

ALKOHOL A MIEJSCE PRACY

Miejsce alkoholu w społeczeństwie i nastawienie do niego znacznie się zmieniło poprzez wieki. Istnieje parę przypadków, gdzie ta zmiana jest bardzo widoczna, takie jak np. nastawienie do alkoholu w miejscu pracy.

Kiedyś często spotykany w miejscu pracy, obecnie alkohol coraz bardziej przesuwają się w sferę odpoczynku. Ponieważ oczekiwania co do poziomu umiejętności i profesjonalizmu na coraz bardziej skomplikowanych stanowiskach pracy są coraz większe, jest jasne, że konsumpcja alkoholu w pewnych miejscach stała się niestosowna. Wpływ skutków spożycia alkoholu na zdolność do wykonywania różnych czynności został szeroko udokumentowany.¹ W pewnych warunkach i dla pewnych zawodów ryzyko związane z piciem alkoholu i z miejscem pracy może spowodować poważane konsekwencje i potencjalnie wpłynąć na wiele osób - nie tylko na pijącego.

Niniejszy raport ICAP bada trzy branże, gdzie napoje alkoholowe zajmują szczególne miejsce – albo poprzez swoje wyeksponowanie albo poprzez potencjalne oddziaływanie. Te trzy branże to transport, produkcja napoi alkoholowych oraz hotelarstwo i gastronomia. Ten raport opisuje jak rozwiązano sprawę alkoholu we wszystkich tych miejscach pracy i wyjaśnia jakie podjęto środki aby zabezpieczyć zarówno pracowników, jak i wszystkich, których może to dotyczyć.

Krótki przegląd historyczny

W przeszłości alkohol i miejsce pracy były nierozłączne. W XIX wieku w Londynie bagażowi wzmacniali się porterm aby zwiększyć swoją siłę a poranna szklaneczka *aquardiente* przygotowywała hiszpańskich robotników do ciężkiego dnia pracy.² W XVII wieku Marynarka Królewska wprowadziła tzw. „porcję rumu” czyli pintę (około 0,5 litra) rumu i galon (około 4 litry) piwa dziennie dla marynarza, a przed bitwą porcja rumu była podwajana. Parę wieków później te praktyki dały asumpt do żartu, że to „rum, sodomia i bat” stanowiły podstawę Marynarki Królewskiej.³

Dzienne porcje „produktów”, które otrzymywali pracownicy browarów i gorzelni nie tylko były zwyczajem, ale oczekiwanym profitem związanym z pracą. W 1886 roku w Niemczech związki zawodowe pracowników browarów dołączyły do swoich żądań polepszenia warunków bytowych, warunków pracy i skrócenia czasu pracy przydział darmowego piwa.⁴

W Afryce Południowej w okolicach Zachodniego Przylądka praktyki płacenia winem za pracę datują się na początek XVII wieku. W ciągu dnia pracy pracownicy farm i winnic w regularnych odstępach czasu otrzymywali porcję wina, często zamiast zapłaty, zwłaszcza od pracodawcy, któremu brakowało gotówki, albo nie chciał udostępnić pieniędzy pracownikom.⁵ Takie praktyki stały się symbolem ucisku i stworzyły warstwę biednych i uzależnionych od alkoholu parobków. Obecnie takie praktyki są kategorycznie zabronione przez Kodeks Postępowania opracowany przez Związek Producentów Win na Rzecz Etycznego Handlu na Zachodnim Przylądku,⁶ i poprzez Międzynarodową Organizację Pracy, która zabroniła „wypłacania gaży w formie napojów o wysokiej zawartości alkoholu”.⁷

Na przełomie XVIII i XIX wieku rewolucja przemysłowa zapoczątkowała przeniesienie pracy ze środowiska domowego do specjalnie zaprojektowanych pomieszczeń, co stworzyło wyraźny podział pomiędzy pracą a życiem prywatnym.⁸ W coraz większym stopniu alkohol stał się częścią czasu prywatnego, często kojarzy się z zakończeniem pracy i rozpoczęciem czasu wolnego.

