

Projekti promocije zdravja: Izkušnje in spoznanja o psihoaktivnih snoveh na delovnih mestih

Avtorica: dr. Majda Zorec Karlovšek, univ.dipl.kem.

Združenje za razvoj forenzične toksikologije in drugih forenzičnih ved

Povzetek

V letih 2011-2014 smo sodelovali pri številnih delavnicah promocije zdravja na delovnem mestu, ki so obravnavale psihosocialna tveganja, predvsem vlogo psihoaktivnih snovi na delovnem mestu. Potekale so v cilju priprav in izvajanja politike delovnega mesta brez alkohola in drog in seznanjanja delodajalcev in delavcev s škodo in tveganji, ki jih prinašajo psihoaktivne snovi za zdravje posameznika, za družbo in za delovno mesto. Srečevali smo se s problematiko, ki jo s seboj prinaša izvajanje 51. člena Zakona o varnosti in zdravju na delovnem mestu.

Pogosta so bila vprašanja o dolžnostih delodajalcev ter o dolžnostih delavcev, o njihovih pravicah in omejitvah pravic v zvezi z uporabo drog in izvajanjem testiranja ter o kvaliteti opravljenih testiranj, pa tudi vprašanja o povsem opredeljenih primerih. Najbolj zahtevne teme za delodajalce so: potrjevanje suma škodljive rabe alkohola in drugih psihoaktivnih snovi, pogovor z delavci zaradi usmerjanja v zdravljenje bolezni odvisnosti od alkohola, uporaba psihoaktivnih zdravil in potrebna komunikacija med delavcem in delodajalcem, delavcem in izbranim osebnim zdravnikom ter zdravnikom medicine dela.

UVOD

Promocija zdravja na delovnem mestu je izraz, s katerim se v zadnjem času pogosto srečujemo in združuje prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja delavcev pri njihovem delu.

Delodajalec ima po 6. členu Zakonu o varnosti in zdravju na delovnem mestu (ZVZD-1)¹ dolžnost, da izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu in tudi možnost, da izbira različne poti za doseganje ciljev: izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja, zmanjševanje stresa in povečevanje sposobnosti soočanja s stresom, zmanjševanje oblik psihofizičnega nasilja, pojava zasvojenosti, spodbujanje zaposlenih, da se aktivno udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja, spodbujanje in omogočanje izbire zdravega načina življenja ter osebnostnega razvoja delavcev.

Na alkohol, prepovedane droge in psihoaktivna zdravila na delovnem mestu kot možni dejavnik tveganja izrecno opozarja tudi 51. člen Zakona o varnosti in zdravju na delovnem mestu in s tem nalaga delodajalcu, da ob njihovem pojavu na delovnem mestu tudi ustrezno reagira¹.

ZZV-Enota Ljubljana je v letih od 2011 do 2014 izvedel dva projekta, ki sta bila sofinancirana iz sredstev javnega razpisa programov varovanja in krepitev zdravja na Ministrstvu za zdravje Republike Slovenije.

Cilja projekta sta bila dva.

1. Zavestno usmerjanje delavcev in delodajalcev v aktivno ustvarjanje politike do alkohola in drugih drog kot sestavnega dela skrbi za zdravje posameznikov ter zdravega in varnega delovnega okolja.
2. Ozaveščanje, izobraževanje ljudi na delovnem mestu, vzpodbujanje njihove osebne rasti in s tem povečevanje stopnje varnostne kulture in pravičnega odnosa do varovanja zdravja na vseh področjih njihovega življenja in dela.

Prvotno načrtan obseg dela: izdaja dveh zloženkov »Delovno mesto brez alkohola-promocija zdravja na delovnem mestu«² in »Delovno mesto brez alkohola in drugih psihoaktivnih snovi – politika ukrepov za varno in zdravo delovno mesto«³ in izvedba številnih delavnic v podjetjih, je pridobila nove dimenzije v sodelovanju s projekti Slovenske gospodarske zbornice in Obrtne zbornice Slovenije in Šole testiranja na alkohol in druge psihoaktivne snovi.

Delodajalec ima po 6. členu Zakonu o varnosti in zdravju na delovnem mestu (ZVZD-1)¹ dolžnost, da izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu, in tudi možnost, da izbira različne poti za doseganje ciljev.

