

Alkoholizem v delovnem okolju

Kadar govorimo ali razmišljamo o rabi alkohola, sta v ospredju dve njegovi lastnosti: tista, ki je ljudem všečna in prijetna, in tista, ki ji pravimo škodljiva ali celo pogubna.



AVTOR:

**prim. prof. dr. Marjan Bilban,
dr. med.**

ZVD Zavod za varstvo pri delu,
d.d., Chengdujska 25, Ljubljana

Kadar govorimo ali razmišljamo o rabi alkohola, sta v ospredju dve njegovi lastnosti: tista, ki je ljudem všečna in prijetna, in tista, ki ji pravimo škodljiva ali celo pogubna. Kako ima lahko ista snov tako različne učinke? Kako doseči, da bi lahko uživali v pitju alkohola in se obenem izognili škodljivim posledicam? Kje so meje med preudarnim in tveganim pitjem, kdo naj sploh ne bi užival alkohola? Kako se obvarovati pred posamezniki, ki pod vplivom alkohola ogrožajo druge? Kako doseči, da bo v družbi čim manj tistih, ki trpijo zaradi škodljivih posledic uživa-

nja alkoholnih pijač? Kaj lahko stori vsak med nami in kaj bi morala storiti država?

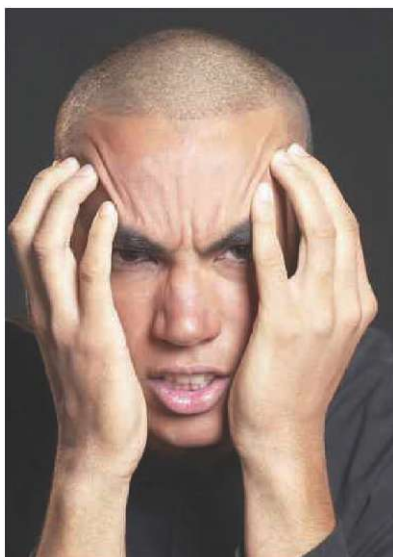
Učinek alkohola na človekov organizem je odvisen od količine zaužitega alkohola in ne od količine alkoholne pijače. Zato je koristno vedeti, koliko alkohola je v kateri vrsti pijače. Pomagamo si s štejem enot (meric) alkohola. V Sloveniji štejemo, da je ena enota alkohola v enem decilitru vina ali četrt litru piva ali v šilcu žgane pijače. Torej velja, da je telo dobilo enako količino alkohola (eno enoto), ne glede na to, katero vrsto alkoholne pijače bo oseba popila.

Kolikšna količina ogroža

Koliko alkohola lahko popije zdrav odrasel moški in koliko ženska, da si ne bi z alkoholom ogrozila zdravja? Ameriški strokovnjaki priporočajo, da naj moški ne bi popili več kot dve, ženske pa ne več kot eno enoto alkohola na dan. Ena enota naj bo tudi zgornja meja za starejše od 65 let. Gledano na daljše časovno obdobje naj moški ne bi popili več kot 14, ženske in starejši pa ne več kot 7 enot na teden. Ob eni priložnosti pa naj bi bila zgornja meja 4 enote za moške in 3 za ženske in starejše ljudi. Pri tem poudarjamo, da so te količine dokaj varne za zdrave odrasle osebe.

Kdaj obvezno brez alkohola

Razen starostne omejitve (do 18. leta), je še nekaj stanj, pri katerih



je abstinenca nujna:

- načrtovanje nosečnosti, nosečnost in dojenje,
- zdravljenje odvisnosti od alkohola in drugih psihoaktivnih snovi,
- nekatere bolezni (okvara jeter, ledvic, sladkorna bolezen, zvišan krvni tlak, rana na želodcu in dvanajstniku, božjast, duševne bolezni),
- stanja po poškodbah glave ali prebolelem vnetju možganskih mren,
- jemanje zdravil, ki vplivajo na duševnost, jemanje zdravil, ki v kombinaciji z alkoholom povzročajo težave (vedno se posvetujte z zdravnikom),
- stanja večje duševne napetosti, žalosti ali vznemirjenosti,
- odgovorno delo ali delo z napravami, ki zahteva popolno abstinenco (vse oblike voženj v poklicne namene, rokovanje z nevarnimi stroji, napravami, snovmi, orožjem, delo na višini ...).

Alkoholna politika varuje naravno zdravje pred škodljivimi učinki alkohola na državni in meddržavni ravni. Deluje z ukrepi, kot so izobraževanje, zdravljenje, zmanjševanje porabe alkohola, nadzor nad izvajanjem zakonov in

podobno. Leta 1995 so v Parizu sprejeli Evropsko listino o alkoholu, h kateri je pristopila tudi Slovenija. (Listino lahko preberete na strani 18.)

Glavne ovire pri načrtovanju in izvajanju alkoholne politike v delovnem okolju

Pomanjkanje uporabnih podatkov

V Sloveniji nimamo ustreznih podatkov, na podlagi katerih bi lahko ocenili obseg in stopnjo problematike, povezane z rabo alkohola v delovnih okoljih. Posamezni kazalniki sicer obstajajo, a so premalo specifični (bolniški dopust, nezgode pri delu) ali premalo pregledni (ni izračunana dejanska škoda).