Sam charakter miejsc pracy się zmienił. Uważa się, że wprowadzenie maszyn zwiększa zagrożenie, a w kombinacji z alkoholem stanowi mieszkankę zwiększającą ryzyko zagrożeń i urazów.

Połowa XX wieku była świadkiem następnej zmiany w stosunku do alkoholu w miejscach pracy. Uznanie uzależnienia od alkoholu raczej za chorobę niż za słabość moralną lub religijną,⁹ zmieniło poglądy nie tylko na temat picia w pracy ale również na temat różnych możliwości reagowania na to. Działania takie jak stworzenie Programu Wspierania Pracowników (EAPs) ofiarujące pomoc ludziom uzależnionym lub nadużywającym alkoholu, powstały w Stanach Zjednoczonych i szybko rozprzestrzeniły się na inne części świata.¹⁰ Ponadto zwiększona prawna odpowiedzialność pracodawców za kondycję i bezpieczeństwo pracowników w wielu państwach spowodowała zmianę sposobu postrzegania alkoholu w miejscu pracy.¹¹

Ostatnia zmiana polityki odnośnie alkoholu w miejscu pracy jest rezultatem rozprzestrzeniającej się koncepcji szeroko rozumianej odpowiedzialności firm za społeczeństwo w różnych aspektach, począwszy od dbałości o środowisko naturalne, po tworzenie programów na rzecz pracowników i ich rodzin. Co się tyczy alkoholu w miejscu pracy, uznanie, że pewne wzorce picia mogą doprowadzić do niepożądanych skutków, połączone z większą chęcią ze strony pracodawców do wzięcia na siebie odpowiedzialności za pracowników poskutkowało stworzeniem polityki i podjęciem kroków mających na celu zapobieganie powstania krzywdy.

Podjęto pewne działania, które miały na celu zapobieganie powstawaniu krzywd na skutek spożycia alkoholu w miejscu pracy.¹² Są to m.in. ograniczenie dostępu do alkoholu, programy edukacyjne o alkoholu i o nadużywaniu alkoholu, indywidualne traktowanie pracowników z problemem alkoholowym, programy wsparcia dla pracowników (EAPs), jak również wczesne identyfikowanie pracowników z problemem alkoholowym.

Jakkolwiek większość działań prewencyjnych została skierowana na pracowników z problemem alkoholowym, zagadnienie relacji alkoholu a miejsca pracy jest dużo szersze. Alkohol może zmniejszyć wydajność pracy i szybkość reakcji, a w niektórych przypadkach znacznie zwiększa ryzyko spowodowania krzywdy sobie i innym. Według raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy „tylko ze względu na swoją liczbę (wysoką) ci co piją umiarkowanie lub okazjonalnie powodują największy odsetek problemów związanych z alkoholem w miejscu pracy”.¹³ W wielu przedsiębiorstwach gastronomicznych potencjalne problemy związane z alkoholem dotyczą nie tyle pracowników co klientów, którzy obsługiwani są tam codziennie, co ukazuje inne ważne aspekty tego zagadnienia.

Trzy branże

Żadna branża nie jest wolna od spraw związanych z alkoholem w miejscu pracy. Potencjalnie zagrożenie dotyczy zarówno pracowników budowlanych, kierowców autobusów jak i lekarzy czy prawników.¹⁴ Przyznać jednak należy, że niektóre miejsca pracy są, ze względu na swój charakter, bardziej niebezpieczne niż inne i tam częściej zdarzają się wypadki. Problemy te nie zawsze mają bezpośredni związek ze spożywaniem alkoholu, ale mogą powstać z uwagi na to, że pracownicy przychodzą do pracy pod wpływem alkoholu lub na kacu, włączając w to absencję, gorsze wykonywanie obowiązków, spóźnienia oraz spadek produkcji.

