

Alkohol, droge in druge psihoaktivne snovi – ukrepi delodajalca

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. list RS, št. 43/2011) – ZVZD-1 v poglavju »Pravice in dolžnosti delavcev normativno ureja področje uživanja alkohola, drog in drugih (psihoaktivnih) substanc na delu.



Uvod

ZVZD-1 tako v 51. členu določa, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc. Delavec ne sme delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja.

V nadaljevanju 51. člena pa sledi konceptualna nelogičnost, saj ZVZD-1 (v poglavju Pravice in dolžnosti delavcev) v tretjem in četrtem odstavku 51. člena določa obveznosti delodajalca in ne pravic oziroma dolžnosti delavca: Delodajalec ugotavlja stanje iz prvega odstavka tega člena po postopku in na način, določenima z internim aktom delodajalca. De-

lodajalec mora odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa delavca, ki je delal ali je bil na delovnem mestu v nasprotju z določili prvega in drugega odstavka tega člena.

Težko bomo našli delavca, ki bo razumel, da je v primeru 51. člena ZVZD-1 obveznost delodajalca hkrati tudi pravica, interes delavca. Namen prispevka pa ni polemizirati vsebine ZVZD-1; osredotočil se bom na obveznosti, ki jih nalaga 51. člen ZVZD-1 delodajalcem oziroma njegovim podpornim službam, predvsem stroki zdravja pri delu – izvajalcem medicine dela, pravni stroki in, v praksi ne nazadnje, stroki varnosti pri delu.

Vsebina internega akta

Delodajalec mora na podlagi tretjega odstavka 51. člena ZVZD-1 sprejeti interni akt, ki bo urejal področje: način ugotavlja alkoholiziranosti in prisotnosti psihoaktivnih substanc pri delavcih. Smiselno je, da se v tem pravilniku ne določi samo način in postopek ugotavljanja alkoholiziranosti in prisotnosti psihoaktivnih substanc pri delavcih, kot to določa 51. člen ZVZD-1, pač pa tudi konkreten postopek ukrepanja delodajalca v primeru ugotovitve alkoholiziranosti in prisotnosti psihoaktivnih substanc pri delavcu. S stališča določil ZVZD-1 je morda dovolj, da ima delodajalec v internem aktu določene samo vse postopke

Avtor:

mag. Miran Pavlič, dipl. var. inž.
Društvo varnostnih inženirjev
Ljubljana
Miklošičeva 38/III
1000 Ljubljana



za ugotavljanje alkoholiziranosti in prisotnosti psihoaktivnih substanc pri delavcih. A v praksi je pomembno, da ima delodajalec, ko npr. ugotovi stanje alkoholiziranosti in prisotnosti psihoaktivnih substanc pri delavcu, v internem aktu zapisane in določene tudi postopke odstranitve delavca z dela, pa tudi disciplinske ukrepe. Odstranitev delavca z dela delodajalcu namreč nalaga 4. odstavek 52. člena ZVZD-1.

V veliko pomoč delodajalcem oziroma izvajalcem medicine dela in strokovnim delavcem za varnost

pri delu pri pripravi internega predpisa je Predlog pravilnika o ugotavljanju alkoholiziranosti in ugotavljanju prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc (Bilban, 2009). Tudi omenjeni prispevek je nekakšna variacija vsebine tega predloga z dodanimi nekaterimi komentarji, opažanji, sugestijami, tudi dilemami, ki jih stroka varnosti zasledi v praksi.

Delodajalec mora sprejeti ustrezen interni akt in poskrbeti, da so delavci o njem seznanjeni. Z vsebino tega pravilnika morajo biti seznanjeni, ga upoštevati in se po njem

ravnati tudi učenci in študenti ter druge osebe, ki začasno ali prehodno delajo v prostorih oziroma na območju delodajalca. Določiti je treba, kdo je dolžan s tem pravilnikom seznaniti vse zaposlene, študente, učence in druge osebe (npr. kadrovska služba, vodja, mentor, naročnik dela itd.), na kakšen način in kako se to evidentira.

V internem aktu je treba določiti, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc ter uživati alkoholnih pijač in/ali drugih psiho-

aktivnih substanc med delom, na poti na delo in z dela. Delavec je dolžan seznaniti svojega nadrejenega vodjo in izvajalca medicine dela, če uživa zdravila ali druge psihoaktivne substance, ki vplivajo na varnost in zdravje pri delu oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti delavca iz delovnega razmerja. V interni akt delodajalca je treba zapisati tudi sankcije, če delavec tega ne stori.