Postopki za prepoznavanje oseb pod vplivom alkohola in ravnanje z njimi

Ti postopki so dostikrat nejasni, nekorektni in praktično neuporabni. Številni primeri, ko so zaposleni pred očmi sodelavcev propadli zaradi odvisnosti od alkohola, potrjujejo to ugotovitev. Poleg tehničnih težav (kako dokazati, da je oseba pod vplivom alkohola ali drugih psihotropnih snovi) so v ospredju dostikrat čisto osebni



zadržki (kako naj ravnam, če je pod vplivom alkohola kolegica ali morda celo nadrejena oseba).

Prepoznavanje oseb, ki imajo težave zaradi uživanja alkohola

Težave zaradi alkohola imajo osebe, ki pijejo, a tudi njihovi sodelavci in družinski člani. Torej je treba biti pozoren na vse tri skupine prizadetih oseb. Po naših izkušnjah je prepoznavanje teh oseb v večini delovnih okolij nestrokovno, nedosledno in neorganizirano. Pri tem pogosto prezremo stiske sodelavcev, ki ne vedo, kako pomagati osebi, ki je sama v težavah zaradi odvisnosti ali posredno prizadeta, ker živi v odvisni družini.

Odnos do rabe alkohola na individualni in družbeni ravni

Zdi se, da je glede tega vse znano in povedano, vendar večina ljudi ne pozna svojih pivskih navad niti tveganja v zvezi z njimi. O mejah relativno neškodljivega uživanja alkohola so slabo seznanjeni celo zdravstveni delavci, ki nekritično priporočajo uživanje alkoholnih pijač kot zdravilo ali v preventivne namene.

"Preventivni" programi, ki jih ponujajo različni izvajalci

Ker nimamo alkoholne politike na državni ravni, tudi nimamo pregleda nad ponudniki tako imenovanih preventivnih programov.

Alkoholna politika v podjetju

Področje dela je eno od tistih, v katerem škodljiva raba alkohola ali celo odvisnost od alkohola napravi največ materialne škode.

82

Opiti delavci, ki so lahko odvisni od alkohola ali pa tudi ne ter odvisni od alkohola, ki so lahko opiti ali trezni, so vir slabe kvalitete izdelkov, nizke storilnosti, nesreč z materialno škodo, poškodb pri delu, nesporazumov in prepиров ter še vrsto drugih motenj.

Prevalenco alkoholizma težko natančno merimo, ker nimamo standardiziranih diagnostičnih kriterijev, vendar pa večina raziskav kaže, da okrog 30 odstotkov moških in 3 odstotke žensk pije veliko in bi verjetno izpolnjevali diagnostične kriterije za odvisnost od alkohola. Natančnejših podatkov o razširjenosti pitja alkohola in njegovih posledicah v Sloveniji nimamo. Ocenjujemo, da je približno 10 odstotkov moških odvisnih od alkohola, približno 15 odstotkov je problematičnih pivcev, abstinentov pa je približno od 10 do 15 odstotkov. Ostali so t. i. zmerni pivci ali pivci po pameti. Ženske v Sloveniji pijejo v povprečju bistveno manj.

Alkoholologi si že dolga leta prizadevajo za sankcioniranje opitosti na delovnem mestu in drugih motenj, ki so v zvezi s pitjem alkoholnih pijač in odvisnosti od alkohola (neupravičeno izostajanje, zamujanje ipd.), in za usmeritev v zdravljenje tistih kršilcev delovnih obveznosti, ki so odvisni od alkohola.

Delodajalci običajno ne vedo, kaj storiti z opitim delavcem in še manj, kaj z odvisnikom od alkohola. Pogosto si zatiskajo oči in niti nočejo videti in zaposlujejo tudi take delavce oziroma take, pri katerih to že predstavlja problem. Ko so postavljeni pred dejstvo,



delavca odpustijo ali pa iščejo pomoč v medicini dela. Na zdravljenje običajno ne pomislijo, ker ga preslabo poznajo oziroma ker menijo, da ni dovolj uspešno ali da ga njihov delavec ne potrebuje. Delavca pošljejo na preventivni zdravstveni pregled in nato pričakujejo odrešitev »od medicine dela«. Če se na pregledu ugotovi, da je potrebno zdravljenje, dobita delavec in njegov izbrani zdravnik ustrezno sporočilo oziroma napotilo. Če zaradi bolezni za delo ni zmožen, bi se res moral zdraviti, kajti sicer izgubi pravico do bonitet zdravstvenega zavarovanja (bolniški dopust). Ker ne dobi pozitivnega zdravniškega spričevala in torej ne more delati, bi moral izgubiti delo. Če pa poleg diagnoze odvisnost od alkohola ne ugotovimo nobene od takih posledic, zaradi katerih ne bi bil zmožen za delo, dobi izvid, da je za delo zmožen. Alkoholiziranost na delu namreč ni medicinska kategorija (razen v primeru nevarne zastrupitve z alkoholom), ampak je stvar reda in discipline. Delodajalci si pogosto pomagajo z odločbo, s katero delavcu odvsniku od alkohola odredijo obvezno zdravljenje. Če v delovni organizaciji želijo delavcu odvsniku od alkohola dobro, mu morajo ob

