

Rozwiązania prawne w zakresie palenia tytoniu w miejscu pracy

Prawodawstwo RP nakłada na polskich pracodawców pewien zakres „obligacji antytytoniowych”. Jednym z aktów normatywnych regulujących tą kwestię jest „Ustawa z dn. 9 listopada 1995r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych” (Dz. U. z 1996r. nr 10, poz. 55 z późn. zm.). Zgodnie z jej art. 5 ust. 1 pkt. 3, **zabrania się palenia wyrobów tytoniowych poza pomieszczeniami wyodrębnionymi i odpowiednio przystosowanymi w pomieszczeniach zakładów pracy**; natomiast wg ust. 1a, **za wprowadzenie zakazu palenia w tych miejscach odpowiedzialny jest właściciel lub użytkownik obiektu**. Ponadto, art. 13 stanowi, że osoba, która pali wyroby tytoniowe w miejscach objętych w/w zakazem podlega karze grzywny.

Kolejnym aktem prawnym regulującym omawiane zagadnienie jest „Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dn. 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy” (tekst jednolity z 2003r.: Dz. U. nr 169, poz. 1650 z późn. zm.). § 111 tego rozporządzenia oraz § 40-42 załącznika 3 **obligują pracodawcę do wyodrębnienia i odpowiedniego przystosowania w zakładzie pracy palarni**. Ma być ona usytuowana w firmie w taki sposób, który nie naraża osób niepalących na wdychanie dymu tytoniowego. Niestety z obowiązku utworzenia palarni nie zwalnia pracodawcy nawet całkowity zakaz palenia tytoniu w pomieszczeniach zakładu pracy wprowadzony odpowiednim postanowieniem regulaminu.¹

Omówione „obligacje antytytoniowe” nałożone na pracodawców **sprzyjają redukcji zjawiska biernego palenia wśród niepalących pracowników oraz klientów firmy**. Jednakże omawiana Ustawa nie ogranicza się wyłącznie do wprowadzenia tego typu obowiązków. Ma ona bowiem również na celu **zachęcanie pracodawcy do wspierania załogi w odchodzeniu od nałogu nikotynowego**. I tak, w jej art. 1 stwierdza się, że działalność zakładów pracy zmierzająca do ograniczenia używania tytoniu może być wspierana przez organy administracji rządowej i samorządu terytorialnego. Jest ona bowiem traktowana jako element szerszej polityki państwa zachęcającej do ograniczenia używania tytoniu m.in. poprzez działalność wychowawczą i informacyjną, promocję zdrowego stylu życia oraz leczenie i rehabilitację osób uzależnionych od nikotyny (art. 3).

Jakie zatem, obok zakazów palenia tytoniu, dodatkowe działania antytytoniowe może wdrażać pracodawca przy wsparciu organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego? Tego już nie definiuje omawiany akt prawny. Jednakże powinny to być działania, dzięki którym pracownicy mogą:

- a/ uświadomić sobie znaczenie problemu tytoniowego dla ich zdrowia, życia osobistego, jak również interesów firmy, w której pracują**
- b/ rozwinąć swoją motywację do rzucenia lub znacznego ograniczenia palenia tytoniu**
- c/ nauczyć się praktycznych umiejętności sprzyjających odchodzeniu od nałogu palenia**
- d/ uzyskać wsparcie ze strony firmy i kolegów z pracy w ograniczaniu palenia tytoniu.**

¹ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dn. 27 czerwca 2002r. (SA/Bk 230/02)

Szanowny Menadżerze!

Palenie tytoniu jest powszechnie uważane za szkodliwe dla osoby uzależnionej i osób niepalących znajdujących się w jej otoczeniu (tzw. bierni palacze). Coraz więcej szefów firm zauważa, że jest ono także ekonomicznie niekorzystne dla zakładu. W związku z tym wiele przedsiębiorstw podejmuje działania minimalizujące straty spowodowane paleniem tytoniu w miejscu pracy.

Pan/Pani, jako osoba odpowiedzialna za sukces firmy powinna mieć pełną informację dotyczącą palenia w pracy, jego negatywnych konsekwencji, a przede wszystkim, możliwych do zastosowania środków zaradczych.

