

Filip OSUCHOWSKI<sup>1,3</sup>  
 Beata PENAR-ZADARKO<sup>2</sup>  
 Iwona BUKAŁA-SIEDLECKA<sup>3</sup>  
 Monika BINKOWSKA-BURY<sup>2</sup>

## Opinie pracowników na temat palenia tytoniu w miejscu pracy

### The opinions of employees about smoking in the workplace

<sup>1</sup>Katedra Zdrowia Publicznego,  
 Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów  
 Kierownik:  
 Prof. dr hab. n. med. Paweł Januszewicz

<sup>2</sup>Katedra Pielęgniarstwa,  
 Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów  
 Kierownik: Prof. dr hab. n. med. Józef Ryżko

<sup>3</sup>Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy  
 w Rzeszowie  
 Dyrektor: lek. med. Halina Wróblewska

#### Dodatkowe słowa kluczowe:

palenie tytoniu  
 miejsce pracy  
 badanie opinii

#### Additional key words:

smoking  
 workplace  
 research on opinions

Palenie tytoniu jest obecnie poważnym problemem społecznym w Polsce i na świecie. Niestety, negatywne skutki dotyczą również zakładów pracy, w których załoga pali tytoń. Od kilkunastu lat obserwujemy szeroko zakrojone działania pracodawców zmierzające do zmniejszania populacji zatrudnionych palących tytoń, ale, ich wyniki są często niezadowolające. Należy pamiętać, że o skuteczności przedsięwzięć w dużym stopniu decyduje znajomość opinii pracowników na temat problemu palenia tytoniu w miejscu pracy. Celem pracy była analiza opinii pracowników na temat palenia tytoniu w miejscu pracy. Dobór grupy badawczej był celowy. Badane osoby były etatowymi pracownikami dużego zakładu pracy w Rzeszowie. Materiał badawczy stanowiły odpowiedzi, udzielone na pytania anonimowej ankiety. Ankieta zawierała 21 pytań dotyczących badania opinii skierowanych do osób palących i 17 pytań dotyczących badania opinii skierowanych do osób niepalących. Pytano o opinie na temat postrzegania zagrożeń płynących z palenia tytoniu przez samych palaczy, jak i osób niepalących oraz ich oczekiwań wobec zakładu pracy. Pytano także o chęć przystąpienia do programu uwalniającego od nałogu palenia tytoniu. Za codziennych palaczy tytoniu (zgodnie z definicją WHO) uznano osoby, które wypalają, co najmniej jednego papierosa dziennie. Za byłych palaczy uznano osoby, które w przeszłości paliły codziennie lub okazjonalnie (mniej niż jednego papierosa dziennie). Na terenie zakładu rozdano 4200 ankiet. Wypełnione formularze z odpowiedziami otrzymano od 1412 pracowników, co stanowiło 33,6% rozdanych ankiet. Wszystkie ankiety uporządkowano i sprawdzono pod względem merytorycznym. Zakwalifikowano prawidłowo wypełnione ankiety w liczbie 1291 co stanowiło 30,7% rozdanych kwestionariuszy. Do obliczeń statystycznych wykorzystano najnowszą wersję programu Statistica 8.0. Wyniki badań wskazują, że 14,9% pracowników pali tytoń, a co trzeci palacz martwi się konsekwencjami palenia tytoniu. Jeże-

Smoking is now a serious social problem in Poland and abroad. Unfortunately, adverse effects also affect the businesses in which the crews smoke tobacco. For several years a wide-ranging measures aimed at reducing the population of smoking employees can be observed, unfortunately their results are significantly below expectations. What must be noted is that the effectiveness of these projects to a large extent is determined by the opinion of the smoking part of the crew about the problem of smoking in the workplace. The aim of this work was to analyze the opinions of employees about smoking in the workplace. The selection of study group was expedient. The people tested were permanent employees of a large plant in Rzeszow. The research materials were the answers to the questions given to an anonymous survey. The survey contained 21 questions about their opinions to smokers and 17 questions about their opinions to non-smokers. The perception of risks arising from the smoking of tobacco by smokers and non-smokers was asked for, and their expectations towards the company. They were asked also the willingness to join special programs helping in quitting the addiction of smoking. The individuals who smoke at least one cigarette a day were recognized as daily smokers of tobacco (as defined by WHO). Those who used to smoke every day in the past or occasionally were considered as ex-smokers. (less than one cigarette per day) [7]. 4200 surveys were distributed in the plant. The filled - in forms with replies were received from 1412 workers, representing 33.6% of questionnaires distributed. All the surveys were put in order and checked on its merits. 1291 were classified as correct, what represented 30.7% of questionnaires distributed. The latest version of the program Statistica 8.0 was used for the statistical calculations. Test results show that 14.9% of employees smoke tobacco, and every third smoker is worried about the consequences of smoking. As far as opin-