hujši kršitvi izreči disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja. V sklepu napišejo, naj se zaradi zasvojenosti z alkoholom posvetuje z zdravnikom oziroma naj se gre zdraviti. Če bo upošteval njihova navodila, mu bodo brezpogojno kazen lahko spremenili v pogojno. Tak delavec bo motiviran za zdravljenje, kajti to mu prinaša rešitev. Dekompenzacija na delovnem področju je najbolj običajen in zelo uporaben trenutek za začetek zdravljenja. Vedeti moramo, da dokler ga zaposlenost še skrbi, še obstaja možnost za rehabilitacijo.

Osnovni zakon, ki posega v to področje, je **Zakon o varnosti in zdravju pri delu**. S tem zakonom se določajo pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. V temeljnih načelih tega zakona je zapisano, da je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. V ta namen mora delodajalec izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu, in delovni proces mora biti prilagojen telesnim in duševnim zmožnostim delavca. Delovno okolje in sredstva za delo morajo, glede na naravo dela, zagotavljati delavcu varnost in ne smejo ogroziti njegovega zdravja. Delavec mora

spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delo mora opravljati s tako pazljivostjo, da s tem varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Delavec mora upoštevati predpisane varnostne ukrepe. Če ne ravna v skladu s tem, se šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev in zaradi tega huje krši obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar mu lahko delovno razmerje preneha. Delodajalec je lahko za neopravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu kaznovan z denarno kaznijo, delavec pa, ki ne upošteva predpisanih varnostnih ukrepov, z denarno kaznijo, ki jo izterja inšpektor na kraju samem.

Tudi v **Zakonu o delovnih razmerjih** je v poglavju obveznosti delavca določilo, da mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanje pri delodajalcu. Delavec mora spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. V poglavju o izredni



odpovedi stoji, da delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja in če delavec naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Razprava

Vinjena oseba s svojim nenadzorovanim ravnanjem povzroča motnje v delovnem procesu podjetja, ker negativno vpliva na počutje zaposlenih, kakovost njihovega dela, njihovo storilnost, varnost in ne nazadnje tudi zdravje. Iz tega izhaja, da ima problematika širše razsežnosti, zato jo je nujno treba celovito obravnavati in poskrbeti za sistemsko rešitev. Z vidika varnosti in obvladovanja tveganj prisotnosti alkohola v podjetju predstavlja določeno prikrito grožnjo, saj njegovo uživanje in s tem povezan pojav vinjenosti pomeni novo tveganje v poslovnem procesu podjetja. Poleg tega je v podjetjih, kjer se pojavlja problematika vinjenosti zaposlenih, zaznati vzporedno problematiko: povečano odsotnost z dela, večje izrabe bolniškega dopusta, zamujanje na delo, slabšanje odnosov med zaposlenimi, slabšanje ugleda podjetja, nastanek raznih škodnih prime-

rov, večji odstotek nezgod pri delu, pojavljajo pa se seveda tudi problemi pri vodenju in organiziranju delovnih procesov. Veliko vlogo pri reševanju problematike alkohola v delovnem okolju ima tudi služba, ki skrbi za varnost objektov in premoženja, saj je zadolžena za izvajanje nadzora nad vsemi dogajanji na varovanem objektu, torej tudi nadzora nad obnašanjem in vedenjem zaposlenih. Zmanjševanje tveganj se začne že pri vzgoji zaposlenih in vzpostavljanju pravil obnašanja na varovanem objektu, ki so ponavadi zapisana v hišnem redu. Vnos in uživanje alkohola morata biti strogo prepovedana, vsaka zloraba pa najstrožje sankcionirana. Vsako odstopanje od hišnega reda lahko pomeni zlorabo zaupanja podjetja, kar dolgoročno prinaša negativne posledice.

Evropska listina o alkoholu določa, da imamo vsi ljudje pravico, da smo v družinskem, družabnem in delovnem okolju zavarovani pred nezgodami, nasiljem in drugimi negativnimi posledicami, ki jih povzroča uživanje alkohola. Države, ki so sprejele listino, tudi Slovenija, so dolžne pripraviti in izvajati tako zakonodajo, ki bo kar najbolje zagotovila izvajanje te pravice. V delovnem okolju naj bi torej dosegli, da ne bi prihajalo do nezgod, nasilja in drugih škodljivih posledic rabe alkohola. To je resno vprašanje, s katerim se v bolj razvitih okoljih ukvarjajo že desetletja. Pri tem sistematično ugotavljajo ekonomsko škodo, povezano z rabo alkohola, posledice dostopnosti alkohola na delovnem mestu, vpliv sodelav-



Osrednja tema



cev, ki uživajo alkoholne pijače, in tudi bolj specifične teme, kot je samoocenjevanje pivskih navad pri uspešnih moških itd. Seveda moramo pri tem imeti načrtovano alkoholno politiko, pri kateri moramo najprej odgovoriti na vprašanje dostopnosti alkoholnih pijač na delovnem mestu.