Na podlagi določil 51. člena ZVZD-1 mora delodajalec v izjavi o varnosti z oceno tveganja opredeliti delovna mesta, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu delavcem prepovedano delati pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na njihove psihofizične sposobnosti. Najbolje je, da se v interni akt zapiše, da je delodajalec v izjavi o varnosti – na podlagi predloga izvajalca medicine dela in ob sodelovanju strokovnega delavca za varnost pri delu – opredelil (katera so) ta delovna mesta.

Določiti je treba, da se preizkus alkoholiziranosti ali preizkus prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc opravi na podlagi podanega suma o alkoholiziranosti delavca na delu oziroma podanega suma na uporabo, zlorabo in/ali odvisnost od psihoaktivnih substanc na delu (npr. ugotovi se pitje v delovnem okolju, uživanje psihoaktivnih substanc med delom, zadah, neprimerno obnašanje, negotovost pri hoji, zatikanje pri govorjenju ipd.). Vsak delavec,

ki opazi ali sumi, da je kdo izmed delavcev prišel na delo v alkoholiziranem stanju ali pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc, med delom užival alkoholne pijače ali druge psihoaktivne substance, mora to takoj pisno (najbolje na vnaprej pripravljenem obrazcu, ki je priloga aktu) sporočiti neposrednemu vodji tega delavca ali delavcu, ki ga nadomešča, in svojemu neposrednemu vodji. V aktu je smiselno definirati tudi posledice, sankcije za tistega, ki bi moral tako ugotovitev oziroma



sum sporočiti, pa tega ni storil. Če stroki medicine dela in varnosti pri delu ocenita za smiselno, se lahko v internem aktu določi, da se opravi preizkus alkoholiziranosti ali preizkus prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc, npr. kar po vsaki nezgodi pri delu delavca ali ob nevarnem dogodku, ki bi lahko povzročil večjo škodo.

Določi se, kje naj se praviloma opravi preizkus. Slednji naj se po predhodnem soglasju delavca praviloma opravi v pisarni nadrejene osebe ali v drugih primernih

prostorih, kjer se lahko zagotovi diskretnost ter varovanje osebnosti in dostojanstva delavca.

Definira se, na kakšen način se opravi preizkus alkoholiziranosti ali preizkus prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc. Preizkus z merilnikom ali drugo referenčno metodo odredi neposredni vodja delavca. Najbolje, da se odredi s pisno odredbo, da se ta obrazec pisne odredbe poenoti in je priloga internemu aktu.

Vnaprej je treba določiti, kdo bo za delodajalca izvajal preizkus alkoholiziranosti ali preizkus prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc. Ali je to zunanja strokovna služba, ki ima tovrstno pooblastilo, izvajalec medicine dela, strokovni delavec za varnost pri delu ali npr. varnostna služba, skratka nekdo, ki je ustrezno usposobljen. Smiselno je, da se določi komisija, ki jo sestavljajo pooblaščenca oseba delodajalca – izvajalec preizkusa alkoholiziranosti, neposredni vodja delavca oziroma njegov namestnik, pri katerem se opravlja preizkus, in vsaj ena priča. Strokovni delavec za varnost pri delu in izvajalec medicine dela praviloma nista stalno dosegljiva, zato morda ni smiselno, da se pričakuje, da bosta člana komisije. V komisiji naj bo kot priča eden izmed sodelavcev na oddelku, če so prisotni v delovnem procesu npr. tudi ponoči, popoldan in ob praznikih. Smiselno je, da komisija zaradi ugotavljanja suma alkoholiziranosti delavca na delu pridobi pisne izjave prič. Te

izjave naj bodo sestavni del obrazložitve unificiranega obrazca – odredbe preizkusa alkoholiziranosti s strani vodje delavca (obrazec odredbe naj ima ustrezne točke potrebne vsebine).