Adres do korespondencji:  
 Mgr Filip Osuchowski  
 Katedra Zdrowia Publicznego  
 Uniwersytet Rzeszowski  
 35-321 Rzeszów, ul. Warzywna 1  
 Tel. (+17) 872 33 60  
 e-mail: filip.osuchowski@wp.pl

li chodzi o opinie na temat obecności palenia w miejscu pracy, to pracownicy najczęściej uważali (94,3%), że zakład pracy powinien zrobić wszystko, by ochronić niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego. Zaledwie, co dziesiąty (11,4%) uważa, że mówienie o szkodliwości palenia to zamach na wolność palaczy oraz twierdzi, iż jest sporo przesady w mówieniu o szkodliwości palenia. Wśród negatywnych skutków palenia respondenci najczęściej wskazywali na konsekwencje zdrowotne (36,6%). W populacji palaczy bardzo chce rzucić palenie 17,9%, a co dziesiąty nie rozważa takiej możliwości. Pociągającym jest jednak to, iż 48,9% badanych wyraża opinie o przystąpieniu do programu prozdrowotnego, którego celem jest pomoc w rzuceniu palenia. Z przeprowadzonych badań wynika, że zdecydowana większość badanych pracowników uważa, iż zakład pracy powinien chronić niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego oraz pomagać palącym pracownikom w rzuceniu palenia. Ponad połowa pracowników uważa, że zakład pracy powinien pomóc swoim pracownikom uwolnić się od nałogu palenia tytoniu. Osoby palące martwią się konsekwencjami zdrowotnymi wynikającymi z palenia tytoniu. Prawie połowa badanych wyraża chęć przystąpienia do programu uwalniającego od nałogu palenia tytoniu jednak duża grupa pracowników palących nie wykazała takiego zainteresowania. Wiek i poziom wykształcenia nie wpływają na motywację zerwania z nałogiem palenia tytoniu wśród palących pracowników.

### Wstęp

Używanie tytoniu stanowi istotny czynnik ryzyka przewlekłych chorób niezakaźnych i jest jedną z głównych przyczyn zgonów na świecie [6]. Obecnie 1 na 10 zgonów w grupie dorosłych osób całego świata jest spowodowany paleniem tytoniu [7]. Szacuje się, iż szkodliwe związki zawarte w dymie tytoniowym zabijają od 30% do 50% palaczy [7], a średnia długość ich życia jest krótsza o około 15 lat w porównaniu z grupą osób niepalących [12,11]. Tytoń wypalany w dowolnej formie jest przyczyną do 90% wszystkich nowotworów płuc oraz istotnym czynnikiem ryzyka zgonu z powodu chorób sercowo naczyniowych [14]. Palenie papierosów jest również przyczyną ogromnych kosztów finansowych i społecznych wynikających z konieczności leczenia chorób odtytoniowych i przedwczesnej śmierci osób w wieku produkcyjnym. Palenie tytoniu stało się problemem społecznym, ekonomicznym i prawnym dotykającym wszystkie obszary życia również te związane z miejscem pracy. Konflikty między palącą i niepalącą częścią załogi, koszty związane z absencją chorobową pracowników palących tytoń, częstsze wypadki przy pracy, zwiększone koszty eksploatacji urządzeń i pomieszczeń - wszystko to powoduje, że dyrekcja zakładu pracy podejmuje różnorodne działania w celu redukcji tego zjawiska. Jednym z najbardziej popularnych strategii postępowania są antynikotynowe programy promocji zdrowia.