Vsak zaposleni mora imeti nedvoumno informacijo o tem, ali je uživanje alkoholnih pijač v njegovem podjetju dovoljeno ali ne. Če seveda dobro preberemo vso citirano zakonodajo, je odgovor jasen in dileme ne bi smelo biti. Pitje v delovnem procesu je absolutno prepovedano in tu ne more biti nikakršnih izjem kot npr.: pitje v sobi vodstvenih delavcev se dovoljuje, pitje v obratu družbene prehrane se dovoljuje itd.

Natančno mora biti tudi dogovorjeno, kakšen je postopek ugotavljanja alkoholiziranosti na delovnem mestu. V nekaterih delovnih sredinah so že sprejeli posebne pravilnike o odreditvi in izvajanju preizkusa alkoholiziranosti v izdihanem zraku oziroma vpliva mamil ali psihoaktivnih sredstev. Testiranje naj se izvede vedno, kadar obstaja sum na alkoholiziranost oziroma vpliv psihoaktivnih sredstev, pri vsaki nezgodi pri delu, pa tudi pri nevarnih dogodkih, ki so imeli za posledico le materialno škodo. Preizkus vedno zahteva nadrejeni delavec, ki je tudi odgovoren za varnost in zdravje pri delu vseh svojih podrejenih, in ta to svojo zahtevo tudi sporoči ustreznemu izvajalcu analize. Ustrezni izvajalec je pooblaščen delavec, ki ima za to ustrezno izobrazbo in pooblasti-

lo. Lahko je to pogodbeni služba varovanja, lahko pa pri tem sodeluje tudi zdravnik medicine dela. Pri preizkusu naj bi bil vedno prisoten nadrejeni, ki je tudi zahteval preizkus, delavec, ki izvaja preizkus (služba varovanja itd.), v primeru, ko gre za nezgodo pri delu, pa tudi varnostni inženir oziroma delavec, ki je pooblaščen za varstvo pri delu. Za preizkus je potrebno, da so izdelana stroga navodila, ki jih vsi delavci poznajo, in da se vodi zapisnik, ki ga na koncu vsi, vključno s preizkušancem, tudi podpišejo. Če delavec odkloni podpis zapisnika iz razloga, da se ne strinja z rezultatom, se šteje, da je pod vplivom alkohola oziroma pod vplivom psihoaktivnih substanc. Prav tako se tudi šteje, da je delavec pod vplivom alkohola, če kaže alkoholne motnje in odkloni preizkus alkoholiziranosti. Za izvajanje preizkusa alkoholiziranosti, vpliva mamil, psihoaktivnih sredstev v podjetjih, kjer nimajo ustrezno izobraženih delavcev oziroma strokovnega osebja, se sklenejo pogodbe s pooblaščenimi organizacijami za opravljanje teh storitev. Če se s preizkusom ugotovi, da je delavec pod vplivom alkohola, ali z zdravniškim pregledom, da je pod vplivom mamil ali psihoaktivnih sredstev, se delavcu ne dovoli opravljanje dela oziroma ga nadaljevati in se ga začasno odstrani z delovnega mesta, zoper njega pa poda zahteva za uvedbo postopka zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti.

Vinjeno osebo moramo odstraniti z delovnega mesta in poskrbeti za varno pot do doma. Zavedati se je namreč treba, da vinjene osebe ne smemo odstraniti z delovnega mesta ne da bi poskrbeli za njeno varnost na poti domov. Najpametneje je, da podjetje določi nekoga, ki ga pospremi do doma in na ta način prepreči morebitno nadaljnjo škodo, ki bi jo lahko alkoholizirani povzročil s svojim nekontroliranim ravnanjem. V primeru pa, da imamo opravka s kroničnim uživalcem alkohola, moramo poskrbeti za njegovo zdravljenje in mu kar najbolj pomagati, da prebrodi krizo in nadaljuje z normalnim življenjem.