V interni akt je smiselno vključiti tudi, da se mora ugotavljanje alkoholiziranosti ali prisotnost psihoaktivnih substanc v organizmu delavca opraviti v skladu z navodili proizvajalca merilne naprave oziroma z drugo referenčno metodo. Merilna naprava mora imeti lastnost dobrega indikatorskega instrumenta. Biti mora ustrezno kalibrirana in opremljena s predpisanimi potrdili o brezhibnosti in točnosti. Pri preizkusu je treba upoštevati toleranco merilne naprave. Enako velja za vse druge morebitne referenčne metode. V pravilniku naj bo zapisano, da je treba pridobiti in hraniti (tudi kdo in kje hrani) omenjena navodila, certifikate za merilnik, dokazila o usposobljenosti, kdo jih priskrbi, kdo skrbi za ažuriranje, umerjanje merilnika, če je npr. delodajalec nabavil svojega, in podobno. Če se bo delodajalec odločil, da bodo ugotavljanja opravljali zunanji izvajalci, je treba skleniti ustrezno pogodbo za izvajanje teh preizkusov, zato je treba poleg že navedenih vsebin v aktu definirati, kdo bo skrbel za sklepanje pogodb, izdajo naročilnic, skrbel za kontakt z zunanjo službo, dokumentacijo, arhiv in podobno.

Podobno kot pri ugotavljanju alkoholiziranosti je v interni akt smiselno zapisati tudi postopek

preizkusa prisotnosti psihoaktivnih substanc v organizmu delavca. Da bi se izognili morebitnemu šikaniranju in odločanju na pamet, je najbolje v internem aktu navesti, v katerih primerih gre za utemeljen sum. Določi naj se, da se preizkus prisotnosti psihoaktivnih substanc pri delavcu, pri katerem je podan sum na uživanje psihoaktivnih substanc na delu, nemudoma opravi v laboratoriju ustrezne zdravstvene ustanove po standardni laboratorijski metodi z imunokemijskim testom za določanje prisotnosti nedovo-



ljenih drog v telesni tekočini v prisotnosti pooblaščenega laboratorijskega delavca. Na tržišču se že dobijo merilniki za ugotavljanje prisotnosti psihoaktivnih snovi v slini (cena približno 5.000 evro), tako da se (verjetno je smiselno, da samo večji) delodajalec, podobno kot v primeru ugotavljanja alkoholiziranosti, lahko odloči, da bo te interne preizkuse delodajalec izvajal sam, preko usposobljene in pooblaščne osebe. V tem primeru naj se določi, da se v primeru pozitivnega testa na internem preizkusu test nemudoma potrdi z ustrezno referenčno metodo v referenčnem laborato-

riju. Pred preizkusom se delavcu, ki opravlja preizkus, razloži potek analize, delavec pa s podpisom potrdi pristanek na izvedbo analize po predlaganem protokolu. V primeru odklonitve preizkusa ali podpisa naj se delavcu ponudi alternativno, a takojšnje testiranje oziroma preiskava krvi, urina oziroma sline v referenčnem laboratoriju.

Pri preizkusu, ugotavljanju prisotnosti psihoaktivnih substanc pri delavcu so člani komisije: poleg pooblaščenega delavca – izvajalca preizkusa (določi ga delodajalec) še neposredni vodja tega delavca oziroma delavec, ki ga nadomešča, in izvajalec medicine dela oziroma zdravnik ustrezne specializacije. Zato, ker v tem primeru laično postopanje ne zadoštuje. Komisija lahko pridobi tudi morebitne pisne izjave prič. Tudi te naj se zapišejo na obrazec (npr. kar v standardiziran zapisnik preizkusa), ki naj bo priloga internega akta.

Delavec mora predhodno privoliti v preizkus alkoholiziranosti oziroma preizkus prisotnosti psihoaktivnih substanc, zato je smiselno pripraviti tovrstni unificirani obrazec, ki je priloga internega akta.

Za odklonitev preizkusa alkoholiziranosti ali preizkusa prisotnosti psihoaktivnih substanc se šteje, če delavec pri preizkusu alkoholiziranosti z ustreznimi sredstvi in merilniki ne upošteva navodil za izvedbo preizkusa (z enim izdi-

hom ne napihne vrečke z izdihanim zrakom oziroma če ne piha pravilno v merilnik, ne odda sline ipd.) oziroma ne želi oddati telesne tekočine za preiskavo.