O powodzeniu tychże programów w dużym stopniu decyduje znajomość opinii pracujących na temat problemu palenia tytoniu w miejscu pracy. Wiedza ta ma kluczowe znaczenie przy definiowaniu właściwych działań, które powinny być zgodne z oczekiwaniami i potrzebami zatrudnionych. Opinia stanowi pogląd na temat danego zagad-

ions on the presence of smoking in the workplace are concerned, most workers believe (94.3%) that the employer should do everything to protect the non-smokers from having to inhale tobacco smoke. Only one in ten believes (11.4%) that talking about the harmfulness of smoking is the attack on the freedom of smokers, and argues that there is a lot of exaggeration in speaking about the harmfulness of smoking. As for the negative effects of smoking the most frequently mentioned are health consequences (36.6%). In a population of smokers 17.9% want to quit smoking very much and one in ten do not consider such possibility. What is comforting, however, is that 48.9% of respondents expressed opinions about joining the pro - health program which goal is to help in quitting smoking. The study shows that the vast majority of staff believes that the employer should protect the non - smokers from inhaling tobacco smoke and help the smoking employees in quitting smoking. More than half of all workers considered that the employer should help the employees to quit smoking addiction. Smokers worry about the health consequences resulting from tobacco smoking. Almost half of respondents expressed their willingness to join a program helping in releasing from the addiction of smoking, but a large group of smokers has not shown such an interest. Age and level of education do not affect the motivation to release from the addiction of smoking among smoking employees.

nienia lub obiektu. Zgodnie z modelem Elisa ABC (Affective, Behavioral, Cognitive) postawa składa się z trzech składników: emocjonalnego, behawioralnego i poznawczego [8]. Składnik emocjonalny to ustosunkowanie emocjonalne do przedmiotu postawy. Składnik behawioralny to zachowanie wobec przedmiotu czy postawy. Składnik poznawczy to wiedza na temat badanego przedmiotu, postawy, a podstawowym elementem składowym tej wiedzy jest właśnie opinia.

Znajomość opinii pracowników na temat palenia tytoniu w miejscu pracy jest niezwykle istotna przy planowaniu, wdrażaniu i ewaluacji programów promocji zdrowia zmierzających do redukcji zjawiska palenia tytoniu w miejscu pracy. Badanie poglądów ma na celu m.in. poznanie stosunku pracowników do zakazu palenia tytoniu na terenie zakładu pracy, wpływie palenia tytoniu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa czy relacji wobec palących kolegów.

Badanie prowadzone było w terminie styczeń, luty, marzec 2008 r. wśród pracowników jednego z największych rzeszowskich zakładów pracy.

Celem pracy była analiza opinii pracowników na temat zjawiska palenia tytoniu w miejscu pracy.

### Materiał i metody

Do przeprowadzenia badania posłużyła anonimowa ankieta analizująca między innymi opinie wobec palenia tytoniu w miejscu pracy, którą samodzielnie wypełniali pracownicy zakładu. Pytania kierowane do ankietowanych dotyczyły danych socjodemograficznych takich jak: płeć, wiek, wykształcenie, funkcja jaką osoba pełni w zakładzie pracy, palenia tytoniu, opinii na temat obecności palenia w miejscu pracy, opinii na temat postrzegania zagrożeń płynących z palenia tytoniu przez samych palaczy, oraz oczekiwań od zakładu pracy minimum pomocy w zaprzestaniu palenia ze strony palaczy. Badano również chęć przystąpienia do programu uwal-

niającego od nałogu palenia tytoniu oraz chęć polecenia takiego programu innym osobom. Ankieta zawierała 21 pytań dotyczących badania opinii skierowanych do osób palących i 17 pytań dotyczących badania opinii skierowanych do osób niepalących.

Według definicji WHO [17] za codziennych palaczy tytoniu uznano osoby, które podały w ankiecie, że wypalają, co najmniej jednego papierosa dziennie. Za byłych palaczy uznano osoby, które w przeszłości paliły codziennie lub okazjonalnie (mniej niż jednego papierosa dziennie).

