



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za suzbijanje zlouporabe droga



URED ZA
SUZBIJANJE
ZLOUPORABE
DROGA

Okrugli stol *“Prevenција ovisnosti na radnim mjestima”*

Zagreb, 2. prosinca 2013.

Prevenција ovisnosti na radnim mjestima – pregled intervencija u EU

Sanja Mikulić,

Zamjenica ravnateljja

sanja.mikulic@uredzadroge.hr

Strateški i zakonski okvir

Nacionalna strategija suzbijanja zlouporabe droga 2012.- 2017.
Akcijski plan suzbijanja zlouporabe droga 2012.- 2014.
Zakon o zaštiti na radu

- mjere usmjerene na razvijanje preventivnih programa sprječavanja zlouporabe ilegalnih i legalnih droga na radnom mjestu, osobito na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada i mjestima s povećanim rizikom zlouporabe droga (vojska, policija i sl.)
- usklađivanje i dorađivanje postojećih zakonskih propisa te izrada stručnih protokola kojima će se regulirati uvjeti i način utvrđivanja koncentracije droga u organizmu poštujući etička i ljudska prava pojedinca,
- suodgovornost zaposlenika, poslodavca i sindikata u razvoju i primjeni programa prevencije ovisnosti na radnom mjestu i provođenju specifičnih dodatnih izobrazba (informativna predavanja, okrugli stolovi i sl.) svih sudionika u radnom procesu.

Nositelji; Ured za suzbijanje zlouporabe droga, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, poslodavci i sindikati

Smjernice politike prevencije ovisnosti na radnim mjestima

- **Međunarodna organizacija rada** - pristup u politici prevencije ovisnosti na radnim mjestima temeljiti na preventivnim mjerama, a ne medicinskom pristupu; provedba programa promocije zdravlja na radnom mjestu mora imati potporu upravljačkog menadžmenta organizacije i uključivati informiranje svih subjekata radnog procesa, posebne edukacije i suradnju zainteresiranih strana.
- **PG VE** - u okviru nacionalnih programa definirati smjernice politike prevencije rizika od uporabe droga i alkohola na radnim mjestima; usvajanje sveobuhvatnog modela politike zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u okviru koje je potrebno provoditi procjenu rizičnih ponašanja i prevalenciju korištenja sredstava ovisnosti na radnom mjestu, ali i mjere promocije zdravlja i dobrobiti zaposlenika te zaštitu i očuvanje radne sredine i procesa rada.

Smjernice politike prevencije ovisnosti na radnim mjestima

- Europska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uvjeta - komparativna studija o alkoholu, drogama i prevenciji istih koja je provedena u 27 zemalja EU. Rezultati navedene studije pokazali su da je oko 25% nesreća na radu u zemljama EU uzrokovano upravo zbog zlouporabe droga i alkohola
- Europska agencija za sigurnost i zaštitu na radu - istraživanje o stresu na radnom mjestu i zdravlju zaposlenika u zemljama EU. Rezultati ukazuju na čitav niz psihosocijalnih rizika koji postoje u radnoj okolini i koji mogu utjecati na povećani stupanj konzumacije sredstava ovisnosti na radnim mjestima

Prevenција ovisnosti na radnim mjestima - EU

- novi pristup u definiranju problematike zlouporabe droga na radnim mjestima i rizika koji mogu proizaći uslijed korištenja droga na radnim mjestima, kao i posljedica koje proizlaze za zaposlenike i poslodavce
- u okviru nacionalnih zakonodavstava provođenje mjera pomoću kojih se će izgraditi odgovarajući preventivni okvir kako bi se umanjile posljedice koje konzumiranje droga na radnim mjestima te izvršavanje radnih zadataka pod utjecajem droga, može proizvesti za sigurnost radnog procesa i zaposlenika
- za sve subjekte uključene u radni proces jedna od važnijih zadaća postaje upravljati rizicima koji za radni proces mogu nastati uslijed rizičnih ponašanja zaposlenika, a koji predstavljaju opasnost za sigurnost drugih zaposlenika i sigurnosne aspekte zaštite na radu
- aktivnosti koje se poduzimaju od strane zemalja EU različite su, a uključuju informativne kampanje, treninge, savjetovanja, jačanje komunikacije i suradnje između poslodavaca, zaposlenika i sindikata u kreiranju politike sigurnosti i zaštite na radu

