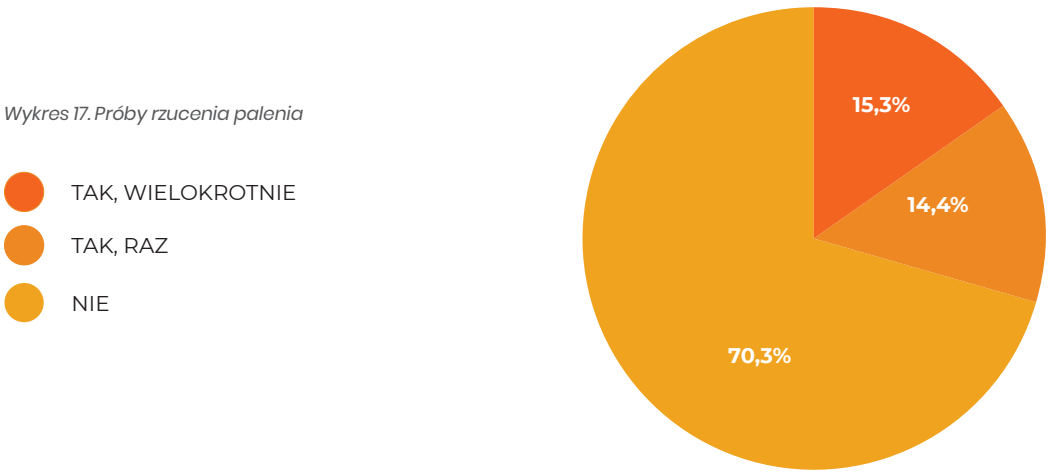
Niemal 90% palaczy jest świadoma, że palenie powoduje raka płuca, ok. 80% uświadamia sobie zagrożenie atakiem serca przez palenie papierosów i wyrobów powiązanych, a niemal 70% zdaje sobie sprawę, że sięganie po tego rodzaju używki może doprowadzić do udaru mózgu (wylewu). Świadomość o zagrożeniach zdrowotnych jest bardzo wysoka wśród palących uczestników badania.

Wykres 16. Choroby powodowane przez palenie



Mimo tak wysokiej świadomości zagrożenia, jakie dla zdrowia i życia niesie palenie papierosów i wyrobów powiązanych aż 70,3% palących respondentów nie podejmowało w ciągu minionego roku próby rzucenia palenia. Osoby, które podjęły taką próbę stanowiły 29,7% badanych. Wśród nich ponad połowa podejmowała te próby wielokrotnie.

Wykres 17. Próby rzucenia palenia



Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Częściej do podejmowania próby rzucenia palenia przyznawali się mężczyźni i oni też podejmowali je częściej. Istotną kwestią w kontekście tych danych może być to, że jednak kobiety w mniejszym stopniu przyznają się do nałogu, a częściej wskazują na palenie w celach rozrywkowych, rozluźniających. Mężczyźni zaś w większym stopniu wskazywali na bycie nałogowcami, a co z tym się wiąże prawdopodobnie sięgają po papierosy lub wyroby powiązane częściej i w większej ilości, stąd większa presja do zerwania z nałogiem.

Tabela 17. Próby rzucenia palenia a płeć

PRÓBY RZUCENIA PALENIA	Kobiety	Mężczyźni
Tak, wielokrotnie	10,8%	20,8%
Tak, raz	13,8%	15,1%
Nie	75,4%	64,2%

Częściej próby rzucenia palenia podejmowali pracodawcy niż pracownicy. Ponad 22% palących pracodawców wielokrotnie w ciągu ostatniego roku podejmowało próbę rzucenia palenia, podczas gdy wśród palących pracowników zrobił to tylko co dziesiąty. Ponad 75% pracowników sięgających po papierosy lub wyroby powiązane nie podejmowało żadnych prób rzucenia palenia.

Tabela 18. Próby rzucenia palenia a płeć

PRÓBY RZUCENIA PALENIA	Pracodawcy	Pracownicy
Tak, wielokrotnie	22,4%	10,1%
Tak, raz	14,3%	14,5%
Nie	63,3%	75,4%