Na terenie zakładu rozdano 4200 ankiet. Wypełnione formularze z odpowiedziami otrzymano od 1412 pracowników, co stanowiło 33,6% rozdanych ankiet, a prawidłowo wypełnione ankiety stanowiły liczbę 1291, co stanowiło 30,7% rozdanych kwestionariuszy.

Zgromadzone dane opracowano statystycznie przy pomocy pakietu STATISTICA 8.0. Do statystycznego opracowania zgromadzonych danych zastosowano test niezależności chi-kwadrat. Przyjęto następujące reguły statystyczne:  $p > 0,05$  - brak istotności statystycznej,  $p < 0,05$  - istotna zależność statystyczna (\*),  $p < 0,01$  - wysoce istotna zależność statystyczna (\*\*),  $p < 0,001$  - bardzo wysoce istotna zależność statystyczna (\*\*\*)..

### Wyniki

Badaniem została objęta grupa 1291 pracowników jednego z największych rzeszowskich zakładów produkcji lotniczej. W badaniu wyraźnie dominowali mężczyźni i stanowili 82,1%, (n=1060 osób), kobiety stanowiły 17,9% (n=231 osób). Najliczniejszą grupę pod względem wieku stanowili pracownicy młodzi, nie mający 30 lat - 30,8% (n=397 osób). W badanej grupie, najwięcej osób 67,1% (n=608 osób) posiadało wykształcenie wyższe, zaś średnie i pomańskie 36,6% (n=473 osób). Najliczniejszą grupą pod względem zajmowanych stanowisk pracy stanowiły osoby nie kierujące innymi pracownikami - 81,4% (n=1051 osób). Wyniki badań wykazały, że 14,9% (n =192 osób) pracowników regularnie pali tytoń.

Analiza wyników badań dotyczyła opinii pracowników na temat obecności pale-

Tabela I

## Opinie na temat obecności palenia w miejscu pracy.

Opinions about the presence of smoking at workplace.

	Liczność	Procent <sup>a)</sup>
Zakład pracy powinien chronić niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego.	1218	94,3%
Zakład pracy powinien pomagać palącym pracownikom w rzuceniu palenia.	1057	81,9%
Przeszkadza mi, gdy inni w mojej pracy palą.	831	64,4%
Palenie tytoniu przez pracowników przynosi straty ekonomiczne dla zakładu.	748	57,9%
Zakład pracy powinien zadbać o to, by palący mieli dogodne warunki do palenia tytoniu w czasie pracy.	699	54,1%
W czasie pracy powinien obowiązywać całkowity zakaz palenia tytoniu.	666	51,6%
Palenie tytoniu to osobista sprawa każdego pracownika i zakładowi pracownicy nic do tego.	585	45,3%
Palenie tytoniu psuje dobry wizerunek firmy.	570	44,2%
Gdy palący pracownicy robią przerwę na papierosa, niepalący muszą wykonywać za nich pracę.	509	39,4%
O tym, czy można palić w pracy czy nie powinna decydować większość pracowników.	495	38,3%
Możliwość swobodnego palenia w pracy sprawia, że pracownicy lepiej pracują.	400	31,0%
Wszelkie ograniczenia palenia w pracy świadczą o braku tolerancji wobec palących, ich dyskryminacji.	349	27,0%
Palenie w pracy powinno być dozwolone wszędzie tam, gdzie nie grozi to pożarem lub innym poważnym niebezpieczeństwem.	307	23,8%
Powinien obowiązywać całkowity zakaz palenia w miejscu pracy.	248	19,2%
Mówienie o szkodliwości palenia to zamach na osobistą wolność palących pracowników.	147	11,4%
Jest sporo przesady w tym, co mówią o szkodliwości palenia tytoniu dla zdrowia.	117	9,1%
Brak jakiegokolwiek odpowiedzi	2	0,2%