Testiranje na radnim mjestima - EU

- Posebno zakonodavstvo koje se odnosi na postupke testiranja na droge na radnim mjestima ima samo Finska, Irska i Norveška, dok je u ostalim zemljama navedena materija direktno ili indirektno definirana unutar različitih radnopravnih propisa
- U većini zemalja, zakon omogućuje testiranje ukoliko je isto opravdano zdravstvenim, sigurnosnim rizicima ili rizicima povezanim sa zaštitom na radu te kada je to neophodno, opravdano ili proporcionalno potencijalnom riziku
- Najčešće je liječnik medicine rada taj koji informira poslodavca da li je zaposlenik sposoban za rad bez davanja informacija o rezultatima testiranja. Testiranje se provodi u okviru cjelokupnog zdravstvenog pregleda, a ispituje se da li je zaposlenik pod utjecajem droga, a ne da li u organizmu ima droga
- U nekim zemljama EU moguće je provoditi testiranje prije zasnivanja radnog odnosa, ali u većini zemalja testiranje se provodi isključivo tijekom trajanja radnog odnosa – obvezna klauzula ugovora o radu i pristanak zaposlenika

Modeli i intervencije – primjeri iz EU

Belgija i Norveška u cilju otkrivanja rizičnih ponašanja zaposlenika koji mogu utjecati na sigurnost rada i ostalih zaposlenika provode se analize rizika putem kojih se unutar radne organizacije procjenjuju svi faktori koji bi kod zaposlenika mogli razviti rizična ponašanja, te se potiče razvoj dijaloga i samoprocjena zaposlenika. Također organiziraju se i posebne edukacije za poslodavce na koji način je potrebno pristupiti zaposlenicima kod kojih je uočena opasnost od razvoja rizičnog ponašanja.

U Švedskoj je testiranje zaposlenika dio preventivne politike i programa promocije zdravlja. Također postoje i smjernice za provedbu testiranja, te ukoliko se zaposlenik ne želi podvrgnuti tretmanu, isto može biti razlog za prestanak radnog odnosa. Postoji obveza suradnje sindikata i poslodavaca u izgradnji preventivne politike, a poslodavci su zaposlenicima kod kojih se detektira rizično ponašanje obvezni omogućiti ulazak u neki od postojećih rehabilitacijskih programa. Ukoliko se prilikom testiranja na sredstva ovisnosti pokaže pozitivan test, putem liječnika medicine rada navedeni zaposlenik uključuje se u program rehabilitacije.

U Italiji se provode obvezna testiranja na droge i alkohol osoba koje su zaposlene na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, a popis radnih mjesta za koje se provode obvezna testiranja utvrđen je zakonskim propisom.

Modeli i intervencije – primjeri iz EU

Norveška – za radne organizacije koje imaju najmanje 50 zaposlenih postoji zakonska obveza ustrojavanja odbora za radno okruženje (predstavnici zaposlenika i poslodavca) koji su zaduženi za provedbu aktivnosti vezanih za promociju zdravlja i zaštitu na radu u okviru kojih se provode i programi prevencije ovisnosti. Rukovodeće osoblje na svim razinama odgovorno je za provedbu programa prevencije ovisnosti i ranih intervencija prema zaposlenicima koji imaju problem sa ovisnostima

Slovenija – provodi se poseban zdravstveni program FIT for WORK koji ima cilj educirati predstavnike poslodavaca za provedbu programa prevencije ovisnosti na radnim mjestima. Program se sastoji od nekoliko modula a svaka radna organizacija mora ustrojiti tzv. grupe za zdravlje čiji je zadatak provedba aktivnosti koje su predviđene navedenim programom

Finska – specifičnost je to da je prevencija ovisnosti na radnim mjestima i provedba testiranja na droge propisana posebnim zakonom. Kandidat za radno mjesto i zaposlenik obavezan je na zahtjev poslodavca dostaviti potvrdu o liječničkom pregledu i provedenom postupku testiranja. Takvo testiranje provodi se isključivo u slučajevima i na način koje propisuje zakon; kada se radi o radnim mjestima s posebnim uvjetima, ukoliko postoji sumnja da je zaposlenik pod utjecajem droga, ukoliko je zaposlenik ovisnik. Postupak se provodi na trošak poslodavca, uz prethodno informiranje i pristanak zaposlenika

ould be for influence (as opposed to detecting any traces of drugs). The employer has a legal duty to provide a safe place of work.