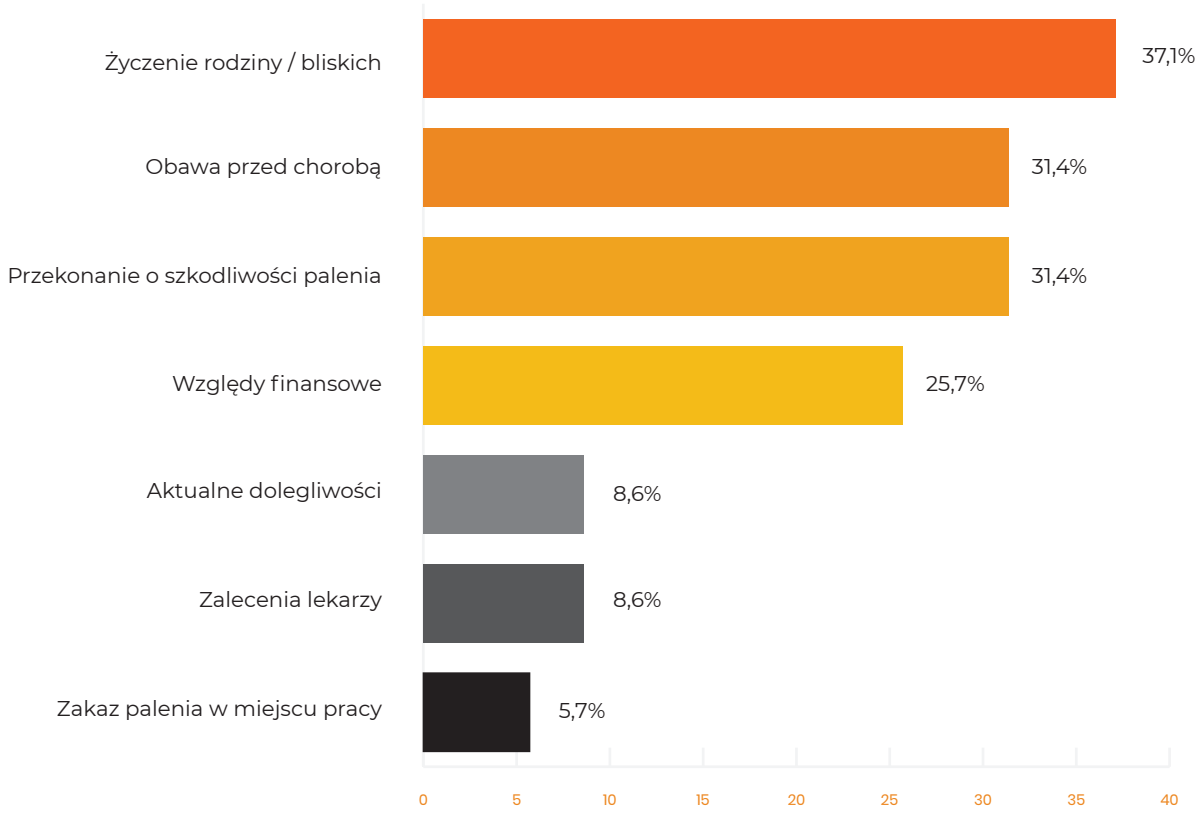
Jako główny czynnik motywujący do podjęcia próby rzucenia palenia respondenci wskazywali życzenie rodziny/bliskich (37,1%), w dalszej kolejności była to obawa przed chorobą oraz przekonanie o szkodliwości palenia (po 31,4% wskazań), a ponad ¼ badanych wskazała także na względy finansowe. W najmniejszym stopniu palaczy do zerwania z nałogiem motywuje zakaz palenia w miejscu pracy, zalecenia lekarzy i aktualne dolegliwości zdrowotne.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Dane te pokazują, że kluczowymi czynnikami mającymi wpływ na chęć zaprzestania palenia jest rodzina, zdrowie i finanse.

Wykres 18. Czynniki podejmowania prób rzucenia palenia



Analizując dane dotyczące czynników podejmowania prób palenia papierosów lub wyrobów powiązanych w kontekście zajmowanego stanowiska można zauważyć, że wśród pracodawców wszystkie wskazane czynniki odgrywają większą rolę niż pośród pracowników. To, co w największej mierze determinuje pracodawców do podejmowania prób zaprzestania palenia to prośby i naciski ze strony rodziny i bliskich oraz przekonanie o szkodliwości palenia. Ponadto 1/3 pracodawców, którzy podjęli przynajmniej jedną próbę rzucenia palenia wskazuje na obawę przed chorobą oraz względy finansowe jako czynnik motywujący ich do podjęcia tego kroku.

Pracownicy w mniejszym stopniu wskazywali na występowanie w ich przypadków każdego ze wskazanych motywatorów. W największym stopniu wskazywali na życzenie rodziny/bliskich oraz obawę przed chorobą (po 29,4% wskazań) oraz przekonanie o szkodliwości palenia. Natomiast żaden z podejmujących próby rzucenia palenia pracowników nie wskazał jakoby motywowały go do tego zalecenia lekarzy oraz zakaz palenia w miejscu pracy.

Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

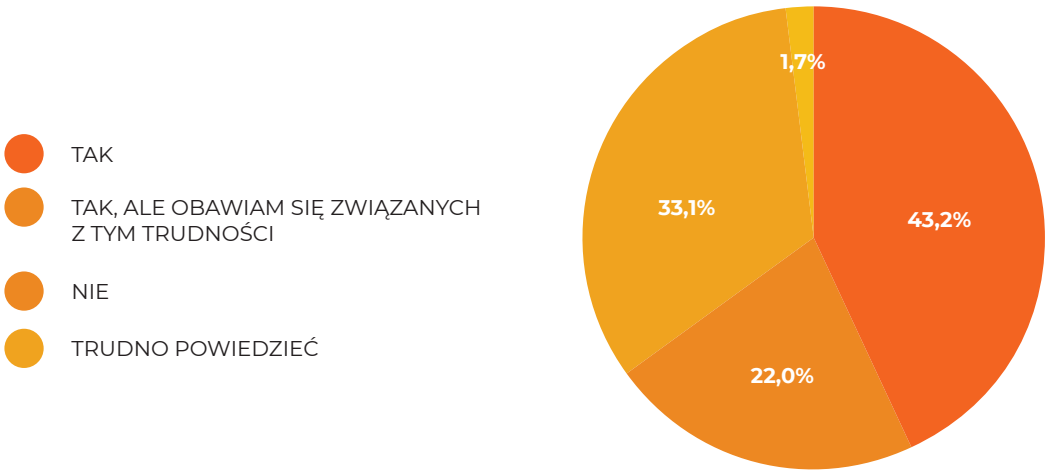
Tabela 19. Przyczyny podjęcia prób rzucenia palenia

CO SKŁONIŁO PANA/IĄ DO PODJĘCIA PRÓBY ZAPRZESTANIA PALENIA?	Pracodawcy	Pracownicy
Życzenie rodziny/bliskich	44,4%	29,4%
Obawa przed chorobą	33,3%	29,4%
Przekonanie o szkodliwości palenia	38,9%	23,5%
Względy finansowe	33,3%	17,7%
Aktualne dolegliwości	11,1%	5,9%
Zalecenia lekarzy	16,7%	0,0%
Zakaz palenia w miejscu pracy	11,1%	0,0%

Zgromadzone dane w klarowny sposób pokazują, że zakaz palenia w miejscu pracy nie jest czynnikiem oddziałującym na chęć zaprzestania palenia papierosów i wyrobów powiązanych. Zakazy takie regulują kwestie palenia w czasie pracy i na terenie zakładu pracy, jednak nie przekładają się na decyzje dotyczące rzucenia palenia. Spełniają swoją rolę w tym zakresie, w jakim są utworzone, ale nie można mówić, że ich wartością dodaną jest mobilizowanie pracowników do rozstania z nałogiem.