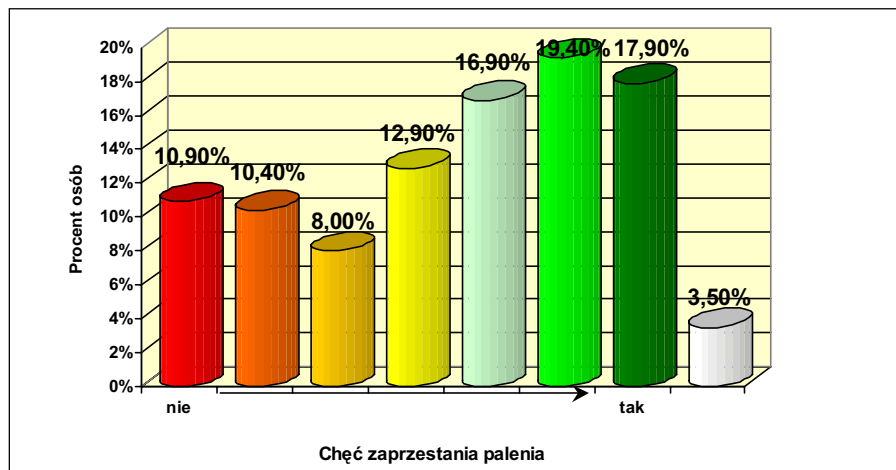
a) Suma wynosi ponad 100%, gdyż ankietowani mogli wskazać wiele odpowiedzi

Tabela II

## Charakterystyka zależności między wiekiem a chęcią zerwania z nałogiem palenia tytoniu wśród palących pracowników.

The characteristics of relations between age and the willingness of quitting smoking habit among smoking employees.

Chęć rzucenia palenia (wartości średnie)	Wiek (w latach)							p
	mniej niż 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55 lub więcej	
	4,2	4,5	4,6	4,5	4,7	5,0	4,1	>0,05



Rycina 1

## Chęć zaprzestania palenia tytoniu deklarowana przez palących pracowników.

The willingness of quitting tobacco smoking as declared by the smoking employees.

nia w miejscu pracy wykazała, że zakład pracy powinien zrobić wszystko, by ochronić niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego (94,3%). Ogromna większość (81,9%) twierdziła również, że zakład pracy powinien pomagać palącym pracownikom w rzuceniu palenia. Zdecydo-

wana większość ogółu pracowników (64,4%) uważała, iż przeszkadza im, gdy inni w ich obecności palą tytoń, a także, że palenie tytoniu przez pracowników przynosi straty ekonomiczne dla zakładu (57,9%). Ponad połowa pracowników (54,1%) była zdania, że zakład pracy powinien zapewnić palącym

pracownikom dogodne warunki do palenia tytoniu podczas pracy i jednocześnie 51,6% ankietowanych uważała, iż podczas pracy powinien obowiązywać całkowity zakaz palenia. Niewiele mniej niż połowa ankietowanych (45,3%) przyznała, że palenie tytoniu to osobista sprawa pracownika i zakład pracy nie powinien ingerować w decyzje pracowników. Duża grupa respondentów (44,2%) sądzi, że palenie tytoniu w czasie pracy osłabia wizerunek firmy oraz, że kiedy palący pracownicy robią przerwę na papierosa niepalący muszą wykonywać za nich pracę (39,4%). Co trzeci badany (31,0%) był zdania, że możliwość palenia tytoniu w pracy ułatwia pracę. Co dziesiąty ankietowany (11,4%) był zdania, iż mówienie o szkodliwości palenia tytoniu to zamach na osobistą wolność palących pracowników. Charakterystykę opinii respondentów na temat obecności palenia w miejscu pracy przedstawia tabela I.

Analizę rozkładu opinii palaczy na temat tego nałogu przeprowadzono tylko wśród 437 osób, które palą regularnie i rzucają palenie (od ostatniego wypalonego papierosa nie minęło jeszcze pół roku) oraz w grupie byłych palaczy i osób palących okazjonalnie.

Co trzecia osoba (36,6%) wskazuje, iż martwi się konsekwencjami palenia, a co czwarta (24,7%) uważa, że ludzie patrzą nieprzychylnie na palaczy, mniej więcej tyle samo czuje się więźniami swojego nałogu (23,8%).

