

DEKLARACJA KOŃCOWA KONFERENCJI

„PRZECIWDZIAŁANIE ALKOHOLIZMOWI I NARKOMANII W MIEJSCU PRACY”

Przedstawiciele Państw i Międzynarodowych Organizacji uczestniczących w przedmiotowej konferencji:

- zbadali problematykę związaną z rosnącym rozpowszechnieniem używania alkoholu i narkotyków jak również zjawiska politoksykomanii przez osoby czynne zawodowo tak w miejscu pracy jak i życiu prywatnym, zgodnie z dostępnymi badaniami na poziomie krajowym i międzynarodowym;
- uznali, że to zwiększone rozpowszechnienie może mieć związek z czynnikami osobistymi, rodzinnymi lub społecznymi takimi jak stres w pracy, zmianowy system pracy, nadmiar obowiązków w pracy, frustracja, brak motywacji, niepewność, co do dalszego zatrudnienia i słaba kondycja materialna związana z niestabilnością zawodową, itp.;
- zidentyfikowali ryzyka i zagrożenia związane z używaniem substancji psychoaktywnych w miejscu pracy i poza nim, narażanie fizycznej integralności pracowników, szkody w zakresie sprzętu, zdrowia, narażanie na niebezpieczeństwo w pracy jak również zdolność do wykonywania obowiązków, karanie firm oraz naruszanie wizerunku, powodowanie zawirowań finansowych oraz szkodenie klientom.

W celu sprostania ww. wyzwaniom sformułowano następujące zalecenia:

- zaprosić wszystkie podmioty (rządy i władze państwowe, przedsiębiorstwa, służby z zakresu medycyny pracy oraz pracownicy) do zdefiniowania założeń strategii zapobiegania zagrożeniom związanym z używaniem alkoholu i narkotyków;
- wspierać przyjmowanie i wdrażanie spójnych i wszechstronnych strategii przeciwdziałania w oparciu o zrównoważone podejście, poszanowanie różnic kulturowych i narodowych, procedury i działania sugerowane w systemie odniesienia z zakresu przeciwdziałania narkomanii w miejscu pracy, który został przekazany uczestnikom konferencji w postaci załącznika;
- podkreślić konieczność uwzględnienia w strategii przeciwdziałania istniejących rozwiązań prawnych chroniących indywidualną integralność i ludzką godność każdej osoby na szczeblu międzynarodowym, europejskim i krajowym, w szczególności Europejską Konwencję Praw Człowieka oraz prawo do prywatności, Europejską Kartę Społeczną oraz prawo do zdrowia, Dyrektywę UE 89/391/EEC w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy oraz Kartę Praw

Podstawowych Unii Europejskiej jak również odpowiednie Konwencje i Kodeksy postępowania Międzynarodowej Organizacji Pracy, w szczególności kodeks postępowania Międzynarodowej Organizacji Pracy z zakresu rozwiązywania kwestii związanych z alkoholem i narkotykami w miejscu pracy oraz dotychczasowe działania podejmowane w tym zakresie przez Grupę Pompidou;

- w odniesieniu do tego typu przeciwdziałania, strategia powinna kłaść nacisk na odpowiedzialność i obowiązki wszystkich zaangażowanych stron: rządy i władze państwowe, przedsiębiorstwa, służby z zakresu medycyny pracy oraz pracownicy – ogółem i z osobna;
- promować debatę i dialog w środowisku przedsiębiorstw na temat ryzyka zawodowego związanego z używaniem alkoholu i narkotyków oraz kłaść nacisk na konieczność uwzględniania kwestii związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy;
- integrować profilaktykę zagrożeń związanych z uzależnieniami z ogólnym procesem oceny i zarządzania ryzykiem zawodowym.