W krajach rozwiniętych prawie we wszystkich branżach istnieje formalna lub nieformalna polityka dotycząca alkoholu w miejscu pracy. Wchodzą w to m. in. bardzo konkretne regulacje dotyczące konsumpcji alkoholu, regulacje zachowań po spożyciu alkoholu oraz wytyczne odnośnie rozpoznania sytuacji w których należy lub nie należy interweniować.

Normy dotyczące spożycia alkoholu w miejscu pracy wskazują co jest, a co nie jest do przyjęcia.¹⁵ Stopień przyzwalania, jak również stopień aprobaty lub dezaprobaty w odniesieniu do konsumpcji

alkoholu w miejscu pracy, czy to wśród kadry kierowniczej czy to wśród innych pracowników, definiuje kulturę spożycia alkoholu i wytycza sposób zachowań. Normy spożycia alkoholu w poszczególnych miejscach pracy wskazują pracownikom do jakiego stopnia istniejące regulacje będą przestrzegane i jakie mogą być skutki ich łamania.

Branża transportowa

Globalny transport składający się z przemieszczania towarów i ludzi drogą powietrzną, lądową lub wodną jest bardzo dobrym przykładem miejsca pracy, gdzie relacje z alkoholem muszą być pod baczna uwagą. Wzorce spożycia alkoholu pracowników tej branży i stopień przestrzegania istniejących regulacji uderza nie tylko w danego pracownika ale również wpływa na bezpieczeństwo wielu innych osób, za które on odpowiada.

Badano zagadnienie alkoholu w lotnictwie cywilnym w aspekcie pojawiania się problemów wśród załóg, kontrolerów ruchu i innych.¹⁶ Czynniki związane z wykonywanym zawodem takie jak stres, długie i częste nieobecności w domu, jak również nuda są przyczyną spożywania alkoholu przez pracowników tej branży. W odniesieniu do wpływu alkoholu na wykonywanie obowiązków służbowych rezultat wydaje się podobny do związku pomiędzy spożywaniem alkoholu a prowadzeniem pojazdu. Alkohol obniża czas reakcji i negatywnie wpływa na umiejętności proporcjonalnie do spożycia. O ile istnieją dowody, że przy niższej zawartości alkoholu we krwi ten negatywny wpływ może być, przynajmniej częściowo, zrekompensowany przez doświadczenie pilota,¹⁷ ale taka kompensacja, jeśli istnieje, to tylko w sytuacjach znanych pilotowi lub przy czynnościach rutynowych. W sytuacji zagrożenia lub w nieznanymi okolicznościach te umiejętności działania pozostają niepełne.¹⁸

Polityka dotycząca alkoholu w miejscu pracy w lotnictwie jest ustalona na trzech poziomach – międzynarodowym, krajowym i poprzez poszczególne linie lotnicze.¹⁹ Na poziomie międzynarodowym wymagania takie określone są przez Międzynarodową Organizację Lotnictwa Cywilnego (ICAO) dla jej 188 krajów członkowskich.²⁰ Obecnie Europejski Związek Władz Lotnictwa Cywilnego (JAA) ustala standardy dla 37 europejskich państw. Wewnątrz Unii Europejskiej ta organizacja będzie zastąpiona poprzez nową organizację – Europejską Agencję d/s Bezpieczeństwa w Lotnictwie Cywilnym (EASA). W Afryce to Afrykańska Komisja d/s Lotnictwa Cywilnego (AFCAC / CAFAC) współpracuje z Agencją d/s Bezpieczeństwa Nawigacji Powietrznej w Afryce i na Madagaskarze (ASECNA) i Afrykańskim Związkiem Linii Lotniczych (AFRAA).²¹