Predvsem se je utrdilo prepričanje, da je potrebno nadaljevati z začetimi aktivnostmi, med katerimi so se pokazale kot najpomembnejše:

- » razširjena pomoč delodajalcem pri izvajanju obstoječe delovnopravne zakonodaje in ustvarjanju ustrezne politike do alkohola in drugih drog na delovnem mestu;
- » izboljševanje kakovosti storitev in ustreznih komunikacij med strokovnjaki različnih specialnosti, ki so vključeni v postopke, med drugim tudi z upoštevanjem mednarodnih smernic na tem področju;
- » razširjanje znanja in razumevanja problematike psihoaktivnih snovi, tako z vidika njihovega vpliva na posameznika, na varnost in zdravje na delovnem mestu in vpliva na celotno družbo.

Prispevek prinaša nekaj opazanj in vprašanj, ki so pogosto spremljala naše delo na terenu.

O PRAVICAH IN OMEJITVAH PRAVIC

Uživanje psihoaktivnih snovi je svobodna izbira vsakega posameznika. Če k temu dodamo dejstvo, da je uživanje alkohola v našem okolju celo spodbujana dejavnost, so mnogokatera opozorila o potrebnih omejitvah uporabe pri uporabnikih sprejeta z zadržki, z mnenji proti. Dokazi in številčne vrednosti, da je pojavnost nekaterih bolezni in poškodb povezana z vrsto in količino zaužite droge, na primer alkohola, so sicer nekaj, kar pogosto slišimo, vednar osnovnega sporočila pogosto ne sprejmejo kot za sebe pomembnega, oziroma zavestno odlagamo razmišljanja o tem sporočilu za prihodnost, za starejše življenjsko obdobje, ki je tako ali drugače že povezano z nekimi bolezenskimi težavami. Znanje o tem, kaj so meje manj tveganega pitja,⁴ je slabo, velik delež posameznikov mnogo višje dnevne in tedenske odmerke dojema kot za zdravje nenevarne, predvsem pa socialno sprejemljive.

Da sta prav legalni drogi: alkohol in tobak (nikotin) tisti, ki pomenita začetek eksperimentiranja in iskanje poti, kako hitro do želene nagrade, se pogosto pozablja.

V družbi, ki sloni na temeljih zahodne krščanske civilizacije in kjer se pomen svobodne izbire in tovrstnih pravic stalno poudarja, nenazadnje tudi v cilju boljše potrošnje in prodaje, in kjer je posledično tudi ponudba psihoaktivnih snovi vsak dan večja in dostopnost lahka, se ob tem soočamo z izzivi, kako postavljati meje in omejitve, če opažamo negativne kazalce zdravja in socialnega blagostanja.

Pri izvajanju svojih pravic in svoboščin je lahko vsakdo podvržen samo takšnim omejitvam, ki so določene z zakonom, katerih izključni namen je zavarovati obvezno priznanje in spoštovanje pravic in svoboščin drugih ter izpolnjevanje pravičnih zahtev morale, javnega reda in splošne blaginje v demokratični družbi⁵. Nekatere pravice posameznika je torej mogoče omejiti zaradi pravice do varnosti in zdravja drugih.

Ob zakonodaji, ki prepoveduje stanje pod vplivom alkohola, prepovedanih drog in drugih psihoaktivnih substance in je povezana s prevozi ljudi in tovora^{6,7}, z nošenjem orožja, delom v vojski, policiji, civilni zaščiti in drugih reševalnih službah in rudarstvu, se je z 51. členom Zakona o varnosti in zdravju na delovnem mestu ta omejitev razširila na vsa delovna mesta in vse osebe, ki so navzoče v nekem delovnem procesu.

Stroge zakonske omejitve, katerih izvajanje posega tudi na področje pravice do zasebnosti in preživljanja prostega časa, so bile sprejete brez večjih ugovorov v razmerah, ki jih pogojuje čas gospodarske krize in velika brezposelnost. Logično so povezane s pogoji, ki jih ob zaposlitvi sprejema delavec, s tem, da se prostovoljno vključuje v organiziran delovni proces in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Delavec se s podpisom zaveže, da bo spoštoval pravila reda. Kot večja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja se šteje, če delavec ne upošteva varnostnih predpisov ali se ne odzove na zdravstvene preglede.

Za izvajanje 51. člena Zakona o varnosti in zdravju na delovnem mestu mora delodajalec izdelati interni akt, v katerem opredeli primere in pogoje, v katerih se bo opravljalo preverjanje stanja pod vplivom alkohola, prepovedanih drog in psihoaktivnih zdravil.

S pravili reda mora biti delavec vnaprej seznanjen, kar je povezano z njegovo pravico do informiranosti.