V interni akt naj se zapiše, da lahko oseba, ki izvaja preizkus alkoholiziranosti ali prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc, in/ali izvajalec medicine dela oziroma zdravnik ugotavljata to tudi po zunanjih znakih in obnašanju delavca (kot npr.: agresivnost, motnje v koordinaciji gibov, zadah po alkoholu, zmanjšana kritičnost, opotekajoča se hoja, zmeden govor in podobno, znaki slabše pozornosti, nenavadno obnašanje – upočasnjeno, zaspanost, apatija, nejasni odgovori, zmedenost, slaba časovna in krajevna orientiranost, opotekajoča se in majava hoja, bebljajoči govor, široke ali ozke rdeče zenice, morebitne vidne vbodne rane, nelogičen potek določenih dogodkov, nezmožnost opravljanja dela na svojem delovnem mestu ipd.). Smiselno je, da nabor možnih zunanjih znakov pripravi izvajalec medicine dela. Oseba, ki preizkus izvaja, o zaznanih zunanjih znakih poda pisno oceno v zapisnik.

V interni akt delodajalca je smiselno definirati, da se šteje, da je bil delavec v času preizkusa pod vplivom alkohola ali psihoaktivnih substanc in kot tak nesposoben za varno opravljanje del:

- če se to ugotovi s testom za določanje prisotnosti alkohola ali psihoaktivnih substanc v izdihanem zraku, slini ali urinu in se

pozitivni test potrdi z ustrezno referenčno metodo v referenčnem laboratoriju,

- če se ugotovi, da delavec kaže znake motenj, nastalih zaradi vpliva alkohola, psihoaktivnih substanc, kot so npr. neprimeren obnašanje, težave v sporazumevanju ali razumevanju navodil, zaspanost ali drugi že omenjeni znaki.

Delavca je treba pisno seznaniti, po kakšnih znakih se je ugotovilo, da je delavec v alkoholiziranem stanju oziroma pod vplivom psi-



hoaktivnih substanc.

Glede na to, da se alkoholiziranost in vpliv psihoaktivnih substanc ugotavljata tudi organoleptično, mora tak status pri delavcu ugotavljati nekdo kompetenten, strokovno usposobljen za to. Seveda bi bilo optimalno, da je to lahko izvajalec medicine dela ob pomoči psihologa.

Možno je tudi, da bo v določenih primerih potrebna tudi služba varovanja, celo policije (možnost nasilništva, agresivnosti, motenje miru in reda, samopoškodovanja), lahko pa tudi reševalne službe (nudenje prve pomoči, prevoza, zdravstvene oskrbe). Morda celo pravne službe.

Vse to je smiselno upoštevati in definirati v internem aktu.

Neposredni vodja delavca je dolžan, ko ugotovi, da je delavec pod vplivom alkohola ali pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc, odstraniti delavca z dela, poskrbeti za odstranitev delavca z dela, delovnega mesta in delovnega procesa ter za varno pot domov.

S stališča varnosti in zdravja pri delu je smiselno, da se poskrbi za varnost tistega, ki je alkoholiziran oziroma pod vplivom psihoaktivnih substanc. Delodajalec mora delavca pod vplivom alkohola ali drugih psihoaktivnih snovi odstraniti z dela, zato ker lahko poškoduje sebe ali druge. V interni akt je treba natančno zapisati način, postopek, na kakšen način se delavca odstrani z dela. Kdo poskrbi za prevoz domov, z taksijem? V zdravstveno ustanovo, z reševalnim vozilom? Kdo sprejme tako odločitev za delodajalca? Nastopi več dilem. Npr. delavec dela v okolju, kjer se v zrak sproščajo snovi v obliki plinov, par, trdnih in tekočih aerosolov. Kdo bo znal razločiti, ali je delavec morda pod vplivom snovi iz delovnega okolja ali pa pod vplivom zdravil? Ugotovljen status, ki lahko posledično prinaša pomembne posledice, lahko verodostojno ugotovi samo ustrezno strokovno usposobljena oseba. Ta oseba tudi oceni, ali je pri delavcu moteno njegovo psihofizično stanje, je že ogrožen, je delavec psihofizično sposoben, da bo, ko ga pripeljemo npr. domov, doma varen (da si npr. česa ne napravi), ali pa je varneje, celo potrebno, da

se ga odpelje v zdravstveno ustanovo. Tako pomembno strokovno oceno o psihofizičnem stanju delavca lahko poda samo zdravnik. Je/bo pravočasno razpoložljiv za tako oceno?