Informacje przedstawiamy w formie odpowiedzi na kilka pytań, które najczęściej zadają sobie menadżerowie w związku z problemem tytoniowym w podległych im zakładach.

✘ Czy muszę zajmować się problemem palenia w mojej firmie?

TAK. Głównym celem działań każdego Menadżera jest przecież jak najlepsza sytuacja rynkowa przedsiębiorstwa, a palenie tytoniu w firmie zmniejsza jej efektywność, a tym osłabia samą pozycję wśród konkurentów. Ponadto, generuje dodatkowe koszty dla firmy. Wynika to z kilku zjawisk:

I. Nałogowe palenie papierosów przez załogę przedsiębiorstwa ma wpływ na zwiększenie jej absencji chorobowej

Palący pracownicy statystycznie częściej (wzrost od 30 – 50% w porównaniu ze swoimi niepalącymi kolegami) korzystają ze zwolnień lekarskich. Ich koszty do trzydziestego trzeciego dnia choroby obciążają pracodawcę (są opłacane z funduszu zakładu pracy). Dochodzą do tego zwolnienia lekarskie w celu opieki nad dzieckiem. Ma to związek z wielokrotnie potwierdzonym przez badania naukowe faktem, że dzieci palących rodziców częściej chorują. Przykładowo zapalenie oskrzeli i płuc oraz inne schorzenia układu oddechowego występują prawie dwukrotnie częściej u dzieci, których jedno lub oboje rodziców palą papierosy.

Ponadto osoby palące, które w miejscu pracy narażone są na kontakt np. z ołowiem, azbestem, niklem, chromem, platyną, pyłami, parami i gazami (m. in. amoniaku, formaldehydu, chloru i siarki) mają dodatkowo zwiększone ryzyko zapadalności na alergie górnych i dolnych dróg oddechowych, przewlekłą obturacyjną chorobę płuc oraz nowotwory płuc, krtani i pęcherza moczowego. Palenie tytoniu jest więc najbardziej szkodliwe dla zatrudnionych przy produkcji m. in. akumulatorów, farb, nawozów i środków ochrony roślin, gumy, w kopalnictwie, przetwórstwie i spalaniu węgla, odlewnictwie żelaza i stali.

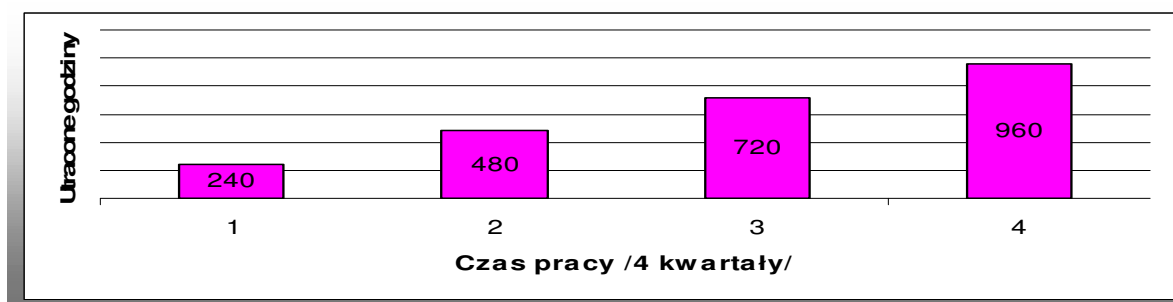
II. Palenie tytoniu przez załogę wiąże się ze skróceniem efektywnego czasu pracy wynikającym z tzw. „przerw na papierosa”

Poniżej znajduje się rachunek strat rzeczywistego czasu poświęcanego na pracę w związku z przerwami na papierosa:

*pięciominutowe przerwy jednego pracownika wypalającego tylko 6 papierosów dziennie w czasie pracy pochłaniają **10 godzin** w skali miesiąca.

*ośmioosobowy zespół takich pracowników marnuje już **80 godzin**, co równa się **10 pełnym dniom pracy** w miesiącu.