Załącznik

REKOMENDACJE

Michel Massacret , Prof. Philippe Jean Parquet, Paul Windey

Używanie alkoholu i narkotyków w miejscu pracy jest dość szeroko rozpowszechnionym jednak wciąż niewystarczająco rozpoznany zjawiskiem, w szczególności w zakresie jego skutków. Obecnie pracodawcy muszą, tak jak miało to miejsce w przypadku palenia tytoniu i picia alkoholu, zmierzyć się z problemem używania narkotyków. Jest faktem, że zachowania związane z uzależnieniem przybrały na sile w populacji ogólnej i logicznym jest, że pracownicy stają się ofiarami uzależnień lub są w trakcie leczenia odwykowego. Jednocześnie, podczas gdy używanie narkotyków i alkoholu jest elementem życia prywatnego pracownika, który może przenikać do jego życia zawodowego, może być ono również wynikiem nadmiaru presji w pracy, co z kolei odbija się na życiu prywatnym. Bez względu na naturę czynników determinujących (osobista, społeczna, zawodowa), zagrożenia związane z używaniem alkoholu i narkotyków są obecne.

W obliczu potrzeb związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem, zaprzeczanie istnieniu tego typu zachowań w pracy nie może być akceptowane. Odnosi się to również do praktyk mających na celu monitorowanie pracowników/lub działań polegających na usuwaniu z pracy, co prowadzi do dyskryminacji. Ten problem powinien zyskać wyższą rangę zarówno w

zakresie polityki państwa jak również propozycji, działań i zaleceń organizacji międzynarodowych zajmujących się tym zjawiskiem.

W tym kontekście, większa zbiorowa świadomość byłaby promowana gdyby zapobieganie zagrożeniom związanym z uzależnieniami odgrywało kluczową rolę w dialogu na temat poprawy warunków pracy i uwzględniania zagrożeń związanych z pracą.

W tym celu, wydaje się zasadne, aby stworzyć ramy interwencji w miejscu pracy z myślą o interesariuszach (rządy i władze państwowe, przedsiębiorstwa, służby z zakresu medycyny pracy oraz pracownicy), którzy w swojej odmienności i komplementarności pragną wprowadzić, realizować i ewaluować strategię przeciwdziałania narkomanii i alkoholizmowi w miejscu pracy. Na szczeblu krajowym, poszczególne elementy powinny być rozpatrywane z osobna i w połączeniu jako podstawa w tworzeniu i realizacji strategii przeciwdziałania narkomanii i alkoholizmowi w miejscu pracy.

Z uwagi na konieczność osiągnięcia rezultatów i zapewnienie odpowiednich środków, niniejsze rekomendacje opierają się na zasadach dotyczących odpowiedzialności, transparentności, poszanowania wolności osobistej i zbiorowej oraz solidarności w środowisku pracy.

Elementy do rozpatrzenia z osobna i w połączeniu jako podstawa w tworzeniu i realizacji strategii przeciwdziałania narkomanii i alkoholizmowi w miejscu pracy

Rekomendacje uwzględniają zidentyfikowane dobre praktyki.

Dostarczają materiału do wspólnej polityki poprzez wskazywanie na podobieństwa między krajami, bez względu na szczegółowe różnice w systemach prawnych, przepisach i kulturach. Każdy kraj ma specyficzne uwarunkowania, ustawodawstwo i podejście. Należy zintegrować ogólne podejście i profilaktykę w przedmiotowej strukturze oraz uwzględnić uregulowania prawne we wszystkich wymiarach.

- Ogólna polityka antynarkotykowa, strategie resortowe
- Polityka dotycząca profilaktyki w sektorze zdrowia publicznego
- Odpowiedzialność na profilaktykę i opiekę ze strony organów pomocy społecznej
- Prawa i obowiązki pracodawców i pracowników (ustawodawstwo krajowe, prawo umów, umowy o pracę, przepisy wewnętrzne)
- Prawo do ochrony życia prywatnego
- Polityka BHP oraz promocja zdrowia w miejscu pracy

Zwraca uwagę, w zależności od decyzji podjętych co do wdrażania zbiorczych bądź indywidualnych projektów profilaktycznych, na możliwe skutki co do ich wpływu i trwałości.

W tym celu:

Postuluje, że zachowania związane z uzależnieniem w miejscu pracy mają określone czynniki determinujące co uzasadnia wprowadzenie szczegółowych ustaleń z zakresu profilaktyki innych niż stosowane w sytuacjach standardowych oraz życiu codziennym.