Enako se postopa tudi v primeru odklonitve preizkusa z alkotestom ali zdravniškega pregleda. Postopki preizkušanja alkoholiziranosti oziroma dela pod vplivom mamil ali drugih psihoaktivnih sredstev in rezultati teh postopkov so zaupnega značaja, zato je treba ravnati v skladu z Zakonom o varovanju osebnih podatkov. V zadnjih letih se vse več uporabljajo tudi postopki za testiranje na psihoaktivne substance oziroma mamila. Ta postopek se najpogosteje uporablja že pri sprejemu na delo. Pri sprejemu na delo kandidat za delo opravi razgovor v kadrovski službi, kjer že izve za sklep podjetja o testiranju na psihoaktivne substance oziroma mamila zaradi narave dela. Če kandidat te pogoje sprejme, opravi na naslednji stopnji pregled v ambulantni medicine dela. Pred pregledom izpolni vprašalnik, ki vsebuje tudi vprašanja o uživanju

M

psihoaktivnih zdravil in mamil. Nato med pregledom pri zdravniku prebere in podpiše izjavo, da je seznanjen z odvzemom telesnih tekočin v namen omenjenega testiranja in da se z njim strinja. Z rezultati testiranja podjetje ni seznanjeno, vendar v primeru pozitivnega izvida delavcu ne izdamo pozitivnega zdravniškega spričevala. Če se pacient s postopkom ne strinja in ne podpiše izjave, je to praktično enako pozitivnemu izvidu in ne dobi pozitivnega zdravniškega spričevala.

Zaključek

Podjetje mora imeti zgrajeno alkoholno politiko oziroma politiko odnosa do alkohola in vseh ostalih prepovedanih drog oziroma do zaposlenih, ki uživajo alkohol ali druge prepovedane droge ali psihoaktivne substance. V njihovih internih pravilnikih mora biti jasno opredeljeno to področje, prav tako pa tudi, kdo, kdaj, na kakšen način in kako lahko izvaja testiranje in kako ravnati v primeru pozitivnega rezultata. S celotno politiko do alkohola, prepovedanih drog in drugih psihoaktivnih substanc v podjetju mora biti seznanjen sleherni zaposleni, prav tako pa naj bi tudi vsak poznal možnosti pomoči in zdravljenja v primeru odvisnosti (ali zgolj škodljive rabe), ki jim jo

na predlog delodajalca lahko predstavi pooblaščen zdravnik v aktivnostih promocije zdravja v podjetju.

Literatura

1. Čebašek-Travnik, Z. Uživanje alkohola, stvar posameznika ali družbe. Vita, Ljubljana, 2001.
2. Evropska listina o alkoholu. Slovenski prevod in priredba originala WHO: EUR/ICP/ALDT 94 03/CN01.
3. Hovnik-Keršmanc, M., Čebašek-Travnik, Z. Raba alkohola v Sloveniji, ZZD-ZMD: Ocenjevanje delazmožnosti pri odvisnih od alkohola in drog ter pri epilepsiji, Rogaška Slatina 2000: 27-38.
4. Harkin, A. M., Anderson, P., Goos, C. Smoking, drinking and drug taking in European Region, Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 1977: 57-77.
5. Hovnik-Keršmanc, M., Čebašek-Travnik, Z. Razširjenost rabe alkohola med prebivalci Republike Slovenije, starimi 18 let in več. Poročilo I. Ljubljana IVZ, 1999: 1-31.
6. Midanik, L. Validity of self-reported alcohol consumption and alcohol problems: A literature review. Br J Addict 1982;77 (4): 357-82.
7. Muller, A. Alcohol consumption and community hospital admissions in the United States: a dynamic regression analysis, 1952-1992.

Addiction 1998; 91 (2): 231-42.

8. Čebašek-Travnik, Z., Hovnik-Keršmanc, M. Nimamo alkoholne politike ZZD - ZMD: Ocenjevanje delazmožnosti pri odvisnih od alkohola in drog ter pri epilepsiji, Rogaška Slatina 2000: 39-47.

9. Jakopič J.: Pitje alkoholnih pijač, odvisnost od alkohola in delo, Delo in varnost 42 (1997) 5; 239-45.

10. Jakopič, J.: Delo z odvisnimi od alkohola je pogosto (navidežno ali pa tudi zares) strokovno napačno; Medicina odvisnosti, Zbornik I, Slovenska konferenca o medicini odvisnosti, Republiški strokovni kolegij za psihiatrijo - delovna skupina za odvisnost od alkohola, Ljubljana 1996; 91-111.

11. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Ur. l. RS, št. 56/99, 64/01.

12. Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l., št. 42/2002.

13. Čebašek Travnik, Z.: Evropska listina o alkoholu: Ali jo bomo v Sloveniji lahko uresničevali? ISIS 1996; 6: 57-8.

Osrednja tema

Priloga: Predlog pravilnika (Predlog pravilnika je avtorsko delo skupine, ki jo je vodil avtor prispevka)

PRAVILNIK

o ugotavljanju alkoholiziranosti in ugotavljanju prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Ta pravilnik ureja postopke o ugotavljanju alkoholiziranosti ali prisotnosti in vplivu drugih psihoaktivnih substanc (prepovedanih drog ali zdravil naslednjih skupin: opiat, benzodiazepini, kokain in metaboliti, kanabis, amfetamini in metadon - v nadaljevanju psihoaktivnih substanc) pri delavcih v podjetju.

2. člen

Vsi delavci družbe morajo biti seznanjeni z vsebino tega pravilnika, katerega ukrepe in določila so dolžni upoštevati in se po njih ravnanje. Z vsebino tega pravilnika morajo biti seznanjeni, ga upoštevati in se po njem ravnanje tudi učenci in študenti ter druge osebe, ki začasno ali prehodno delajo v prostorih podjetja.