Zbadano również opinie pracowników na temat gotowości zaprzestania palenia tytoniu. Analizie poddano 201 osób. Byli to pracownicy, którzy regularnie palą tytoń (n = 192), są w trakcie rzucania palenia, ale od ostatniego wypalonego przez nich papierosa nie minęło jeszcze pół roku (n = 4) i osoby, które palą tytoń okazjonalnie (n = 5). Ankietowani swoją gotowość do zaprzestania palenia tytoniu zaznaczali na siedmio stopniowej skali, gdzie jedynka oznaczała całkowity brak rozważania możliwości rzucenia palenia tytoniu, a siódemka oznaczała wielką chęć uwolnienia się od nałogu palenia tytoniu. Dokładną charakterystykę opinii palaczy na temat chęci rzucenia palenia przedstawia rycina I.

Warto również dodać, że badani palący pracownicy w 40,8% oczekiwali od zakładu pracy pomocy w uwolnieniu się od nałogu palenia tytoniu.

Dalsza analiza danych wykazała również, że prawie połowa, bo 49,8% spośród palących pracowników deklarowało chęć przystąpienia do programu pomocy w rzuceniu palenia.

Zaskakującym wydaje się fakt, że w przeprowadzonym badaniu nie wykazano zależności chęci rzucenia palenia w stosunku do wykształcenia oraz do wieku przebadanych palących pracowników (p>0,05). Swoje odpowiedzi ankietowani zaznaczali na siedmiostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało całkowity brak rozważania możliwości rzucenia palenia, a siedem oznaczało iż badani bardzo chcą rzucić palenie tytoniu. Pod względem wykształcenia pracownicy zostali podzieleni na trzy grupy: osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym stanowiły pierwszą grupę, ze średnim dru-

gą, a z wyższym trzecią. Jeżeli chodzi o charakterystykę zależności między wykształceniem a chęcią zerwania z nałogiem palenia tytoniu, to po uśrednieniu zebranych odpowiedzi okazało się, że wszystkie trzy grupy odpowiadały bardzo podobnie i w skali siedmiopunktowej chęć rzucenia palenia najwyżej ocenili palacze z wykształceniem średnim (4,69 punktu), a najniżej z wykształceniem wyższym (4,32 punktu). Charakterystykę zależności między wiekiem, a chęcią zerwania z nałogiem palenia tytoniu wśród przebadanych palących pracowników przedstawiają tabela II.

## Dyskusja

Tworzenie i utrzymywanie bezpiecznego środowiska pracy nie jest tylko zadaniem pracodawców, ale i pracowników [13]. Dlatego bardzo ważne jest, aby wszelkie działania kierownictwa w tym zakresie były podejmowane wspólnie z załogą w sposób rozważny i przemyślany. Konieczne jest dokładne rozpoznanie opinii pracowników na temat palenia tytoniu w miejscu pracy, przed podjęciem przez kierownictwo zakładu działań zmierzających do zmniejszenia zjawiska nikotynizmu wśród swojej załogi. Odpowiedzi zawarte w przeprowadzonej ankiecie świadczą wyraźnie o gotowości zatrudnionego zespołu do interwencji ze strony pracodawcy w celu ochrony niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego i pomocy pracownikom palącym w uwalnianiu się od nałogu palenia tytoniu. Trzeba również wspomnieć, iż większość załogi bo 51,6% opowiedziała się za wprowadzeniem całkowitego zakazu palenia tytoniu w miejscu pracy pomimo braku takich regulacji w polskim prawodawstwie. Podobne badania były prowadzone w mniejszym zakładzie branży lotniczej na terenie województwa podkarpackiego, gdzie pracownicy w większości opowiedzieli się za tym by zakład pracy nie pomagał załodze w uwalnianiu się od nałogu palenia tytoniu, a 66% ankietowanych opowiedziało się za całkowitym zakazem palenia na terenie zakładu [10]. O to samo zapytano pracowników przemysłu wydobywczego w Republice Kirgiskiej, gdzie ankietowano pracowników największej Kirgiskiej spółki górniczej. Tamtejsza badana grupa była niemal identyczna pod względem płci i wieku do ankietowanych pracowników. Grono pracowników opowiadających się za całkowitym zakazem palenia tytoniu w kirgiskiej spółce wynosiło 77% [16]. Porównując te wyniki do innych badań przeprowadzonych w Polsce trzeba wspomnieć, iż Centrum Badania Opinii Społecznej wykazało, iż w 1992 roku za całkowitym zakazem palenia tytoniu w urzędach i zakładach pracy opowiedziało się prawie 66,7% Polaków [1], a w 2008 roku 71% [4]. Warto by rozważyć możliwość wprowadzenia całkowitego zakazu palenia w polskich zakładach pracy zwłaszcza tam gdzie zwolennicy tego typu rozwiązań stanowiliby większość. Trzeba również pamiętać o tym, że wiele wcześniejszych badań wykazało, iż najlepszym rozwiązaniem mającym zapewnić zdrowe warunki pracy jest całkowity zakaz palenia tytoniu w zamkniętych pomieszczeniach w zakładach pracy [13]. Ocenia się, że praca w warunkach wolnych od dymu tytoniowe-