Neposredni vodja delavca mora o preizkusu alkoholiziranosti in ugotavljanja prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc sestaviti zapisnik (ki je unificiran in priloga internega akta) in naj vsebuje naslednje podatke:

- podatek, kdo odreja preizkus,
- osebne podatke delavca, za katerega se opravlja preizkus, s podatki o njegovem delovnem mestu in organizacijski enoti,
- datum, točen čas in kraj opravljanja preizkusa,
- navedbo, da je alkoholiziranost ugotovljena na podlagi določb internega akta,
- navedbo, kdo je preizkus opravil,
- navedbo, da je bil preizkus opravljen z veljavno kalibriranim merilnikom in v skladu z navodili proizvajalca ali z odvzemom krvi oziroma drugo referenčno metodo,
- rezultat preizkusa,
- pisno oceno zunanjih znakov delavca,
- čas in kraj sestave zapisnika,
- morebitne pripombe delavca ali članov komisije,
- izjavo in podpis priče,
- pisno potrditev delavca, da se strinja z rezultati preizkusa oziroma da se z njimi ne strinja, razloge za nestrinjanje ali morebitne razloge za odklonitev pre-

izkusa in podpis delavca,

- podpise članov komisije – delavca, ki je opravil preizkus, podpis neposrednega vodje, ki je odredil preizkus in sestavil zapisnik, in zdravnika oziroma izvajalca medicine dela.

Zapisnik se sestavi v dveh izvodih. En izvod zapisnika se hrani v kardovskem spisu delavca, en izvod pa prejme delavec, ki je opravljal preizkus. Pri sestavi internega akta je v tem delu treba upoštevati zakonodajo s področja varo-



vanja osebnih podatkov in zaščito osebnega dostojanstva. V zapisnik o preizkusu alkoholiziranosti ali preizkusu prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc lahko pogledajo delavec, ki je opravil preizkus, predstavnik sindikata delavca, pooblaščen oseba – izvajalec preizkusa, izvajalec medicine dela, strokovni delavec za varnost pri delu, neposredni vodja delavca in organi, ki odločajo o morebitni delavčevi odgovornosti.

Če se delavec ne strinja z rezultatom internega preizkusa alkoholiziranosti z merilnikom oziroma internim testom na droge oziroma psihoaktivne substance, mora to

izjaviti takoj ob seznanitvi z rezultatom preizkusa. V takem primeru se delavcu ponudi preizkus v referenčni ustanovi (npr. na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani), kamor se ga napoti ob pomoči npr. reševalne službe, izvajalca medicine dela, po potrebi tudi varnostne službe. Zapiše se, da odklonitev teh ponovnih preizkusov pomeni, da je veljaven rezultat že opravljenega internega preizkusa z merilnikom.

Po opravljenem prvem preizkusu alkoholiziranosti oziroma testu prisotnosti psihoaktivnih substanc delavca začasno (tisti delovni dan ali dokler kaže znake motenj) odstranimo iz delovnega okolja po že prej določenem postopku. Na zahtevo delavca se lahko preizkus ponovi čez eno uro. V tem času mora biti delavec pod nadzorom. Glede na to, da je prvenstveno moteno njegovo psihofizično stanje, ogroženo njegovo zdravje, je smiselno, da je pod zdravstvenim nadzorom in po potrebi tudi varnostne službe.

Upoštevati je treba okoliščino, da lahko delavec zahteva, da se mu preizkus ne opravi z merilnikom, temveč izključno z odvzemom krvi, urina, sline in ustrezno analizo v referenčni ustanovi. Pomembno je, da se tudi to možnost zapiše in postopek predvidi v internem aktu.

V aktu naj se definira, kdaj se šteje, da je delavec v alkoholiziranem stanju oziroma stanju pod vpli-

vom psihoaktivnih substanc in je zato nesposoben za varno opravljanje:

- ko rezultat preizkusa z merilnikom pokaže v izdihanem zraku prisotnost alkohola ali ob primerjalno enakem rezultatu testa v drugi zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi;
- ko delavec odkloni preizkus z merilnikom tudi v drugi zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi, pa komisija iz drugih znakov oceni, da je v alkoholiziranem stanju;
- ko se z ustreznim testiranjem ugotovi prisotnost drugih psihoaktivnih substanc za določanje prisotnosti psihoaktivnih substanc v telesni tekočini in se pozitiven test potrdi z ustrežno referenčno metodo na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi;
- ko delavec odkloni testiranje na droge ali druge psihoaktivne substance tudi v drugi zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi, pa komisija iz drugih znakov oceni, da je pod vplivom psihoaktivnih substanc.