3. člen

Poleg določil tega pravilnika morajo delavci uresničevati še vse druge predpise in zakone, ki opredeljujejo uživanje alkohola in drugih psihoaktivnih substanc v delovnem okolju.

II. UGOTAVLJANJE ALKOHOLIZIRANOSTI DELAVCEV

4. člen

Delavec ne sme:

- prihajati na delo v alkoholiziranem stanju oziroma pod vplivom psihoaktivnih substanc;
- uživati alkoholnih pijač in/ali drugih psihoaktivnih substanc med delom;
- prinašati na delo alkohola in/ali drugih psihoaktivnih substanc, če to niso zdravila, ki jih jemlje po navodilu

lečече zdravnika in z vednostjo pooblaščenega zdravnika.

5. člen

Preizkus alkoholiziranosti se lahko izvede zaradi podanega suma o alkoholiziranosti delavca (pitje v delovnem okolju, zadah, neprimerno obnašanje, negotovost pri hoji, zatikanje pri govorjenju ipd.) ali pa v okviru občasnih kontrol, ko se izvede preizkus alkoholiziranosti pri naključno izbranih delavcih in po vsaki delovni nezgodi.

Preizkus prisotnosti psihoaktivnih substanc se izvaja ob nastopu na delo in ob obdobjih pregledih, če je podan utemeljen sum na uporabo, zlorabo in/ali odvisnost od le-teh (uživanje ali injiciranje psihoaktivnih substanc med delom, neustrezno obnašanje, psihična odsotnost, zaspanost ali drugi znaki jemanja ali zasvojenosti).

6. člen

Vsak delavec, ki opazi ali sumi, da je kdo izmed delavcev prišel na delo v alkoholiziranem stanju ali pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc, užival alkoholne pijače ali druge psihoaktivne substance med delom ali jih prinesel na delo, mora to takoj sporočiti neposrednemu vodji tega delavca ali delavcu, ki ga nadomešča.

Neposredni vodja delavca mora dejstvo iz prvega odstavka te točke takoj sporočiti odgovorni osebi za varnost in zdravje pri delu (družbe) ali osebi, ki ga (jo) nadomešča.

7. člen

Šteje se, da je delavec v alkoholiziranem stanju in kot tak nesposoben za varno opravljanje del, če se ob preizkusu z alкотestom ugotovi v izdihanem zraku več kot 0,05 mg etanola/L izdihanega zraka oziroma 0,10 g/kg (promile) alkohola ali če se ugotovi, da kaže znake motenj, povzročenih z alkoholom (zanašanje, zatikanje pri govorjenju ali nezmožnost ustreznih odgovorov, agresivnost, slabost).

Šteje se, da je bil delavec v času pre-

izkusa pod vplivom psihoaktivnih substanc in kot tak nesposoben za varno opravljanje del:

- če se to ugotovi z imunokemijskim testom za določanje prisotnosti psihoaktivnih substanc v urinu in se pozitivni test potrdi z ustrezno referenčno metodo na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani (oziroma v drugem referenčnem laboratoriju);
- če se ugotovi, da delavec kaže znake motenj, nastalih zaradi vpliva psihoaktivnih substanc, kot so neustrezno obnašanje, težave v sporazumevanju ali razumevanju navodil, zaspanost ali drugi znaki jemanja).

8. člen

Preizkus z alкотestom opravi vodja organizacijske enote oziroma (izjemoma) pooblaščen delavec za varnost in zdravje pri delu, v navzočnosti dveh oseb (komisija). Preizkus se opravi v prostoru, v katerem poleg pooblaščenih oseb (vodja organizacijske enote in/ali pooblaščen delavec za varnost in zdravje pri delu ter komisija in delavec, ki opravlja preizkus) ni drugih navzočih.

Uporaba alкотesta se mora opraviti v skladu z navodili proizvajalca alкотesta. Alкотest mora biti za alkohol specifičen in mora imeti kvalitete dobrega indikatorskega instrumenta.

Analizo na prisotnost psihoaktivnih substanc se opravi z imunokemijskim testom za določanje prisotnosti nedovoljenih drog v urinu (v ambulantni pooblaščenega zdravnika ali drugi ustrezni zdravstveni ustanovi) in naknadno pozitiven test potrdi z ustrezno referenčno metodo na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali drugem referenčnem laboratoriju. Pred analizo preiskovancu razložimo potek analize. Z lastnoročnim podpisom potrdi pristanek na izvedbo analize po predlaganem protokolu.

9. člen

Preizkus z alкотestom se opravi:

- ko je podan sum, da je delavec v

alkoholiziranem stanju,

- ko se opravlja občasna nenapovedana kontrola alkoholiziranosti delavcev,
- po vsaki delovni nezgodi.