go wpływa nie tylko na zdrowie osób niepalących, ale również i palaczy, którzy wypalają dzięki temu nawet o 29% mniej papierosów każdego dnia [5]. W jednym badaniu wykazano, że zakaz palenia jest dziewięciokrotnie tańszą i efektywniejszą metodą umożliwiająca zaprzestanie palenia niż nikotynowa terapia zastępcza [9]. Na uwagę zasługuje również bardzo niski odsetek codziennych palaczy tytoniu, którzy zgodnie z definicją WHO stanowią 14,9% przebadanej załogi polskiego zakładu. Odsetek ten cieszy jeszcze bardziej, jeżeli pod uwagę weźmiemy rozkład badanej grupy ze względu na płeć, bo przecież znaczącą większość pracowników stanowili mężczyźni, którzy zgodnie z wieloma wcześniej opublikowanymi badaniami znacznie częściej sięgają po papierosa niż kobiety. Porównując uzyskane wyniki z badaniami przeprowadzonymi przez Centrum Badania Opinii Społecznej z 2008 roku widać wyraźnie, że liczba osób palących w ankietowanej grupie pracowników w stosunku do ogólnej polskiej populacji jest przeszło dwukrotnie niższa [4]. Załoga zakładu bardzo dobrze wypadła pod względem odsetka osób palących, nie tylko w zestawieniu z populacją Polski i innych podobnych do nas krajów Europy środkowo-wschodniej [3], gdzie najlepiej sytuowana Słowacja z 24% odsetkiem palącej populacji przewyższa ilością osób palących populację badanego zakładu o ponad 9%, ale także w zestawieniu z grupą o wysokiej świadomości zdrowotnej, jak studenci pierwszego roku Wydziału Lekarskiego Akademii Medycznej w Gdańsku, gdzie odsetek palących osób wyniósł 21% [14] i był niewiele niższy od odsetka palących Słowaków. Znacznie mniej pozytywnie nastraja fakt, że mniej niż połowa palaczy 49,8% deklaruje chęć zaprzestania palenia tytoniu, a tylko 17,9% chce tego bardzo i jest to znacznie mniej niż w ogólnej populacji, gdzie chęć rzucenia palenia tytoniu deklarowało 77% Polaków [4]. Jeżeli chodzi o wolę zaprzestania palenia tytoniu deklarowaną przez mieszkańców innych krajów to badania takie były wykonywane w USA i Kanadzie i wykazały, że 70,8% spośród badanych wyrażała chęć zerwania z nałogiem palenia tytoniu a 12,8% nie czuła takiej potrzeby [2] podczas, gdy w grupie ankietowanych pracowników osoby nie wykazujące chęci zaprzestania palenia tytoniu stanowiły ponad 21,3%.

Palenie tytoniu jest poważnym problemem w miejscu pracy. Poznane opinie pracowników są niezbędne do planowania antynikotynowych programów promocji zdrowia lub innych strategii działania zmierzających do ograniczenia zjawiska palenia tytoniu w miejscu pracy.

Mając na uwadze bardzo dużą liczebność pracowników zakładu biorącego udział w badaniu nawet przy odsetku 15% załogi palącej regularnie tytoniu i pięćdziesięcioprocentowej chęci zerwania z nikotynizmem w grupie codziennych palaczy podjęcie działań w zakresie szeroko rozumianego programu promocji zdrowia wydaje się mieć uzasadnienie. Dużym ułatwieniem podczas realizowanego projektu mającego na celu pomoc w zaprzestaniu palenia tytoniu będzie wysoka świadomość prozdrowotna wśród załogi i zrozumienie dla interwencji

ze strony pracodawcy.