Ma na celu, jako część celu ogólnego przeciwdziałania narkomanii w miejscu pracy,:

- chronić zdrowie osób prywatnych bądź pracowników w środowisku pracy;
- zapobiegać szkodom i dysfunkcjom w miejscu pracy, oraz szkodom sprzętowym;
- jasno przedstawiać prawa i obowiązki interesariuszy;
- przechodzić z podejścia zorientowanego wyłącznie na bezpieczeństwo na podejście optymalizujące pracę jako wartość, na styku wielu obowiązków i praw podstawowych.

Obejmuje następujące zagadnienia:

- czynniki determinujące używanie narkotyków w życiu prywatnym i zawodowym;
- analizę sytuacji, z zamierzeniem osiągnięcia wyników akceptowanych przez wszystkie strony;
- wprowadzanie konsekwencji używania narkotyków do ewaluacji zagrożeń;
- analizę i ewaluację zasobów oraz umiejętności, które mogą być wykorzystane w miejscu pracy oraz poza nim w celu przeciwdziałania alkoholizmowi i narkomanii;
- kierowanie pracowników z problemem alkoholowym lub narkotykowym na terapię lub leczenie oraz późniejszą readaptację w miejscu pracy;
- określenie przez pracowników własnych problemów na podstawie sygnałów ostrzegawczych oraz wprowadzenie zbiorczych działań przeciwdziałających;
- wspólne sporządzenie listy stanowisk odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i ochronę, dla których mogą być przeprowadzone badania przesiewowe;
- warunki i metody identyfikowania (wykrywania) oraz przesiewowego badania konsumpcji narkotyków;
- podejście obejmujące zaangażowanie odpowiednich partnerów, kierowników oraz sieci wsparcia w celu przeciwdziałania i zarządzania problematyką alkoholizmu i narkomanii.

Przedstawia niniejszą wspólną strategię jako ważną z uwagi na:

- fakt, iż przyczynia się ona do efektywniejszego prowadzenia firmy jak również rozwoju gospodarczego;
- fakt, iż przyczynia się ona do poprawy zdrowia pracowników, jakości życia i rozwoju osobistego.

Pokazuje, że uzależnienie jest szkodliwe na poziomie indywidualnym oraz w odniesieniu do wszystkich funkcji pełnionych przez pracownika w miejscu pracy, co uzasadnia działania

przez wzgląd na kwestie BHP podejmowane wobec wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane przez nich stanowiska.

Stawia pytania o ustalenia dotyczące przeciwdziałania alkoholizmowi i narkomanii jakie winny być promowane w strategiach BHP oraz ich pochodnych.

Ustala zatem miejsce i użyteczność różnych metod identyfikacji oraz badań przesiewowych.

Identyfikuje pewne kluczowe elementy w drodze do sukcesu:

- jednoznaczne oddanie dla osiągnięcia wspólnych celów
- przyjęcie przez kierownictwo odpowiedzialności za projekt
- udział wszystkich interesariuszy zgodnie z pełnionymi funkcjami
- sposób realizacji projektu; uwzględnienie rozmiaru przedsiębiorstwa i rodzaju jego działalności
- wspólna ewaluacja: określenie celów, środków i wyników