Testiranje na prisotnost drugih psihoaktivnih substanc se opravi:

- pred nastopom dela na delovnih mestih, za katere je to s posebnimi akti opredeljeno kot potrebno (delovna mesta z največjo odgovornostjo oziroma tveganji),
- ko se opravlja občasna nenapovedana kontrola delavcev na prisotnost psihoaktivnih snovi,
- koje podan sum, daje delavec pod vplivom psihoaktivnih substanc,
- po vsaki delovni nezgodi.

10. člen

Delavec mora dovoliti oziroma opraviti preizkus alkoholiziranosti oziroma testiranje na prisotnost psihoaktivnih substanc.

Za kršitev delovne obveznosti se šteje:

- pozitiven rezultat pri ugotavljanju alkoholiziranosti ali pri določanju drugih psihoaktivnih substanc in
- odklonitev preizkusa z alkotestom ali testiranja urina na prisotnost drugih psihoaktivnih substanc.

Za odklonitev preizkusa alkoholiziranosti ali testiranja na prisotnost psihoaktivnih substanc se šteje tudi, če delavec pri preizkusu alkoholiziranosti z ustreznimi sredstvi in aparati (alkotestom) ne upošteva navodil za izvedbo preizkusa (z enim izdihom ne napihne vrečke z izdihanim zrakom oziroma če ne piha pravilno v elektronski alkotest ipd.) oziroma ne želi oddati urina na preiskavo.

11. člen

V izjemnem primeru, ko delavec odkloni preizkus alkoholiziranosti z alkotestom, mora oseba, ki preizkus izvaja, ugotoviti alkoholiziranost po zunanjih znakih in obnašanju delavca (kot npr.: zadah po alkoholu, opotekajoča se hoja, zmeden govor in podobno) ter jih natančno zapisati,

prav tako pa tudi podati pisno oceno o vplivu drugih psihoaktivnih substanc (kot npr.: nenavadno obnašanje - upočasnenost, zaspanost, apatija, slaba zmožnost pogovarjanja, nejasni odgovori, občasna duševna odsotnost, zmedenost, slaba časovna in krajevna orientiranost, opotekajoča se - majava hoja, bebljajoči govor, široke ali ozke zenice, sveže ali zabrazgotinjene vbodne rane, neločičen potek določenih dogodkov, nerazločljiv motiv dejanja, zunanji videz, predhodni dogodki ipd.). Zapisnik morajo podpisati vse osebe (vključno s preizkušancem), ki so sodelovale pri preizkusu. Če preizkušane odkloni svoj podpis, je treba to zapisati.

12. člen

Če komisija z alkotestom ugotovi, da ima delavec v izdihanem zraku več kot 0,05 mg/L etanola izdihanega zraka oziroma 0,10 g/kg (promila) alkohola, mora o tem takoj pisno obvestiti upravo podjetja s predlogom za uvedbo disciplinskega postopka.

Če se z analizo ugotovi prisotnost drugih psihoaktivnih substanc, mora komisija o tem takoj pisno obvestiti upravo podjetja s predlogom za uvedbo disciplinskega postopka.

13. člen

Neposredni vodja delavca je dolžan v primeru, če se ugotovi, da delavec zaradi alkoholiziranosti ali vpliva drugih psihoaktivnih substanc ogroža svojo varnost ali varnost drugih delavcev, odstraniti delavca z dela (poskrbeti tudi za odstranitev iz delovnega okolja in za varno pot domov) in pri tem pisno pojasniti, po kakšnih znakih je ugotovil, da je delavec v alkoholiziranem stanju oziroma stanju pod vplivom psihoaktivnih substanc.

14. člen

Pooblaščen delavec oziroma druga odgovorna oseba mora o preizkusu alkoholiziranosti napisati zapisnik, ki mora vsebovati naslednje podatke:

- osebne podatke delavca, za katerega se opravlja preizkus,
- datum, točen čas in kraj opravljanja preizkusa,
- navedbo, da je alkoholiziranost ugotovljena na podlagi določb tega pravilnika,
- navedbo, ali je bil preizkus opravljen z alkotestom in v skladu z navodili proizvajalca alkotesta,
- rezultat preizkusa z alkotestom in ali se delavec strinja z rezultatom alkotesta,
- čas in kraj sestave zapisnika,
- morebitne pripombe udeležencev preizkusa,
- podpis delavca, ki je vodil postopek in sestavil zapisnik, ter podpisi članov komisije.

in priloge:

- pisno izjavo delavca (če je to zaradi trenutnega stanja možno), da se strinja z rezultati preizkusa, ali pojasnilo, zakaj delavec take izjave ni podpisal.

Zapisnik se sestavi v treh izvodih. En izvod zapisnika hrani služba varstva pri delu, en izvod je posredovan s poročilom o opravljeni kontroli alkoholiziranosti na delovnem mestu upravi družbe, en izvod pa prejme delavec, ki je opravil preizkus.