Generalnie polityka narodowa jest osadzona w legislacji i nadzór nad jej przestrzeganiem należy do wyspecjalizowanych ciał takich jak Władze Lotnictwa Cywilnego (CAA) w Zjednoczonym Królestwie, Administracja Lotnictwa Cywilnego w Afryce Południowej lub Federacja Władz Lotniczych w USA. Wiele takich narodowych ciał ustala maksymalny dopuszczalny poziom alkoholu we krwi dla pilotów i innych członków załóg. Na przykład władze niemieckie Luftfahrt-Bundesamt (LBA) ustaliły dopuszczalną zawartość alkoholu we krwi u pilotów na poziomie 0.03 BAC (blood alcohol content).²² W Zjednoczonym Królestwie CAA ustaliło ten poziom na 0.02 BAC zgodnie z Regulaminem Operacyjnym JAA.²³ W USA FAA ustaliło limit na 0.04 BAC.²⁴

Niektóre linie lotnicze mają własne regulaminy, które mogą być nawet bardziej restrykcyjne niż kodeksy międzynarodowe czy krajowe. Badania polityki stosowanej przez linie lotnicze wykazały, że większość linii lotniczych stosuje własne standardy. Spośród badanych 92 międzynarodowych linii lotniczych 76 (82%) stosowały własną politykę, 12 (13%) stosowały politykę zgodną z polityką władz lotnictwa cywilnego w swoim państwie, a pozostałe 4 nie stosowały żadnej polityki.²⁵ Te badania również wykazały, że generalnie wymaga się aby załoga na służbie miała poziom BAC zero lub minimum.

Wyniki badań sugerują, że po dużym spożyciu alkoholu umiejętności załóg samolotów mogą być niepełne nawet parę godzin po tym, jak BAC powróciło do poziomu „zerowego” (czyli poniżej 0.005).²⁶ Aby uniknąć potencjalnych problemów i aby zapewnić BAC na poziomie „zerowym” wprowadza się dodatkowe zabezpieczenie, tzw. „bottle to throttle time” (od butelki do wolanta), co oznacza wymaganą przerwę od momentu konsumpcji do podjęcia pracy.²⁷

Gdzieniedzie, jak np. z Zjednoczonym Królestwie przerwa ta prawnie ustalony jest na 8 godzin, podczas gdy niektóre linie lotnicze same ustalają takie wymogi. Większość linii lotniczych ma 8 godzinny okres abstynencji, a niektóre, takie jak np. Linie Lotnicze Nowej Zelandii, wymagają 10 godzin, a np. Lufthansa i United Airlines wymagają 12 godzinnej przerwy.²⁸

Przemysł lotniczy nie jest jedynym w branży transportowej, który ustala i przestrzega standardów dotyczących alkoholu w miejscu pracy. Ustala się również dozwolony poziom alkoholu we krwi dla kierowców zawodowych. W USA dla kierowców ciężarówek maksymalny dopuszczalny BAC wynosi 0.04, przepis ten dotyczy zarówno kierowców zatrudnionych przez firmy amerykańskie jak i zagraniczne operujące na terenie USA.²⁹ W dodatku kierowcy, u których podczas kontroli drogowej wykryto poziom BAC pomiędzy 0.02 a 0.04 nie mogą wrócić za kierownicę przez 24 godziny. W Austrii dozwolony poziom BAC dla zawodowych kierowców ustalony jest na 0.01. Jakikolwiek przekroczenie tego limitu grozi karą pieniężną a przekroczenie poziomu 0.08 BAC grozi zawieszeniem lub cofnięciem prawa jazdy.³⁰ Na koniec w Niemczech dozwolone BAC ustalone jest obecnie na poziomie 0.03.³¹ W Unii Europejskiej bierze się pod uwagę możliwość wprowadzenia BAC na poziomie 0.02 dla kierowców z grupy „wysokiego ryzyka” czyli kierowców autobusów i ciężarówek.