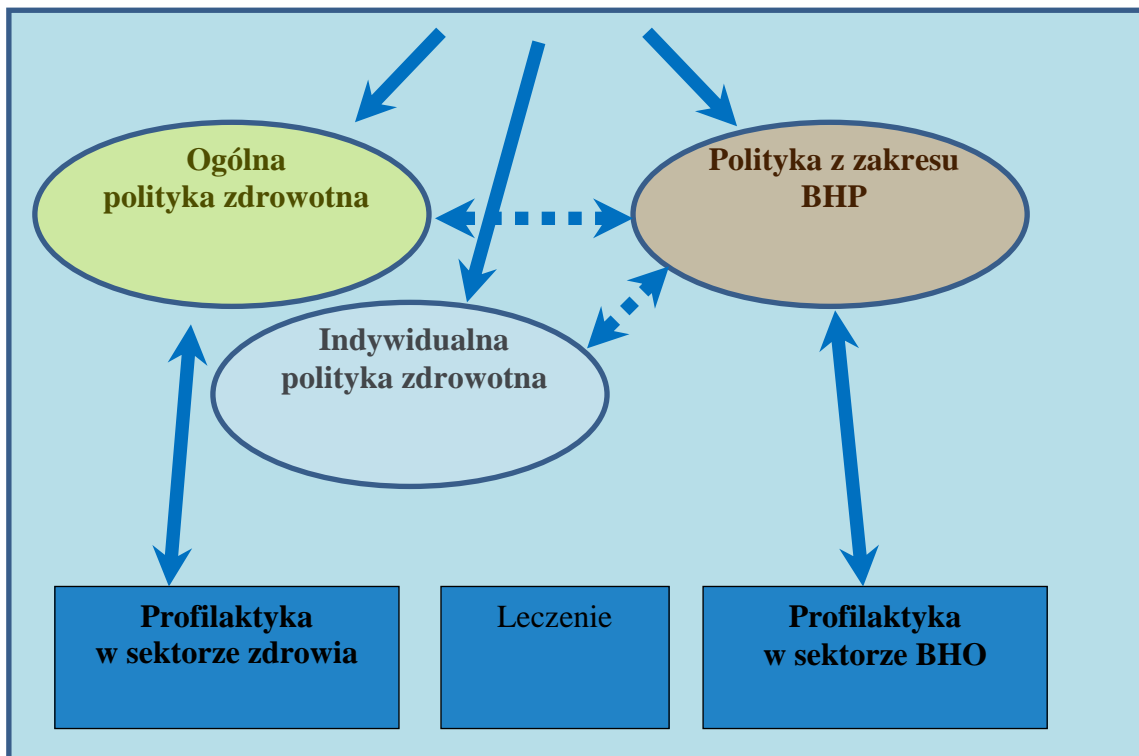
Wszystkie te elementy z osobna oraz ich kombinacje stanowią układ odniesienia.

Diagramy:

Cel: Skonstruowanie Strategii łączącej podejścia BHP

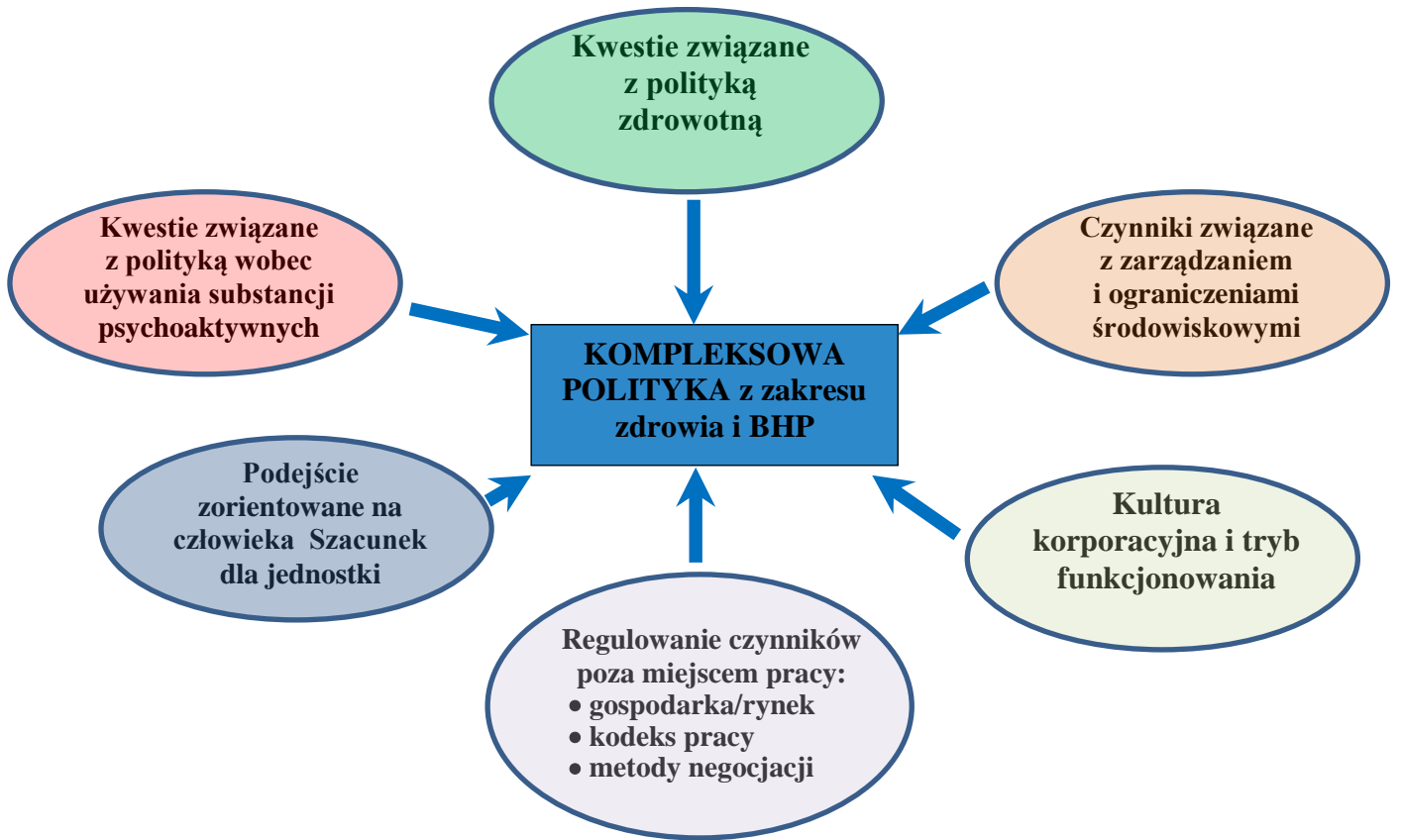
Niniejsza Strategia musi być odpowiednia, zasadna i skuteczna w środowisku pracy.

- To wymaga wiedzy z zakresu:*
- oceny rozpowszechnienia/występowania/wpływu używania substancji psychoaktywnych w miejscu pracy
 - analizy ryzyka
 - identyfikowania ról interesariuszy i ich zakresu obowiązków
 - identyfikowania umiejętności z zakresu przeciwdziałania uzależnieniom



Cel: opracowanie kompleksowego podejścia obejmującego kwestie BHP

Istnieją pewne zewnętrzne ograniczenia, które należy uwzględnić



Bibliografia:

Propozycja powstała w oparciu o następujące źródła:

- the recent work of the Pompidou Group on the question of prevention of drug use in the workplace (Expert Committee on Ethical Issues and Professional Standards) on “Drug testing in the workplace: inventory of European national legislations” (P-PG/Ethics(2006)4rev2) and drug testing by insurance companies in Europe (PG/Ethics(2009)9)

http://www.coe.int/t/dg3/pompidou/Source/Activities/Workdrug/P-PG-Ethics_2006-1rev2_en.pdf

- ILO Conventions 155 (Occupational safety and health) and 161 (Occupational health services) and the code of practice of 1996 built around an essentially preventive approach

- the work and recommendations of the WHO on public health, the joint ILO/WHO guidelines, in particular the European Action Plan to reduce the harmful use of alcohol 2012-2020

- the Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1989:183:0001:0008:EN:PDF>

- the work of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND-Dublin), more particularly that relating to data and analysis derived from comparative research

<http://www.eurofound.europa.eu/>

- the work of the European Agency for Safety and Health at Work (Bilbao) in providing technical, scientific and economic information in the field of health and safety at work

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11110_en.htm

- processes in relative convergence between states, including the activities of the social partners at sector level (branch agreements, agreements within the company); monitoring procedures implemented in several member states (cf PPG/ Work(2011)7), (P-PG/Work(2011)5)

http://www.coe.int/t/dg3/pompidou/Source/Activities/Workdrug/P-PG-Work_2011_9rev1_MeetingReport_en.pdf