Pooblaščen delavec oziroma druga odgovorna oseba mora o preizkusu ugotavljanja prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc ali uporabe drugih psihoaktivnih substanc napisati zapisnik, ki mora imeti naslednje podatke:

- osebne podatke delavca, za katerega se opravlja preizkus,
- datum, točen čas in kraj opravljanja preizkusa,
- navedbo, da je stanje pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc ugotovljeno na podlagi določb tega pravilnika,
- navedbo, ali je bilo testiranje opravljen v skladu z navodili izvajalca,
- rezultat testiranja in ali se delavec strinja z rezultatom,
- čas in kraj sestave zapisnika,
- morebitne pripombe udeležencev testiranja,

Osrednja tema

• podpis delavca, kije vodil postopek in sestavi zapisnik, in članov komisija

in priloge:

• pisno izjavo delavca (če je to zaradi trenutnega stanja možno), da se strinja z rezultati testa ali pojasnilo, zakaj delavec take izjave ni podpisal.

Zapisnik se sestavi v treh izvodih. En izvod zapisnika hrani služba varstva pri delu, en izvod je posredovan s poročilom o opravljenem testiranju na psihoaktivne substance na delovnem mestu upravi družbe, en izvod pa delavcu, ki je opravil testiranje.

15. člen

Če se delavec ne strinja z rezultatom preizkusa alkoholiziranosti z alкотestom oziroma z urinskim imunokemijskim testom na droge, mora to izjaviti takoj, ko se mu pove rezultat preizkusa. V takem primeru se delavcu ponudi preizkus alkoholiziranosti v zdravstveni ustanovi oziroma na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani, kamor se ga napoti ob spremstvu pooblaščenega delavca za varnost in zdravje pri delu oziroma se nadaljuje testiranje na droge na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani. Odklonitev preizkusa alkoholiziranosti v zdravstveni ustanovi oziroma na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani avtomatično pomeni, da je veljaven rezultat preizkusa z alкотestom oziroma imunokemijskega urinskega testa, opravljenega v ambulantni pooblaščenega zdravniška.

Po opravljenem prvem imunokemijskem testu delavca le začasno (tisti delovni dan ali dokler kaže znake motenj) odstranimo iz delovnega okolja, po ponovljeni potrditveni analizi pa je dokaz dokončen (disciplinsko ukrepanje). Na zahtevo delavca se lahko testiranje ponovi čez eno uro. V tem času mora biti

delavec pod nadzorom pooblaščenega delavca.

16. člen

Delavec lahko zahteva, da se mu iz (zdravstvenih) razlogov ne opravi preizkus alkoholiziranosti z alкотestom, temveč z odvzemom krvi in alkoholimetrično analizo v ustrezni ustanovi.

Delavec lahko zahteva, da se namesto preizkusa z alкотestom opravi odvzem krvi in alkoholimetrična analiza v ustrezni zdravstveni ustanovi.

17. člen

Delavec v alkoholiziranem stanju oziroma stanju pod vplivom psihoaktivnih substanc je nesposoben za varno opravljanje del v naslednjih primerih:

• ko rezultat preizkusa z alкотestom pokaže v izdihanem zraku več kot 0,05 mg etanola/L izdihanega zraka oziroma 0,10 g/kg (promila) alkohola ali ob primerjalno enakem rezultatu testa v zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi;

• ko se delavec ne strinja z rezultati preizkusa z alкотestom, ki pokaže v izdihanem zraku več kot 0,05 mg etanola/L izdihanega zraka oziroma 0,10 g/kg (promila) in odkloni preizkus v zdravstveni ustanovi ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi;

• ko delavec odkloni preizkus z alкотestom v 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 oziroma pod vplivom drugih psihoaktivnih substanc;

• ko se z ustreznim testiranjem ugotovi prisotnost drugih psihoaktivnih substanc z imunokemijskim testom za določanje prisotnosti psihoaktivnih substanc v urinu in se pozitivni test potrdi z ustrezno referenčno metodo na Inštitutu za sodno medi-

cino Medicinske fakultete v Ljubljani ali v drugi referenčni ustanovi;

• ko delavec odkloni testiranje na droge v 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 drugih psihoaktivnih substanc.

18. člen

Vse stroške ugotavljanja alkoholiziranosti ali prisotnosti drugih psihoaktivnih substanc v prostorih družbe in/ali zdravstvene ustanove in/ali Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani povrne delavec, če se s preizkusom ugotovi, da ima delavec v izdihanem zraku več kot 0,05 mg etanola/L izdihanega zraka oziroma 0,10 g/kg (promila) alkohola oziroma je bil potrjen sum, da je bil pod vplivom psihoaktivnih substanc.

19. člen

Zapisnik lahko pogledajo prizadeti delavec, delavski zaupnik, pooblaščen oseba za varnost in zdravje pri delu, strokovni delavci ter organi, ki odločajo o delavčevi odgovornosti.

III. KONČNE DOLOČBE

20. člen

Spreminjanje in dopolnjevanje tega pravilnika se izvede na način in po postopku, ki je določen za njegov sprejem.

21. člen

Pravilnik o ugotavljanju alkoholiziranosti in testiranju na druge psihoaktivne substance je sprejet, ko ga sprejme uprava in začne veljati osmi dan po objavi na oglasnih deskah (in intranetu?) v družbi.