Vedeti mora, kakšne so posledice ali postopki, ki čakajo kršilca pravil internega akta, kakšne so pravice za zagovor in obrambo, kakšni so postopki v primeru z alkoholom in drugimi psihoaktivnimi snovmi povezanih delovnih nezgod, kdaj in v kakšnih primerih ga bo delodajalec poslal na preventivni zdravstveni pregled in kakšen bo obseg opravljenih preiskav (testiranje na psihoaktivne snovi, pregled na kazalce škodljive rabe alkohola).



Uživanje psihoaktivnih snovi je svobodna izbira vsakega posameznika.

Pomembno pa je, da ob tem poteka tudi aktivno obveščanje, izobraževanje, sodelovanje in odločanje delavcev za varno delovno mesto brez alkohola in drugih drog.

Priprava in sprejem internih aktov je idealna priložnost, da bi vsak delavec pridobil na njemu razumljiv način širok vpogled o tem, kakšne so meje manj tvegane rabe alkohola, kakšne obremenitve za zdravje pomeni tvegano pitje alkohola, kakšne so metode in poti za zmanjšanje rabe alkohola, ko ta postane tvegana, kaj je škodljiva raba alkohola in drugih psihoaktivnih snovi, kaj je zasvojenost, kakšni so učinki alkohola in drugih drog na zdravje, varnost in sposobnost za delo, o možnostih za svetovanje, zdravljenje in rehabilitacijo tako v okviru zdravstvenega varstva na delovnem mestu, kot tudi izven delovnega mesta, o pomenu dobrega sodelovanja s svojim izbranim osebnim zdravnikom, s katerim se lahko pogovori o zahtevah delovnega mesta, o varni rabi zdravil, dolžini bolniškega staleža.

Vse to je potrebno, da se problematika alkohola, prepovedanih drog in psihoaktivnih zdravil in bolezni, ki se jih zdravi s temi zdravili na delovnem mestu, prikaže v obliki in na način, da delavci začutijo, da je varno in zdravo delovno okolje skupni interes in da se s podpisom internega akta zavezujejo, da bodo delovali v skladu s pravili in hkrati dovoljujejo tudi sorazmerne posege v zasebnost in v preživljanja prostega časa.

S temami o vrednotah, ki jih najpogosteje naslavljamo na mlade, se je potrebno spoprijeti večkrat in prevetriti svoja stališča v vseh starostnih obdobjih, saj se človekov vrednostni sistem ves čas spreminja, prilagaja in dograjuje. Izvajanje nalog promocije zdravja je možnost, da se marsikaj, tudi interni akt, popravi, dopolni in izboljša.

IZVAJANJE 51. ČLENA ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

Za vsakega delodajalca predstavlja izdelava internega akta in organizacija del povezanih z izvajanjem tega akta poseben izziv. Pri obravnavanju psihoaktivnih snovi na delovnem mestu gre za sestavljeno problematiko, kjer so na eni strani pravice posameznika (nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti, pravice do osebnega dostojanstva, varnosti, varovanja osebnih podatkov), na drugi strani pa njegova zmožnost, predvsem pa trenutna sposobnost, da opravlja delo in se vključi v delovno okolje, v katerem predstavlja ali ustrezen potencial ali tveganje.

Srečanja z delodajalci in vodstvenimi delavci na področju varnosti in zdravja na delovnem mestu so pokazala, da je področje alkohola in drugih drog sicer vsem znana tema, kadar govorimo o njej na splošno, vendar izjemno zahtevna in kompleksna, kadar se prično reševati konkretni primeri. Prispevek k temu cilju, ki pojasni mnoge pojme, postopke in primere je pripravljen priročnik: »Kaj storiti ob pojavu alkohola in drugih psihoaktivnih snovi na delovnem mestu?« in prepričani smo, da bo našel poti do uporabnikov.

Mnogo lažji položaj pri izvajanju zakonodaje imajo delodajalci velikih podjetij, ki imajo pogoste komunikacije s pooblaščenimi izvajalci medicine dela in pomoč strokovnih delavcev, katerih osnovna naloga sta skrb za varnost in zdravje na delovnem mestu.

Pri malih in mikro podjetjih mora delodajalec pogosto združevati več funkcij in zadalžitev, pogosteje se srečuje z delavci, ki jih ni zaposlil zaradi njihovih potencialov, pač pa zaradi reševanja socialnih situacij, družinskih in prijateljskih želja in priporočil.

Pozitivni namen testiranja na alkohol na delovnem mestu je nedvomno v tem, da se z zgodnjim odkrivanjem problemov v zvezi s škodljivo rabo ali odvisnostjo od kemijskih snovi daje možnost delavcu, da se odloči za zdravljenje in pri zdravljenju tudi uspešno sodeluje.