Ponad 43% palących uczestników badania wyraża chęć rzucenia palenia, a kolejnych 22,0% chciałoby zerwać z nałogiem, ale obawia się związanych z tym trudności. Jednak niemal 1/3 palaczy nie planuje zaprzestania palenia.

Wykres 19. Chęć rzucenia palenia



Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Zdecydowanie częściej chęć rzucenia palenia deklarują mężczyźni (75,5%), niż kobiety (56,0%). Wśród mężczyzn większy jest odsetek zdecydowanych odpowiedzi (56,6%), zaś to kobiety w większym stopniu chcą zerwać z nałogiem, ale obawiają się związanych z tym trudności. Natomiast aż 40,0% palących kobiet nie zamierza podejmować prób rzucenia palenia, podczas gdy wśród mężczyzn jest to niespełna 1/4 palaczy.

Tabela 20. Chęć rzucenia palenia a płeć

CHĘĆ RZUCENIA PALENIA	Kobiety	Mężczyźni
Tak	32,3%	56,6%
Tak, ale obawiam się związanych z tym trudności	24,6%	18,9%
Nie	40,0%	24,5%
Trudno powiedzieć	3,1%	0,0%

Nie można mówić o statystycznie istotnych różnicach w podejściu do rzucenia palenia przez pracowników i pracodawców. Przedstawiciele obu grup badawczych w podobnym stopniu deklarowali chęć rzucenia bądź nierzucenia palenia.

Tabela 21. Chęć rzucenia palenia a płeć

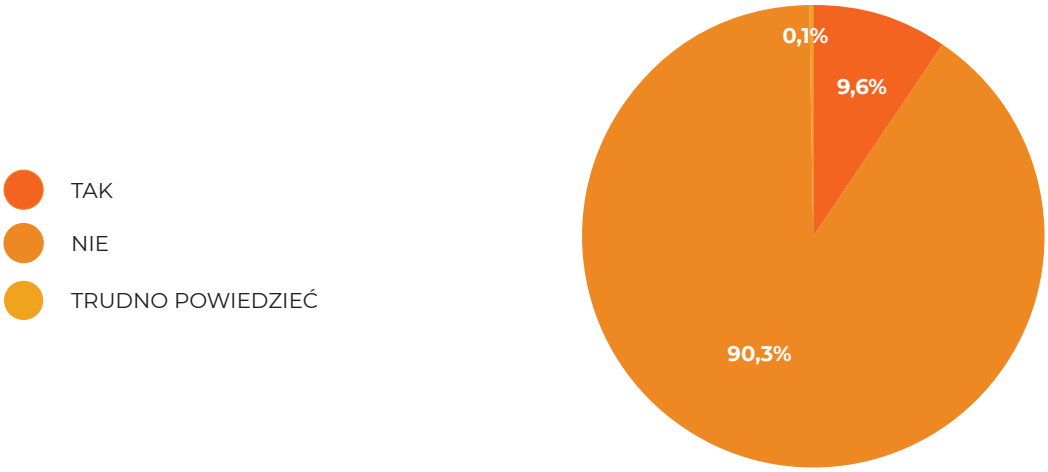
CHĘĆ RZUCENIA PALENIA	Pracodawcy	Pracownicy
Tak	44,9%	42,0%
Tak, ale obawiam się związanych z tym trudności	22,5%	21,7%
Nie	30,6%	34,8%
Trudno powiedzieć	2,0%	1,5%

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Bierne palenie nie jest dużym problemem w miejscach pracy o czym świadczy fakt, że ponad 90% badanych wskazało, że nie jest narażona na wdychanie dymu tytoniowego w swoim miejscu pracy. Problem ten dotyczy jednak co dziesiątego badanego.

Wykres 20. Narażenie na wdychanie dymu tytoniowego



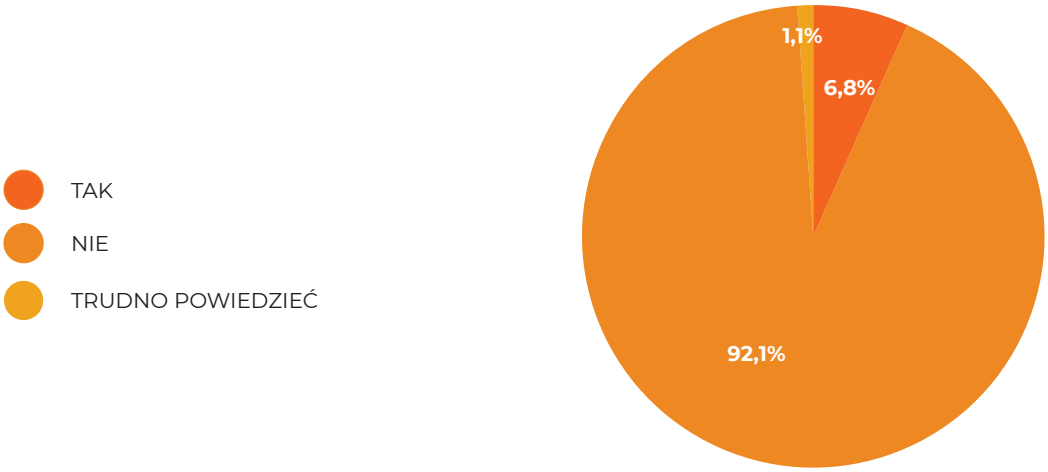
W większym stopniu na bierne palenie narażeni są mężczyźni, spośród których 14,7% potwierdziło, że w ich miejscu pracy dochodzi do takich sytuacji, a wśród kobiet wskazało na to 6,8% badanych. Sytuacje takie zdarzają się najczęściej w mikro (11,3%) i małych przedsiębiorstwach (11,1%), ale dotyczą też 7,7% średnich firm i 4,8% dużych. W większym stopniu dotyczy też pracodawców (10,4%) niż pracowników (8,8%).