Poniższy wykres przedstawia straty czasu pracy ośmioosobowego zespołu pracowniczego w skali roku (w podziale na kwartały)



Łatwo można oszacować wzrost zysków finansowych zakładu, gdyby 120 dni pracy (960 godzin) utraconej w skali roku przez ośmioosobowy zespół zostało wykorzystane do wykonania działań pracowniczych.

III. Palenie tytoniu przez załogę firmy ma wpływ na nasilenie się zjawiska tzw. nieefektywnej obecności w pracy (z ang. tzw. *presenteeism*)

Polega ona na tym, że choć palący pracownicy są obecni w pracy, to z powodu chorób odtytoniowych i/lub dolegliwości zdrowotnych związanych z konsumpcją papierosów ich efektywność jest bardzo zmniejszona. Idzie tu o takie sytuacje, gdy np. pracownik fizyczny szybciej się męczy/ dostaje zadyszki, a w rezultacie częściej robi sobie przerwy podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych w porównaniu z pracownikiem niepalącym. Takie dolegliwości czy z pozoru niegroźne choroby, z powodu których mało który pracownik pozostaje w domu, można by tu mnożyć: bóle głowy, kaszel, alergie itp.

IV. Palenie tytoniu w zakładzie pracy powoduje znaczne zwiększenie zagrożenia pożarowego i wzrost kosztów ochrony przeciwpożarowej oraz wzrost kosztów remontów

✘ W jaki sposób mogę ograniczyć skalę wymienionych powyżej negatywnych konsekwencji palenia tytoniu przez załogę?

Można zmniejszyć negatywne efekty wymienionych wyżej problemów, a nawet całkowicie ich uniknąć, wdrażając w firmie kompleksowe działania, ujęte w formie programu, które wspierają pracowników w odejściu od nałogu palenia, a firmę uwalniają od dymu tytoniowego. Ich zastosowanie daje wiele wymiernych korzyści, do których należą:

- I. Poprawa efektywności pracy. Ma to związek ze zmniejszoną absencją chorobową, obniżeniem strat efektywnego czasu pracy związanych z „przerwami na papierosa” oraz redukcją zjawiska nieefektywnej obecności w pracy.**
- II. Wzmocnienie pozytywnego wizerunku społecznego (*public relations*) firmy uwalniającej się od dymu tytoniowego.**
- III. Korzystny wpływ na identyfikację załogi z zakładem pracy. Pracownicy aktywnie uczestniczący w proponowanych przez firmę działaniach mają poczucie, że zakład dba o nich i ich zdrowie.**
- IV. Zmniejszenie natężenia lub wyeliminowanie, często bardzo poważnych, konfliktów między palącymi i niepalącymi pracownikami powstającymi na tle biernego palenia, a także dezorganizacji czasu pracy wynikającej z tzw. „przerw na papierosa”.**
- V. Poprawa jakości produktów szczególnie w takich działach, jak produkcja artykułów spożywczych, czy kosmetyków oraz poprawa jakości obsługi klienta.**
- VI. Mniejsze zużycie elektronicznego wyposażenia firmy oraz pomieszczeń i mebli biurowych.**
- VII. Poprawa estetyki pomieszczeń.**

Warto podkreślić, iż osiągnięcie wymienionych pozytywnych efektów nie byłoby możliwe jedynie poprzez wdrożenie w firmie obowiązkowego ograniczenia możliwości palenia poza wyodrębnionymi i odpowiednio przystosowanymi miejscami. Korzyści te wynikają bowiem z implementacji w zakładzie kompleksowej polityki antytytoniowej, w której zakaz palenia to tylko jeden z wielu elementów.

Szanowny Menadżerze!

Palenie tytoniu ma negatywne konsekwencje nie tylko dla konkretnej osoby, ale także dla zakładów pracy, których personel ulega temu nałogowi. Palący pracownicy mniej efektywnie wykorzystują czas pracy i więcej chorują. W firmie, w której pali się tytoń wzrasta zagrożenie pożarowe, trudniej jest też zachować estetyczny wygląd pomieszczeń czy najwyższy standard obsługi klienta.