ie **employment aspects**: countries vary considerably in their emphasis on testing before or during employment. Testing is permitted for job applicants in some countries in certain situations; changes in contracts to include a clause agreeing to testing should be negotiated with unions or workers' associations; employees could give prior informed consent; and in some countries even a contractual clause on "agreement" is considered impossible to be voluntary consent.

sanctions: some countries specifically penalise unjustified testing with criminal fines, either as a breach of workers' privacy or as a breach of privacy generally. However, the EU directive on data protection leaves it to the Member States to define any sanctions for breach of data protection.

Country	Is there dedicated legislation on WDT, for applicants or workers?	Workplace laws	Privacy laws	Data protection laws
Belgium	There is no specific legislation on workplace drug testing.	<p>National collective agreement No. 38 on recruitment (1983) provides that interference in private life of applicants can be justified only when relevant to employment relationship (a rule generally accepted to apply to whole employment relationship).</p> <p>Art. 3, 79 and 91 §3 of the Royal Decree of 28 May 2003 on health surveillance of the workers state that the test result is given to the occupational doctor, not the employer. The doctor is only allowed to inform the employer whether or not the person is fit for work, not the result of the drug test.</p> <p>Under Art. 14 of the same law, pre-employment drug testing can be done for jobs where drug use presents a safety risk.</p>	Constitution, Art.22	Law of 8 December 1992 covers the protection of privacy in relation to the processing of personal data - amended by law of 11 December 1998 to implement Directive 95/46/EC.
Czech Republic	There is no specific legislation on	It is forbidden to use drugs or to be under their influence at the	Constitution (Declaration of	Medical doctors are bound to secrecy (The

		<p>certain conditions, such as security reasons, could justify an employer to oblige an employee to undergo a drug test.</p>			
Norway	<p>Testing is regulated by the 2005 Act relating to Working Environment, Working Hours and Employment Protection. Subjection to medical examinations (eg drug testing) is a serious interference with the personal integrity of the employee/ job applicant and should only be executed when strictly necessary</p>	<p>The Act No. 62 of 17 June 2005 relating to Working Environment, Working Hours and Employment Protection s.9-4 states that the employer can only demand medical examinations (eg drug testing):</p> <ul style="list-style-type: none"> when pursuant to law or regulation - for positions which are associated with special risk - when the employer finds it necessary to protect the life or health of employees or a third party. <p>These provisions apply both in relation to employees and to job applicants. Section 9-4 is exhaustive in the sense that the consent of the employee or job applicant does not provide a sufficient legal basis for drug testing. The testing must also comply with the general provisions in section 9-1, which state that all controlling measures must be objectively justified and not a disproportionate burden on the employee.</p> <p>Furthermore section 9-2 establishes an obligation for the employer to discuss controlling measures with the elected</p>	<p>The Act no. 30 of 21 May 1999 relating to the Strengthening of the Status of Human Rights in Norwegian Law has made the European Convention on Human Rights art. 8 part of Norwegian law.</p> <p>Courts have established a fundamental legal principle of 'protection of personal integrity.'</p>	<p>The 2000 Act relating to the Processing of Personal Data (Personopplysningsloven) implements Directive 95/46/EC.</p>	

Neke etičke dvojbe – za raspravu

- ➔ *Uporaba droga izvan radnog vremena, a prije dolaska na radno mjesto*
- ➔ *Obveza zaposlenika da informira poslodavca o zdravstvenom stanju ili bolestima koje bi mogle utjecati na izvršenje radnih zadataka*
- ➔ *Testiranje zaposlenika bez njegovog prethodnog pristanka i/ili isto nije dio ugovora o radu*
- ➔ *Presumpcija da je zaposlenik pod utjecajem droga ukoliko odbije testiranje*



URED ZA
SUZBIJANJE
ZLOUPORABE
DROGA

Zahvaljujem na pažnji!