Opredeliti je treba tudi plačilo stroškov. Vse stroške preizkusa ugotavljanja alkoholiziranosti ali prisotnosti drugih psihoaktivnih

substanc in pregleda delavca v zvezi s tem v prostorih delodajalca in/ali druge referenčne ustanove ter stroške prevoza delavca do kraja opravljanja preizkusa in stroške morebitne poti domov oziroma do zdravstvene ustanove povrne delavec, pri katerem se je opravljal preizkus, če se s preizkusom ugotovi, da je imel delavec v izdihanem zraku prisoten alkohol oziroma je bil potrjen sum, da je bil pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc. Lahko se določi tudi, da če zaradi opravljanja dela pod vplivom alkohola oziroma prepovednih drog ali tudi zaradi prepovedi opravljanja nadaljnjega dela nastane škoda, jo je delavec dolžan povrniti. Iz informativnih, pa tudi preventivnih razlogov je morda v pravilnik smiselno navesti kar konkretne stroške prevoza na kilometer za



prevoz s taksijem in reševalnim vozilom.

V interni akt delodajalca je treba vnesti tudi določbe glede disciplinske in odškodninske odgovornosti ter ukrepov v primeru alkoholiziranosti oziroma dela pod vplivom drog in drugih psihoaktivnih snovi.

Če ima delodajalec že sprejet interni akt, ki ureja disciplinsko odgovornost in ukrepe, je potreben njegov pregled, če pokriva tudi to področje. Vrsto in obseg disciplinskih ukrepov pa definira politika, ki jo je delodajalec izbral pri urejanju področja uživanja oziroma dela pod vplivom alkohola, drog in drugih psihoaktivnih snovi.

V aktu je dobro definirati tudi možnost napotitve delavca na preventivni zdravstveni pregled in tudi možne preventivne ukrepe, npr. napotitev delavca na zdravljenje ob utemeljenem sumu na zlorabo alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih snovi oziroma na bolezen odvisnosti. In seveda zopet ukrepe, če se delavec na napotitev ne odzove.

V določenih primerih mora delodajalec, preden predpis sprejme, pridobiti mnenje sindikata in se do njega opredeliti.

Zaključek

Določbe v ZVZD-1 v zvezi z alkoholizmom, drogami in drugimi psihoaktivnimi snovmi prinašajo vrsto odprtih vprašanj in predstavljajo za slovenske delodajalce in stroko medicine dela, prava ter varnosti pri delu velik izziv. Med obrazložitvijo členov ZVZD-1 s

strani ministrstva za delo, družino in socialne zadeve nisem zasledil razlogov, ki so vodili do take vsebine 51. člena ZVZD-1, prav tako nisem zasledil podlage v slovenskih študijah oziroma kvantitativnih ugotovitvah. V slovenski strokovni literaturi s področja varnosti in zdravja pri delu nisem zasledil podatka, koliko nezgod pri delu se zgodi zato, ker bi bili delavci pod vplivom alkohola ali drog ali drugih psihoaktivnih snovi, npr. zdravil. Ali koliko škode taki delavci naredijo drugim. Pustimo ob strani prometne nezgod, tj. poškodbe, povzročene pod vplivom alkohola. Morda je razlog tudi v tem, da obrazec ER-8, prijava nezgode pri delu, ne zahteva, omogoča, spodbuja beleženja teh podatkov. Verjetno bi bila zato smiselna dopolnitev obrazca ER-8.

Dejstvo je tudi, da stroka varnosti pri delu, ki sicer najpogosteje obravnava nezgode pri delu, jih evidentira, raziskuje in prijavlja inštitucijam, nima potrebnih ustreznih medicinskih znanj za kompetentno, organoleptično oceno zunanjih znakov, motenj v npr. obnašanju, ravnanju posameznika. Problem predstavlja tudi neažurno obveščanje, prijavljanje nezgod, poškodb pri delu, da bi strokovni delavci za varnost pri delu lahko še pravočasno ukrepali. Morda zato strokovni delavci za varnost pri delu tako zelo redko pomislimo na to, da bi bil lahko vzrok nezgode, poškodbe alkohol, droga ali npr. zdravi-