Ryzyko biernego palenia w zakładzie pracy jest w dużej mierze minimalizowane poprzez wprowadzenie zakazów palenia na terenie przedsiębiorstw oraz wytyczanie specjalnych stref przeznaczonych do palenia (zarówno wewnątrz budynków, jaki i poza ich obrębem).

Niepalący pracownicy w niewielkim stopniu odczuwają poczucie niesprawiedliwości związanej z brakiem przerw w pracy na papierosa. Nieznacznie ponad 92% spośród nich nie czuje się poszkodowana z tego powodu. W dużej mierze jest to wynikiem wprowadzonych w firmach przepisów i uregulowań dotyczących kwestii palenia papierosów i wyrobów powiązanych, które ograniczają możliwość swobodnego udawania się na przerwę w celu zapalenia. W większości przedsiębiorstw przerwy w pracy są ustalone w równym czasie i wymiarze dla wszystkich pracowników i każdy pracownik sam decyduje na co tę przerwę wykorzysta

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Wykres 21. Poczucie poszkodowania z powodu braku przerwy na papierosa



Nieznacznie częściej wspomniane poczucie niesprawiedliwości odczuwają kobiety (7,1%), niż mężczyźni (6,3%). Nie ma na nie jednak większego wpływu wielkość przedsiębiorstwa, w którym osoby te są zatrudnione, chociaż nieznacznie częściej o poczuciu pokrzywdzenia brakiem przerwy na papierosa wypowiadali się przedstawiciele średnich (8,9%) i dużych (8,4%) przedsiębiorstw, niż małych (5,4%) i mikro (6,1%).

W większym stopniu, co wydaje się naturalne, odczucie pokrzywdzenia pojawia się wśród pracowników (8,8%), niż pracodawców (4,9%).

2.5 Korzyści z kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych

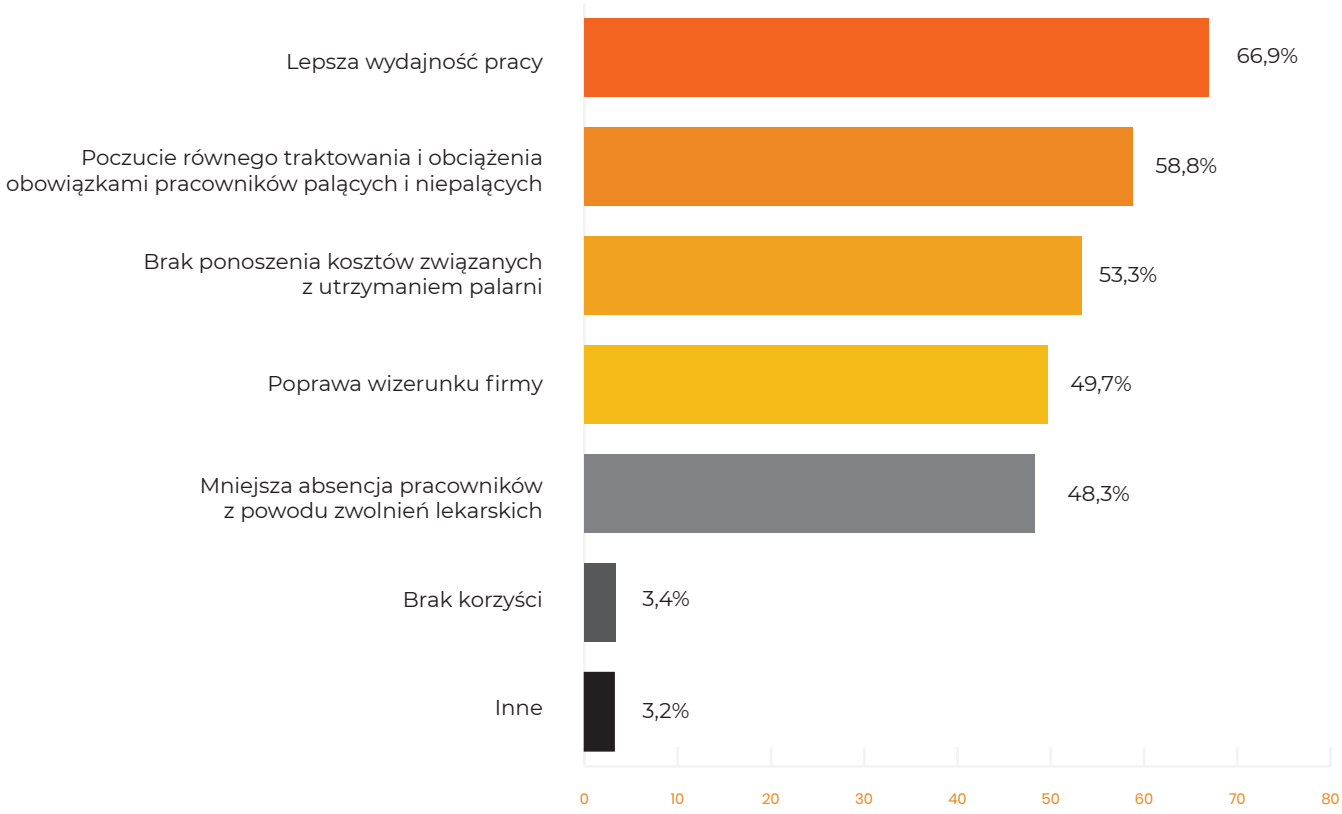
2.5.1 Korzyści dla pracodawców

Pracodawcy odnosząc się do kwestii kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych w swojej firmie w znacznej większości wskazywali, że to rozwiązanie niesie za sobą pozytywne efekty. Jedynie 3,4% badanych uważało, że to rozwiązanie nie ma żadnych pozytywnych efektów.

Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Aż 2/3 badanych wskazało, że główną korzyścią dla pracodawcy z kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych jest lepsza wydajność pracy pracowników, a niemal 60% uznało za korzyść poczucie równego traktowania i obciążenia obowiązkami pracowników palących i niepalących. Dla ponad 53% pracodawców istotną korzyścią jest brak konieczności ponoszenia kosztów związanych z utrzymaniem miejsc przeznaczonych do palenia papierosów i wyrobów powiązanych, z kolei dla niemal połowy z nich ważnym atutem dążenia do firmy wolnej bez tytoniu jest poprawa wizerunku przedsiębiorstwa na zewnątrz. Najmniej istotną, ale często wskazywaną korzyścią jest mniejsza absencja pracowników z powodu zwolnień lekarskich .

Wykres 22. Korzyści z kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych dla pracodawców



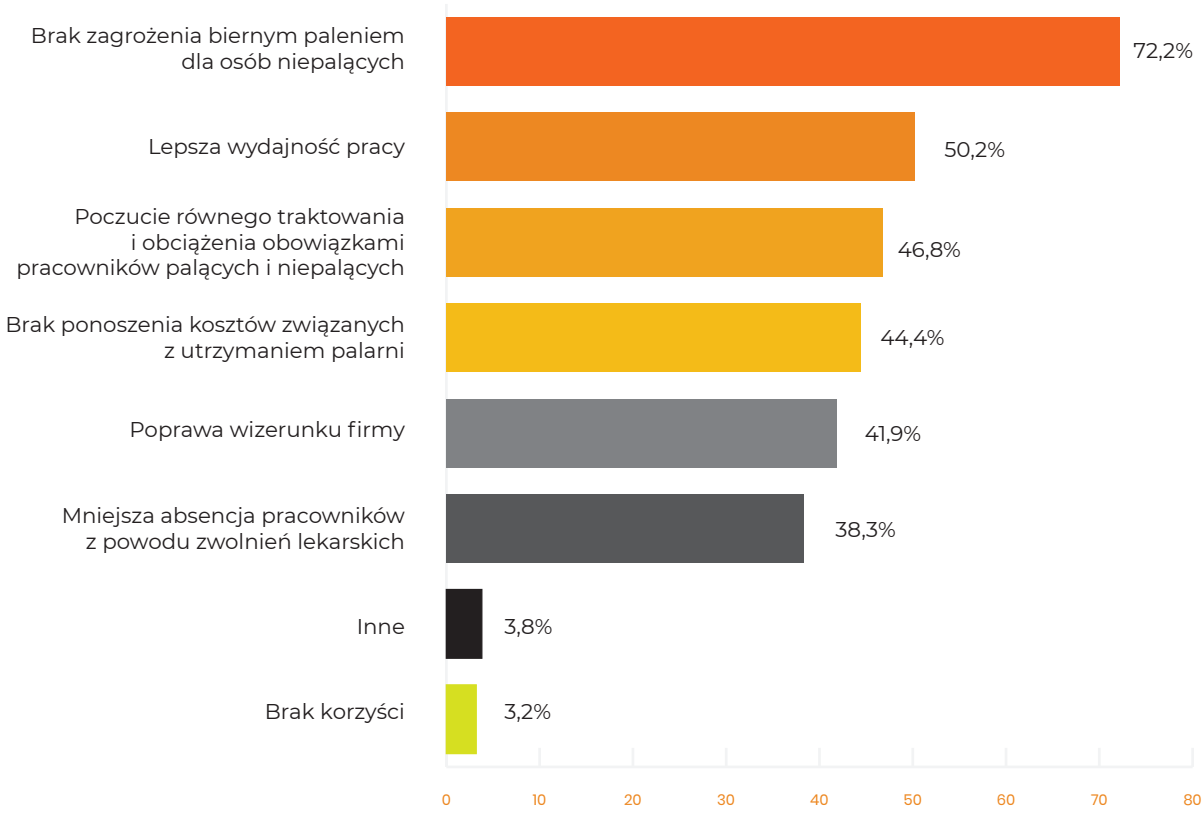
Skupienie uwagi pracodawców na lepszej wydajności pracy w firmie wolnej od tytoniu wiąże się z brakiem dodatkowych przerw na papierosa, które pracownicy wykorzystują na pracę czy mniejszym rozproszeniem uwagi pracowników poprzez częstsze odchodzenie od stanowiska pracy. Są to czynniki, które realnie mogą wpływać na wydajność i jakość wykonywanej przez pracowników pracy, które przenoszą się na korzyści dla przedsiębiorstwa. Z kolei poczucie równego traktowania i obciążenia obowiązkami pracowników palących i niepalących przekłada się na dobrą atmosferę pracy, mniejszą ilość konfliktów pracowniczych i przeciążenia niepalących pracowników obowiązkami, gdy muszą wykonywać swoje zadania i współpracowników przebywających na przerwie na papierosa.

Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

2.5.2 Korzyści dla pracowników

Pracownicy wskazując na korzyści, jakie mogą mieć z pracy w firmie wolnej od tytoniu odnosili się przede wszystkim do braku zagrożenia biernym paleniem (72,2%). Połowa z nich wskazała na lepszą wydajność pracy, a nieznacznie mniej na poczucie równego traktowania i obciążenia obowiązkami pracowników palących i niepalących (46,8%). W następnej kolejności wskazywano na takie korzyści, jak: brak ponoszenia kosztów przez firmę związanych z utrzymaniem palarni, poprawę wizerunku firmy oraz mniejszą absencję pracowników z powodu zwolnień lekarskich. Jedynie 3,2% badanych wskazało, że wprowadzenie w firmie środowiska wolnego od tytoniu nie przynosi żadnych korzyści.