Kršitev 51. člena ZVZD-1 je večina delodajalcev preprosto uporabila, da je s tem pričela in tudi zaključila postopke za prekinitev delovnega razmerja. Samo v tistih primerih, ko je delavec za delodajalca kljub bolezni odvisnosti zaradi njegovih sposobnosti in strokovnosti cenjena delovna sila, delodajalec premišljuje o napotitvi na zdravljenje. V tem primeru se pojavljajo težave, kako opraviti pogovor z delavcem, ki ima za dialog izdelan obrambni sistem z zanikanjem, minimaliziranjem, fragmentiranjem, racionaliziranjem uporabe psihoaktivne snovi; izkazuje ob tem preobčutljivost, naglo užaljenost, obljube. Delodajalec je zaskrbljen, da identifikacija problema in pogovor ne bi bil opravljen na ustrezen način in bi mu bilo očitano, da je ogrozil ugled in dostojanstvo delavca ali izvajal nad delavcem psihofizično nasilje.

Vprašanj o prepovedanih drogah je bilo izjemno malo. To verjetno ni odraz, da prepovedane droge niso prisotne na delovnem mestu, pač pa je za delodajalca problem prepovedanih drog še vedno preveč zahtevna tema, kot na primer že sama opredelitev stanja pod vplivom drog in v povezavi s tem, kdaj in kako se bo opravljalo testiranje. Izvajalci preverjanja psihofizičnega stanja sicer ponujajo usluge na tem področju, vendar kaj pomeni dejanska usposobljenost pooblaščenih izvajalcev za to delo še ni v celoti opredeljeno. S programom »Šole testiranja na alkohol in druge droge«⁸, smo nakazali obseg znanj, ki je potreben za pridobivanje dokazov in njihovo tolmačenje, ter za izboljšanje kvalitete dela na tem področju, potrebno pa je podrobnejša izdelava standardov in postopkov, da se za tako šolanje lahko izda ustrezen certifikat.

Posebno poglavje naših srečanj je bila uporaba zdravil na delovnem mestu. Problematika zdravil se je povezovala tako z zlorabo zdravil, uporabo zdravil po navodilu zdravnika, z bolniško odsotnostjo zaradi bolezni, ki se zdravijo z zdravili in ponovnim prihodom na delovno mesto, medtem, ko delavec zdravila še uporablja, o dolžnosti delavca, da o tveganjih, ki jih za delovno mesto predstavlja možna sprememba njegove sposobnosti za delo (zaradi bolezni in uporabe zdravil) obvesti delodajalca. Tudi tu se pojavljajo vprašanja o pravici do zasebnosti in varovanju osebnih podatkov, predvsem o tem, ali je delavec res dolžan sporočiti delodajalcu, katera zdravila jemlje in zakaj.

Kako naj delavec na tem mestu in v tej fazi zdravljenja pridobi mnenje zdravnika medicine dela, ki je edini usposobljen za oceno delazmožnosti in sposobnosti za določeno delo?

Z zakonom (ZVZD-1) je bila zaupana delodajalcu naloga, da s pomočjo strokovnih delavcev in izvajalcev medicine dela dopolni oceno tveganja in sprejme izjavo o varnosti za vsako delovno mesto. Z izjavo o varnosti se določajo tudi posebne zdravstvene zahteve, ki jih mora izpolnjevati delavec za delo na določenem delovnem mestu, kar je še posebej pomembno v povezavi z izvajanjem drugega odstavka 51. člena ZVZD-1, to je z uporabo psihoaktivnih zdravil. Opažamo, da daje v praksi ocena tveganja tako delodajalcu kot tudi delavcu za področje uporabe psihoaktivnih zdravil le malo uporabnih informacij. S strani medicine dela bi morali biti delodajalci in delavci, ki opravljajo posebno zahtevna dela še posebej opozorjeni, kako ravnati v takem primeru, delavci pa bi morali o zahtevnosti svojega dela obvestiti tudi svojega osebnega zdravnika, ki izbira načine zdravljenja z zdravili in odloča o pravici in dolžini bolniške odsotnosti ali predlaga bolniško odsotnost, kadar gre za zdravljenje, ki je daljše od 30 dni. Komunikacije med zdravniki različnih specialnosti se vsekakor izboljšujejo; pobud za izboljšanje kliničnih poti in komunikacij z delavcem in delodajalcem pa ostaja še vedno veliko.

ZAKLJUČEK

Delo ima pozitiven vpliv na zdravje posameznika in na družbo kot celoto.