## Wnioski

1. Zdecydowana większość badanych pracowników uważa, że zakład pracy powinien chronić niepalących przed koniecznością wdychania dymu tytoniowego oraz pomagać palącym pracownikom w rzuceniu palenia.

2. Ponad połowa pracowników uważa, że zakład pracy powinien pomóc swoim pracownikom uwolnić się od nałogu palenia tytoniu.

3. Osoby palące martwią się konsekwencjami zdrowotnymi wynikającymi z palenia tytoniu. Prawie połowa badanych (49,8%) wyraża chęć przystąpienia do programu uwalniającego od nałogu palenia tytoniu jednak duża grupa pracowników palących nie wykazała takiego zainteresowania (42,8%).

4. Wiek i poziom wykształcenia nie wpływają na motywację zerwania z nałogiem palenia tytoniu wśród palących pracowników.

## Piśmiennictwo

1. **Andrzejew-Frączek D.**: Palenie tytoniu w opinii społecznej. Kancelaria Sejmu Biuro Studiów i Ekspertyz Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, grudzień 1992, nr 103.
2. **Bauer J. E., Hyland A., Li Q. et al.**: A longitudinal assessment of the impact of smoke-free workplace policies on tobacco use. *Am. J. Public Health* 2005, 95, 1024.
3. **Feliśiak M.**: Postawy wobec palenia papierosów wśród Polaków Czechów, Słowaków i Węgrów. Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, 2008 BS/84/2008.
4. **Feliśiak M.**: Postawy wobec palenia papierosów. Komunikat z badań Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, 2008 BS/46/2008.
5. **Fichtenberg C., Glantz S.**: Effect of smoke-free workplace on smoking behavior: systematic review. *Washington DC, The Word Bank*, 1999.
6. **Kaletka D., Koziół A., Miśkiewicz P.**: MPOWER - Strategia na rzecz walki ze światową epidemią używania tytoniu. *Medycyna Pracy* 2009, 60, 145.
7. **Mathers C.D., Loncar D.**: Projection of global mortality and burden of disease from 2002 to 2030. *Public Libr. Sci. Med.* 2006, 3, 2011.
8. **Muran J.C.**: A reformulation of the ABC model in cognitive psychotherapies: Implications for assessment and treatment. *Clin. Psychol. Rev.* 1991, 11, 1991, 399.
9. **Ong M., Glantz M.S.**: Free nicotine replacement therapy programmes vs implementing smoke-free workplace: a cost-effectiveness comparison. *Am. J. Public Health* 2005, 95, 969.
10. **Osuchowski F., Pudło P.**: Postawy pracowników firmy Hispano Suiza Polska wobec palenia tytoniu w miejscu pracy. *Przegląd Medyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego*, 2009, VII, 64.
11. **Peto R., Lopez A.D., Boreham J., et al.**: Mortality from tobacco in developed countries: indirect estimation from national vital statistics. *Lancet* 1992, 23, 1268.
12. **Peto R., Lopez A.D., Boreham J., Thun M. et al.**: Mortality from smoking worldwide. *Br. Med. Bull.* 1996, 52, 15.
13. **Piekoszowski W., Florek E.**: Palenie tytoniu w miejscu pracy. *Przegl. Lek.* 2007, 64, 862.
14. **Siemińska A., Jassem J., Uherek M. i wsp.**: Postawy wobec palenia tytoniu wśród studentów pierwszego roku medycyny. *Pneumon. Alergol. Pol.* 2006, 74, 377.
15. **Vinnikov D., Burzhubaeva A., Burzhubaeva A. et al.**: How big is support for smoking prohibition in public places in Kyrgyzstan among mining employees? *CVD Prevention Control* 2009, 4, 139.
16. **World Health Organization.** World health report 2002. WHO, Geneva 2002, <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/pr84/en/index.html>.
17. **World Health Organization.** Guidelines for Controlling and Monitoring the Tobacco Epidemic. Geneva, WHO 1998, 76.