Wykres 23. Korzyści z kształtowania środowiska wolnego od wyrobów tytoniowych dla pracowników



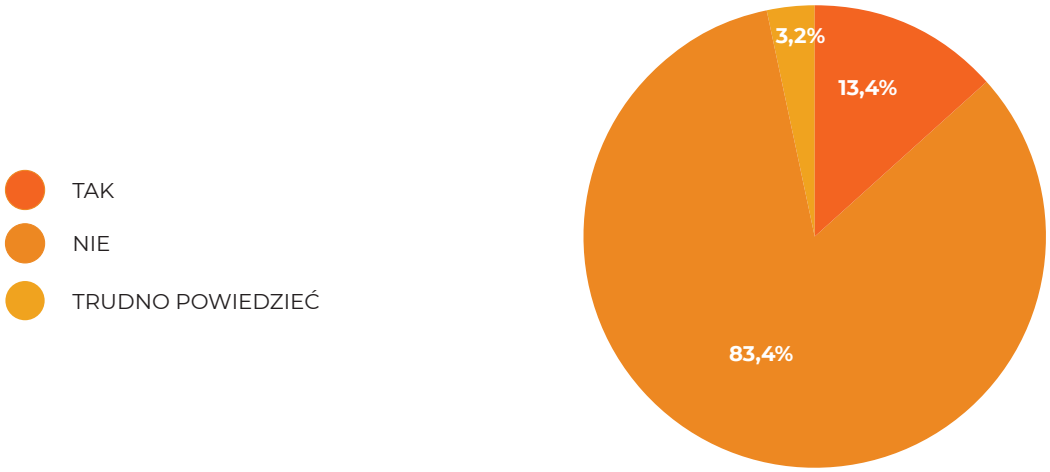
Poza kluczową korzyścią dla pracowników, jaką jest uniknięcie ryzyka konieczności wdychania dymu tytoniowego w miejscu pracy, pozostałe pokrywają się ze wskazaniami pracodawców. Pracownicy również w dużym stopniu zwracają uwagę na możliwość poprawy wydajności pracy, lepszą atmosferę pracy i niższe koszty prowadzenia firmy, gdy nie będzie potrzeby utrzymywania palarni.

Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

2.6 Projekt „Nie palę, bo...”

Wśród badanych 13,4% miało styczność z projektem „Nie palę, bo...”. Wśród osób, do których dotarł projekt dominowali mieszkańcy województwa warmińsko-mazurskiego (9,7%), lubelskiego, małopolskiego, i wielkopolskiego (po 9,0%). Najmniejszy odsetek osób, które zetknęły się z projektem pochodzi z terenu województw: dolnośląskiego, zachodniopomorskiego (po 3,0%) oraz opolskiego (3,7%). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że badanie terenowe realizowane było w każdym województwie w terminie bezpośrednio po zakończeniu wizyt w ramach Roadshow.

Wykres 24. Znajomość projektu „Nie palę, bo...”



Wśród osób, które spotkały się z kampanią najwięcej pracuje w małych przedsiębiorstwach (43,3%), niemal 24% stanowili pracownicy przedsiębiorstw średniej klasy wielkości, co 5 osoba zatrudniona jest w mikroprzedsiębiorstwie, a jednie 12,7% to przedstawiciele dużych firm.

Tabela 22. Znajomość projektu „Nie palę, bo...” a klasa wielkości przedsiębiorstwa

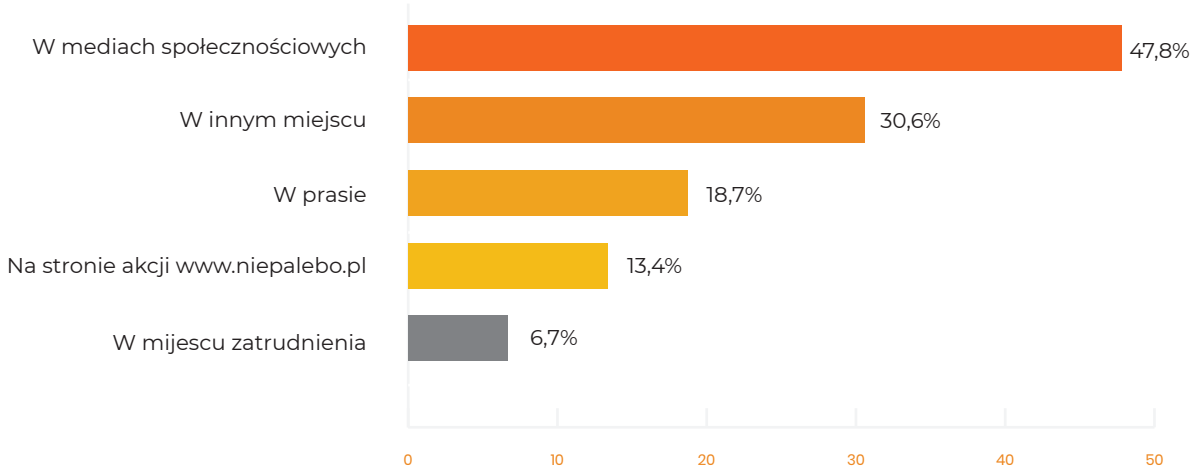
ZNAJOMOŚĆ KAMPANII „NIE PALĘ, BO...”	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Tak	20,1%	43,3%	23,9%	12,7%

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

W większości (53,7%) obiorcami kampanii byli przedstawiciele pracodawców.