la. Poleg tega ... Si delodajalec lahko privošči strošek takojšnjega testiranja ob vsaki nezgodi? Lahko sploh opravi preizkuse pri vseh poškodovanih delavcih? Jih je smiselno izvajati naključno? Ali celo preventivno? Prav tako stroka varnosti pri delu nima znanj in kompetenc, da presoja dejansko zdravstveno ogroženost tistega, ki naj bi bil ali je alkoholiziran ali pod vplivom drog ali vplivom drugih psihoaktivnih snovi. Strokovna presoja pa je ključnega pomena,



kako se bo v konkretnem primeru ukrepalo. Je treba pred morebitno nezgodo, poškodbo zaščititi delavca, njegove sodelavce, ali pa poskrbeti, da ne poškoduje drugih udeležencev v delovnem procesu ali povzroči materialne škode? Je potreben samo počitek delavca ali akutno zdravljenje? Se morda s postopkom, postopki že posega v delavčevo osebnost, zasebnost, telesno, duševno integriteto?

Osebnost zato menim, da bi morala biti nosilka ureditve področja alkoholizma, drog in drugih psihoaktivnih snovi na delovnih mestih pri delodajalcih stroka medicine dela – izvajalci medicine dela,

koristno pomoč pa pri tem lahko nudi pravna stroka in tudi stroka varnosti pri delu. Področje je (lahko) tesno povezano s področjem promocije zdravja, ki je prav tako naloga izvajalcev medicine dela. Stroka varnosti pri delu bi morala zato tu stopiti korak nazaj.

Menim, da bi bilo racionalno in v duhu zmanjševanja administrativnih ovir, da bi ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve s svojimi pravnimi strokovnjaki in ministrstvom za zdravje pripravilo slovenskim delodajalcem osnutek pravilnika, ki bi bil v skladu tako z doktrino varovanja in zagotavljanja zdravja delavcev pri delu, pravno stroko, stroko varnosti pri delu ter zahtevami varstva delavčeve osebnosti, zasebnosti in osebnih podatkov. Tako pa se danes predvsem strokovni delavci za varnost pri delu inovativno ukvarjajo s sestavljanjem internih aktov, dopolnitvami ocen tveganj v zvezi z alkoholizmom, drogami in drugimi psihoaktivnimi snovmi (in promocijo zdravja), torej področjem, ki ga sicer obvladuje druga stroka. Redki so delodajalci, ki (lahko) pri ureditvi področja angažirajo vse potrebne strokovne službe. Zato bo v slovenskem merilu področje zelo različno urejeno. Ukinitve Zbornice VZD v ZVZD-1, neupoštevanje predlogov organizirane strokovne javnosti pri sestavi novega ZVZD-1 je privedlo do apatije, ki se odraža tudi v tem, da tudi strokovna združenja s področja varnosti pri delu niso pripravila predloga in-

ternega pravilnika. Prisotna so pa tudi razmišljanja, da je najbolj primerno, da interni akt, ki bo urejal področje uživanja alkohola, drog in drugih psihoaktivnih snovi (in promocije zdravja) za vsakega konkretnega delodajalca, pripravi stroka medicine dela oziroma pooblaščen izvajalci medicine dela. Delodajalci tudi različno pojmujejo, kaj v praksi pomeni, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc. Te dikcije ne enačijo in ne razumejo, kot da delavec v krvi oziroma izdihanem zraku ne sme imeti niti sledu alkohola ali druge psihoaktivne snovi. Razumejo jo, da predpis dovoljuje določeno koncentracijo, vendar le do meje, ko ta še nima vpliva na delavca in samo delo (npr. da se tolerira zaužitje rumovih bombonov ali kozarca vina, penine pri kosilu). Se po ZVZD-1 pričakuje, da se bo za takega delavca odredil preizkus? Neposrednim vodjem oziroma delodajalcem bo lahko hitro očitalo šikaniranje ali pa kršenje internega predpisa. Zopet se postavi vprašanje, kdo bo verodostojno



ocenil, da je delavec prekoračil mejo in da je pri njem že izkazan sum, da je pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, da je nevaren zase in/ali druge? In: se lahko delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem je večja nevarnost za nezgode pri delu in je pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, za čas, ko je pod vplivom zdravil, prerazporedi na drugo delo, ki zanj ni nevarno? Kdo bo lahko verodostojno, tako za delavca kot delodajalca, odločal o tem? Bomo te osebe, postopke zapisali v interne akte? Bo zapisano izvedljivo v praksi? Zagotovo je v interesu tako delavca kot delodajalca, da so pravila vnaprej jasno definirana.