Coraz więcej szefów firm staje więc przed decyzją rozwiązania problemu palenia tytoniu przez personel. Niektórzy uważają, że wystarczy jedynie zapewnić pracownikom palarnię i wprowadzić zakaz palenia poza tymi pomieszczeniami.

✘ Czy jest to dobre rozwiązanie?

NIE. Realizacja przez pracodawcę obligacji prawnych w zakresie wprowadzenia zakazu palenia tytoniu w zakładzie pracy poza wyznaczonymi, odpowiednio przystosowanymi pomieszczeniami (palarniami), choć ma wpływ na ograniczenie zjawiska biernego palenia wśród niepalących pracowników oraz klientów firmy, nie rozwiązuje wiele innych problemów, na które pracodawca ma wpływ wdrażając wewnątrzzakładową politykę antytytoniową.

I tak, jeśli idzie o **pracowników**, to takie rozwiązanie nie jest wystarczające, gdyż nadal:

- ❖ ochrona abstynentów nikotynowych przed biernym paleniem nie jest pełna - nadal narażane są osoby, które np. ze względu na zakres swoich obowiązków zawodowych muszą wchodzić do takich miejsc (np. pracownicy ochrony, osoby sprzątające)
- ❖ pozostaje nierozwiązana kwestia konfliktów pomiędzy palącą a niepalącą częścią załogi (powstających na tle dezorganizacji czasu pracy związanych z tzw „przerwami na papierosa”, a także łamania zakładowych zakazów palenia tytoniu), co jest źródłem stresu
- ❖ pracownicy narażają swoje zdrowie paląc papierosy, a nawet to zachowanie antyzdrowotne jest utrwalane (może to wynikać przykładowo z faktu tworzenia przez nich grup towarzyskich spotykających się w palarni na papierosa)

Natomiast z perspektywy **pracodawców** takie rozwiązanie nie jest wystarczające, gdyż:

- ❖ samo ograniczenie możliwości palenia w firmie nie ma znaczącego przełożenia na rzucanie palenia przez pracowników, a więc nadal obserwuje się w firmie:
 - wysoką absencję,
 - nasilone zjawisko nieefektywnej obecności w pracy,
 - skrócenie efektywnego czasu pracy wynikające z przerw na papierosa,co negatywnie wpływa na produktywność przedsiębiorstwa
- ❖ łamanie zakazu palenia tytoniu przez pracowników zwiększa zagrożenie pożarowe

- ❖ nadal odnotowuje się wysokie koszty ochrony przeciwpożarowej
- ❖ w firmie wciąż powstają konflikty pomiędzy palącą a niepalącą częścią załogi, co tworzy nieprzyjemny klimat społeczny. Przekłada się to na niechęć pracowników do samego przedsiębiorstwa/ wykonywanej pracy, co z kolei ma wpływ na ich obniżoną efektywność
- ❖ zakaz palenia jest często postrzegany przez palaczy jako niepotrzebna i nieuzasadniona decyzja kierownictwa. W związku z nim doświadczają oni silnych negatywnych emocji. Te negatywne emocje są przekładane na stosunek i lojalność pracowników względem zarządu. Należy jednak pamiętać, że można przeciwdziałać temu niekorzystnemu zjawisku, jeśli wraz z zakazami wdroży się kompleksowy program antynikotynowy, w który zaangażowani są menadżerowie. Może on stać się czynnikiem poprawy stosunku pracowników do kierownictwa oraz firmy jako całości (załoga, dostrzegając zaangażowanie kadry zarządzającej w istotne dla niej sprawy, odbierze działania antytytoniowe jako dodatkową formę gratyfikacji – „psychologicznej zapłaty”)
- ❖ jak wykazały badania naukowe, wdrożenie i egzekwowanie w firmie przepisów ograniczających możliwość palenia może mieć wpływ na wzrost odsetka palących pracowników rozważających wyjście z nałogu i podejmujących tego typu próby. Wydaje się, że wykorzystanie tej szansy zmniejszenia odsetka palącej załogi jest możliwe wtedy, gdy obok zakazu wdroży się w firmie kompleksowe ponadobligatoryjne działania antytytoniowe wspierające palaczy w wyjściu z nałogu.