Wskazując na miejsce, w którym zetknęli się z materiałami projektu „Nie palę, bo…" respondenci w znacznej mierze wskazywali na media społecznościowe (47,8%). Inne miejsca były wskazywane w znacznie mniejszym zakresie – niespełna 20% o projekcie dowiedziało się z prasy, a 13,4% korzystało lub korzysta ze strony www.niepalebo.pl. Tylko do ok. 7% badanych kampania dotarła poprzez ich miejsce pracy.

vWykres 25. Miejsce kontaktu z przekazami kampanii „Nie palę, bo…"



Wskazując na inne miejsca kontaktów z przekazami projektu respondenci mówili o:

- w szeroko pojętym Internecie bez określenia konkretnego miejsca,
- szkole (plakaty, ulotki dostępne w placówkach oświatowych),
- placówce ochrony zdrowia,
- w innym zakładzie pracy.

Uwzględniając płeć respondentów należy wskazać, że mężczyźni częściej spotkali się z przekazami dotyczącymi projektu w mediach społecznościowych i w prasie, a kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni odwiedzały stronę internetową poświęconą kampanii.

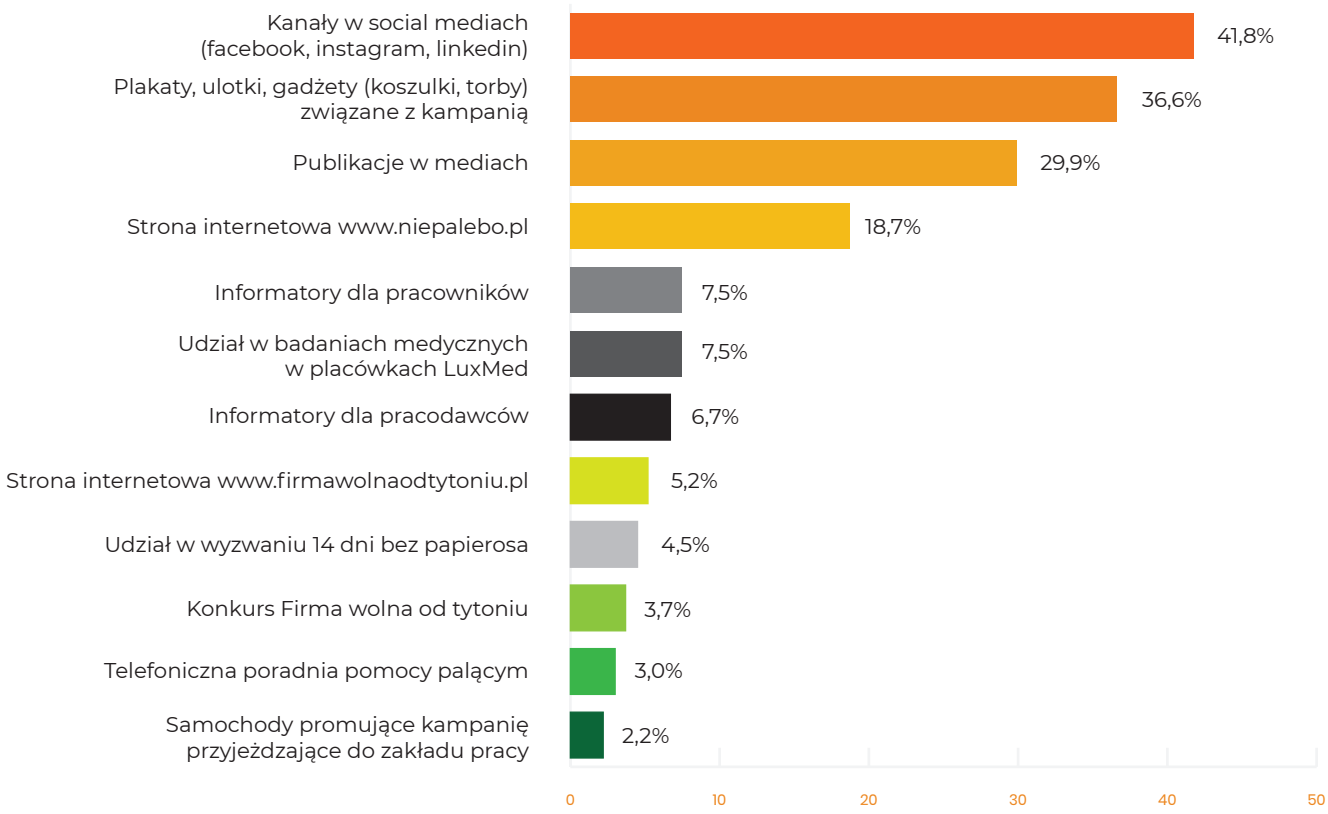
Tabela 23. Miejsce kontaktu z przekazami projektu „Nie palę, bo…" a płeć

MIEJSCE KONTAKTU Z PRZEKAZAMI KAMPANII „NIE PALĘ, BO…"	Kobiety	Mężczyźni
W mediach społecznościowych	42,2%	56,9%
W prasie	18,1%	19,6%
Na stronie internetowej kampanii	16,9%	7,8%
W miejscu zatrudnienia	7,2%	5,9%

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Najbardziej znanymi działaniami podejmowanymi w ramach kampanii „Nie palę, bo...” są kanały w mediach społecznościowych, na które wskazało niemal 42% badanych. Kolejnych 36,6% zna kampanię dzięki kontaktowi z plakatami, ulotkami i innymi gadżetami z nią związanymi, a blisko 30% kojarzy ją dzięki publikacjom w mediach. Natomiast niespełna 20% respondentów wskazało, że zna stronę www.niepalebo.pl. Pozostałe podejmowane działania były dostrzegane w znacznie mniejszym stopniu.

Wykres 26. Znajomość działań projektu „Nie palę, bo...”



Osoby, które spotkały się z poszczególnymi rodzajami działań realizowanych w ramach kampanii „Nie palę, bo...” zostały poproszone o ich ocenę. W ocenie zastosowano 5-stopniową skalę, gdzie 1 oznaczała zdecydowanie negatywną oceną działania, a 5 zdecydowanie pozytywną. W oparciu o zgromadzone dane wyliczona została średnia dla poszczególnych działań, która pokazuję, że wszystkie one są wysoko oceniane przez odbiorców.