Dobro je, da ZVZD-1 poskuša urejati področje uživanja alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc na delu. Čas bo pokazal, koliko bomo pri udejanjanju, v praksi, vsi skupaj uspešni. Dejstvo pa je, da izvajanje določil ZVZD-1 in posledično internega akta na področju alkohola, drog in drugih psihoaktivnih snovi na delovnih mestih prinaša delodajalcem dodatne nemajhne stroške. Strošek je že sama izdelava internega pravilnika, sledijo stroški pogodb z ustreznimi strokovnimi službami oziroma izvajalci izvajanja določb. Ker ob tem ni poznana npr. analiza cost-benefit, ki naj bi upravičevala, utemeljevala, spodbujala vzdrževanje dokaj zapletenega sistema in izvajanje vseh ukrepov, tudi spopadanje s posledičnimi pravnimi postopki,

obstaja možnost, da bodo določbe ZVZD-1 in internih aktov ostale le mrtva črka na papirju in predstavljale (še) eno kršitev predpisov več. V slabšem primeru se bodo določbe internih aktov



lahko izkoriščale za šikaniranja ali zastraševanja delavcev. Vsekakor pa že zdaj delodajalci v določbah internih aktov (predvsem) vidijo vzvode za lažjo odpoved delovnega razmerja delavcem.

In za konec retorično vprašanje: Lahko delodajalec (in delavec) v slovenskem prostoru, ob zdajšnjih ekonomskih razmerah in v skladu z vsemi veljavnimi predpisi in standardi dosledno izvaja(ta) vsa določila 51. člena ZVZD-1?

Literatura:

Bilban, M. Ocenjevanje delazmožnosti pri odvisnosti od alkohola in drog. Delo in varnost, Ljubljana, 50/4/2005, 33–47.

Bilban, M. Alkoholizem v delovnem okolju. Predlog pravilnika o ugotavljanju alkoholiziranosti in ugotavljanju prisotnosti dru-

gih psihoaktivnih substanc. Delo in varnost, Ljubljana, 54/4/2009, 10–18.

Bilban, M. Zdravila in voziška zmožnost. Delo in varnost, Ljubljana, 54/4/2009, 20–28.

Rakita, J. Ugotovitve v zvezi z alkoholom in drugimi drogami na delovnem mestu v praksi. Delo in varnost, Ljubljana, 51/3/2006, 19–20.

Stefanoski, P. Socialni pogled na problematiko alkohola in drugih drog. Delo in varnost, Ljubljana, 51/3/2006, 21–23.

Uran, J. Delovnopравни pogled



inšpekcijskega nadzora v zvezi z alkoholom in drugimi drogami. Delo in varnost, Ljubljana, 51/3/2006, 6–15.

MDDSZ, Razširjenost uporabe drog v Sloveniji. Delo in varnost, Ljubljana, 42/6/1997, 303–305.

UKCLJ, Osnutek pravilnika o ugotavljanju alkoholiziranosti in prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc pri delavcih. Interno gradivo, Ljubljana, 2011.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Ur. list RS, št. 43/2011.

USPOSABLJANJE OPERATERJEV SOLARIJEV

ZVD d.d. je s strani Ministrstva za zdravje - Uprave RS za varstvo pred sevanji pooblaščen za izvajanje usposabljanja osebja v solarijih; št. pooblastila: 1234-1/2010-3

Program seminarja:

Skladno z 18. členom Pravilnika o minimalnih sanitarno zdravstvenih pogojih za opravljanje dejavnosti higienske nege in drugih podobnih dejavnosti (Uradni list RS, št.: 104/2009) so na usposabljanju podrobno razložene vsebine o:

- delovanju solarijev,
- UV sevanju,
- bioloških učinkih,
- zdravstvenih tveganjih,
- tipih kože,
- dozah izpostavljenosti.



Z NAMI JE VARNEJE

Kontaktne osebi:

Tom Zickero T: 01 585 51 63

M: 041 674 007

E: tom.zickero@zvd.si

Andraž Tancek T: 01 585 51 96

M: 051 671 809

E: andraz.tancek@zvd.si

ZVD

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si