✘ Jak skutecznie radzić sobie z problemem tytoniowym w miejscu pracy?

Poza mało skuteczną metodą zakazów (gdy są one jedyną formą działania) warto stosować takie procedury, które pomagają pracownikom:

***uświadomić sobie skutki palenia tytoniu dla zdrowia, życia rodzinnego oraz funkcjonowania firmy,**

***rozwinąć ich gotowość do rzucenia palenia lub przynajmniej znacznego jego ograniczenia,**

***nauczyć ich sposobów odchodzenia od palenia, czyli praktycznych umiejętności zerwania z nałogiem,**

Ponadto warto stwarzać na terenie zakładu pracy warunki wspierające ich w podjęciu i wytrwaniu w decyzji o niepaleniu.

Połączenie tych procedur w spójny, zakładowy **program uwolnienia od dymu tytoniowego** stwarza wysokie prawdopodobieństwo osiągnięcia oczekiwanych przez firmę rezultatów. Dzięki niemu pracownicy nie tylko wiedzą, chcą, potrafią, ale i mogą skutecznie radzić sobie z paleniem tytoniu. Rozumieją też jak ważne jest rozwiązanie tego problemu dla ich życia osobistego i przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni.

W zakładowych programach uwolnienia od dymu tytoniowego najczęściej stosuje się następujące działania:

1. **Kampania informacyjna promująca niepalenie i zachęcająca do zerwania z nałogiem, dostosowana do sytuacji zdrowotnej, finansowej i warunków pracy w firmie.**
2. **Konsultacje medyczne dla palaczy pozwalające określić typ uzależnienia i ryzyko wystąpienia chorób związanych z paleniem tytoniu oraz dobrać strategię radzenia sobie z nałogiem.**
3. **Wprowadzenie do zakresu obowiązkowych badań profilaktycznych “minimalnej interwencji antytytoniowej”, zawierającej sugestie lekarza dotyczące potrzeby i terminu rezygnacji z palenia.**
4. **Stosowanie pod kontrolą lekarza nikotynowej terapii zastępczej lub innych środków farmakologicznych dla najsilniej uzależnionych pracowników.**
5. **Premiowanie lub nagradzanie pracowników decydujących się na niepalenie w czasie pracy.**
6. **Warsztaty nabywania umiejętności rezygnacji z palenia i pozostawania w abstynencji nikotynowej.**
7. **Cykliczne spotkania pracowników rzucających palenie w ramach grup wsparcia społecznego.**
8. **Warsztaty umiejętności radzenia sobie z przyczynami palenia (np. ze stresem) i skutkami głodu nikotynowego (np. dotyczące prawidłowego odżywiania się).**
9. **Kreowanie wsparcia dla niepalenia w rodzinach pracowników (np. imprezy sportowo-rekreacyjne, konkursy dla dzieci o wymowie antytytoniowej)**
10. **Rygorystyczne przestrzeganie zakazów związanych z paleniem tytoniu wprowadzonych na terenie firmy.**

Istnieje sprawdzona metodyka i socjotechniki inicjowania, planowania, wdrażania i oceny zakładowych programów uwolnienia od dymu tytoniowego. Na ich bazie każda firma może opracować i zrealizować **własny program** dostosowany do swoich potrzeb i możliwości. Zastosowanie tych metod powoduje, że działania antytytoniowe zyskują aprobatę pracowników, podnoszą ich poziom uczestnictwa w programie, a samej firmie zapewniają osiągnięcie założonych celów.

Drogi Menadżerze,

Jeżeli chcesz uniknąć różnorodnych strat związanych z paleniem tytoniu przez pracowników np. dotyczących ograniczeń czasu pracy, zwiększonej absencji chorobowej, a jednocześnie m.in. wzmocnić pozytywny społeczny wizerunek firmy, czy poprawić jakość produktu i obsługi klienta, to z pewnością warto wprowadzić u siebie program uwolnienia od dymu tytoniowego.

Życzymy powodzenia przy jego realizacji!!!