Ministerstwo Zdrowia
NPZ
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Najwyższą ocenę odbiorcy przyznali działaniom roadshow, który oceniono średnio na 4,67 punktu na 5 możliwych. Powyżej 4 punktów przyznano także: badaniom medycznym w placówkach LuxMed (4,40 pkt), wyzwaniu „14 dni bez papierosa" (4,33 pkt), stronie internetowej www.firmawolnaodtytoniu.pl (4,29 pkt), publikacjom medialnym (4,21 pkt), plakatom, ulotkom i gadżetom (4,20 pkt), stronie internetowej www.niepalebo.pl (4,04 pkt).

Najniższe oceny, ale wciąż wskazujące na wysokie zadowolenie z podjętych działań otrzymały: informatory dla pracodawców (3,89 pkt) oraz kanały w mediach społecznościowych (3,98 pkt).

Tabela 24. Ocena podjętych działań w ramach kampanii „Nie palę, bo..."

DZIAŁANIA	Średnia ocena
Samochody promujące projekt przyjeżdżające do zakładów pracy (Roadshow)	4,67
Udział w badaniach medycznych w placówkach LuxMed	4,40
Udział w wyzwaniu „14 dni bez papierosa"	4,33
Strona internetowa www.firmawolnaodtytoniu.pl	4,29
Publikacje w mediach	4,21
Plakaty, ulotki, gadżety	4,20
Strona internetowa www.niepalebo.pl	4,04
Konkurs „Firma wolna od tytoniu"	4,00
Telefoniczna Poradnia Pomocy Palącym	4,00
Informatory dla pracowników	4,00
Kanały w social mediach (Facebook, Instagram, LinkedIn)	3,98
Informatory dla pracodawców	3,89

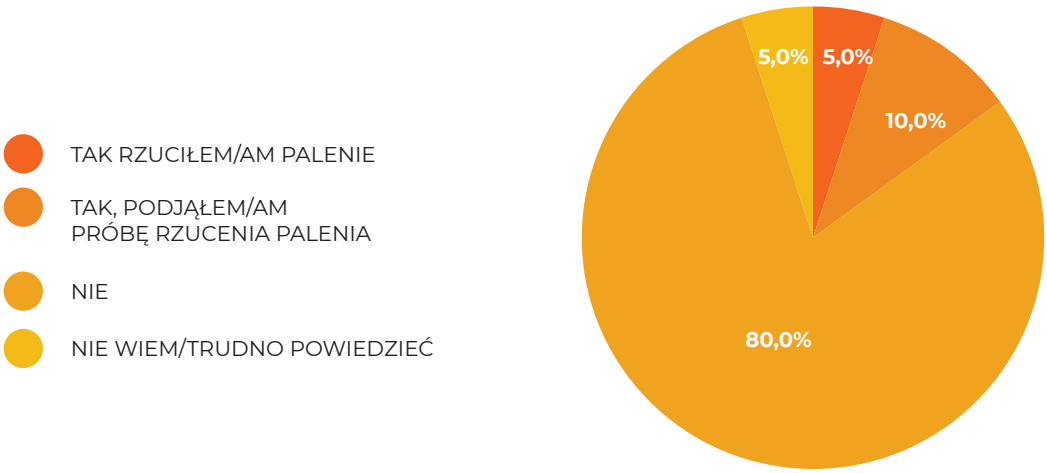
Odnosząc się do oceny podejmowanych w kampanii działań dokonanej przez jej odbiorów należy podkreślić, że żadne ze wskazanych działań nie otrzymało ani jednej negatywnej oceny, tj. w odniesieniu do żadnego ze wskazanych dwunastu działań nikt nie wskazał odpowiedzi zdecydowanie negatywnie oraz raczej negatywnie.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

Jednym z celów projektu było dążenie do zmniejszenia liczby osób sięgających po papierosy i/lub wyroby powiązane. Wśród uczestników badania, którzy zetknęli się z omawianą kampanią i zadeklarowali, że co najmniej okazjonalnie sięgają po papierosy lub wyroby powiązane 5,0% rzuciło palenie, i co dziesiąty podjął próbę rzucenia palenia.

Wykres 27. Próby rzucenia palenia po kontakcie z przekazem projektu „Nie palę, bo..."



Osoba, która rzuciła palenie pod wpływem projektu jest kobietą, a wśród osób podejmujących próbę zerwania z nałogiem było tyle samo kobiet co mężczyzn. Reprezentowali oni małe i średnie przedsiębiorstwa. Osoba, która zerwała z nałogiem jest przedstawicielem pracodawców, z kolei osoby podejmujące takie próby reprezentują grupę pracowników produkcyjnych.

Na pełną ocenę efektów projektu i jej przebiegu należy jednak poczekać do czasu jej zakończenia, a nawet dłużej, gdyż proces zrywania z nałogiem jest długotrwały i trudny, dlatego też efekt kampanii może być długofalowy. Zwłaszcza, gdy użyte w niej metody perswazji, przytoczone fakty i opinie będą pozostawały w świadomości odbiorców i stopniowo doprowadzały do podjęcia decyzji o zakończeniu palenia papierosów lub wyrobów powiązanych.

Ministerstwo Zdrowia NPZ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia

NIE PALĘ BO...

Znajdziesz nas na:

www.firmawolnaodtytoniu.pl

www.niepalebo.pl

facebook.com/niepalebo

instagram.com/niepalebo

linkedin.com/company/firmawolnaodtytoniu

Ministerstwo Zdrowia

NPZ Narodowy Program Zdrowia

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Zadanie dofinansowane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych będących w dyspozycji Ministra Zdrowia