Uspešno opravljeno delo je posamezniku v zadovoljstvo, daje mu občutek, da nekaj velja. Večje število delovnih mest, večje število zaposlenih in več opravljenega dela, dajejo družbi gospodarsko moč. Ob priznavanju pomena in koristnosti dela je prav tako pomembno, da se zavedamo, kako pomembna je za posameznika in družbo vzpostavitev mehanizmov za ustrezno varovanje zdravje in blagostanja na delovnem mestu.

Učinkovitost ukrepov za varnost in varovanje zdravja na delovnem mestu je mogoče povečati z izvajanjem ustrezne zakonodaje, kombinacije politik in programov, ki obsegajo splošne oblike preprečevanja, identifikacije nevarnosti, ocene tveganj, spremljanja zdravja in rehabilitacije.

Čas, ki ga človek prebije na delovnem mestu, obsega velik del dneva, velik del življenjskega obdobja. S promocijo zdravja na delovnem mestu zajamemo najširši krog odraslih oseb, jih dodatno izobražujemo, spodbujamo k zdravemu načinu življenju in varovanju zdravja na delovnem mestu pa tudi v privatnem življenju, kjer so sami učitelji in vzorniki drugim.

Izvajanje ustrezne zakonodaje in preventivni programi v delovnem okolju so ocenjeni kot »zmerno učinkoviti ukrepi« za zmanjševanje škode, ki nastaja zaradi tvegane rabe alkohola in drugih psihoaktivnih snovi na področju

	POVPREČJE 2003 - 2005	POVPREČJE 2008 - 2010	SPREMEMBA
Registrirana	12,4	10,6	↓
Neregistrirana	3,0	1,0	↓
Celotna	15,4	11,6	
Celotna moški/ženske		16,3 / 7,0	↓
Povprečna vrednost v evropski regiji (SZO)	11,9	10,8	↓
Popita količina alkohola na prebivalca Slovenije, starega 15 in več let, izražena v litrih čistega alkohola (10)			

javnega zdravja in so namenjeni izboljševanju zdravja in blagostanja tako posameznikov kot celotne družbe (9).

Svetovna zdravstvena organizacija (SZO) je v maju 2014 objavila na spletnih straneh globalni pregled o alkoholu in zdravju (10), ki med drugim prinaša tudi podatke o stanju v posameznih državah do leta 2010. Ena izmed tabel prikazuje (zgoraj), da se je celotna količina popitega čistega alkohola na prebivalca v Sloveniji, ki je bila v letih 2003-2005 v povprečju 15,4 L, v časovnem obdobju 2008-2010 zmanjšala na 11,6 L.

Popita količina alkohola je sicer le eden izmed kazalcev, povezanih s tvegano rabo alkohola, aktivnosti, projekti in programi na delovnem mestu pa le eden izmed ukrepov za splošno zmanjševanje škode zaradi psihoaktivnih snovi.

Prikazani podatek pa daje upanje in hkrati vzpodbudo, da tovrstne aktivnosti vendarle in do neke mere dosegajo svoj namen in da je pomembno in smiselno s tovrstnim delom nadaljevati. 60

LITERATURA

1. Zakon o varnosti in zdravju na delovnem mestu (ZVDZ-1).Ur.list RS št.34/2011
2. Zorec Karlovšek M, Kolšek M. Delovno mesto brez alkohola-promocija zdravja na delovnem mestu. Zavod za zdravstveno varstvo Ljubljana, Ljubljana, 2011, dosegljivo na www.fortox.net
3. Zorec Karlovšek M, Kolšek M. Delovno mesto brez alkohola in drugih psihoaktivnih snovi – politika ukrepov za varno in zdravo delovno mesto brez alkohola in drugih psihoaktivnih snovi. Zavod za zdravstveno varstvo Ljubljana, Ljubljana, 2013, dosegljivo na www.fortox.net
4. www.nalij.si
5. Ustava Republike Slovenije (URS), Ur. l. RS, št. 33/1991; Ur. l. RS, št. 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006
6. Zakon o pravilih cestnega prometa (ZPrCP), Ur. l. RS, št. 109/2010
7. Zakon o voznikih (ZVoz), Ur. l. RS, št. 109/2010
8. Šola testiranja na alkohol in druge droge. Program. Dosegljivo na www.fortox.net
9. Alkohol v Sloveniji. Trendi v načinu pitja, zdravstvene posledice škodljivega pitja, mnenja akterjev in predlogi ukrepov za učinkovitejšo alkoholno politiko. Ur. Maja Zorko et al. Inštitut za varovanje zdravja. Ljubljana, 2013
10. World Health Organization: Global status report on alcohol and health. Geneva, 2014