Szeroko nagłaśniane wypadki, w których alkohol ogrywał niepoślednią rolę, jak ten np. w 1989 roku kiedy to statek Exxon Valdez ugrzązł na mieliźnie w Prince William Sound na Alasce, ściągają uwagę na cały transport wodny. Limit BAC dla personelu pływającego ustalony jest np. w USA na 0.04 a w Niemczech na 0.03.³² W Australii ustalono podobny limit, ale na skutek zwiększonej ostatnio liczby wypadków Australijskie Biuro d/s Bezpieczeństwa Transportu poleciło władzom d/s bezpieczeństwa w transporcie morskim aby postarały się o uzyskanie większych uprawnień do przeprowadzania badań poziomu alkoholu w wydychanym powietrzu i wywarły nacisk na rząd federalny aby egzekwował prawo.³³

W transporcie morskim idealny cel określony przez Forum Morskich Przedsiębiorstw Naftowych, które reprezentuje globalną branżę tankowców brzmi „celem musi być zadbanie o to, aby poziom alkoholu we krwi marynarza był na teoretycznym poziomie zerowym” nawet wtedy, gdy prawo w poszczególnych krajach dopuszcza wyższy poziom BAC.³⁴ Ostatnio utworzona Europejska Agencja d/s Bezpieczeństwa Morskiego (EMSA) będzie odpowiedzialna za regulacje dotyczące nawigacji i będzie dążyć do osiągnięcia tego idealnego celu.³⁵

Przemysł napojów alkoholowych

Przemysły, w których kontakt z alkoholem wynika ze specyfiki miejsca pracy muszą poważnie traktować swoją odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracowników i wdrażać politykę, która jasno rozgranicza obecność alkoholu w miejscu pracy a jego konsumpcję (odpowiedzialną lub nieodpowiedzialną).

Pracownicy branży napojów alkoholowych, zwłaszcza ci, którzy zatrudnieni są przy bezpośredniej produkcji piwa, wina lub spirytusu, są narażeni na ciągły kontakt z alkoholem. Badania nad częstotliwością występowania problemów alkoholowych wśród tych pracowników nie wykazują aby otoczenie w pracy miało silny wpływ na ich wzorce picia.³⁶ Ale w dziale poświęconym branży hotelarsko - gastronomicznej omówimy dowody na to, że wśród pracowników punktów detalicznej

sprzedaży alkoholu, zwłaszcza właściciele pubów i barmanów istnieje wyższy odsetek przypadków nadużywania alkoholu i problemów alkoholowych niż przeciętnie w społeczeństwie.

W zakrojonych na szeroką skalę badaniach przeprowadzonych w Niemczech badano poglądy i opinie na temat alkoholu w miejscu pracy wśród producentów i sprzedawców alkoholu, najczęściej browarników.³⁷ Trzydzieści procent spośród tych firm nie dopuszczało do spożycia alkoholu na swoim terenie. W innych firmach był on oferowany w stołówkach pracowniczych ale napoje bezalkoholowe były zdecydowanie tańsze, aby skłonić do ich wyboru. Badanie, w którym wzięło udział 250 dużych firm z różnych branż spoza branży napojów alkoholowych, wykazało, że firmy z poza branży produkcji napojów alkoholowych były mniej skłonne do udostępniania alkoholu swoim pracownikom.

Wygląda na to, że największy wpływ na udostępnianie lub nie udostępnianie napojów alkoholowych w miejscu pracy ma tradycja. Na całym świecie stosunek do alkoholu w miejscu pracy jest bardzo różny, a także do tego czy jest on podawany w firmowych stołówkach lub czy jest traktowany jako napój odpowiedni do południowego posiłku. Nie jest rzeczą niezwykłą zobaczyć piwo lub wino podawane jako napój chłodzący w stołówce w wielu krajach, nawet jeśli spożywanie alkoholu jest zabronione w czasie i miejscu pracy. Jak również nie jest to niezwykle, że duże firmy operujące w różnych krajach stosują lokalną politykę dotyczącą alkoholu w zależności od kraju.

Jak widać z przykładów w tabeli Nr 1 wielu międzynarodowych producentów napojów alkoholowych niezależnie od tego czy jest to produkcja piwa, wina czy spirytusu, ma swoje kodeksy dotyczące alkoholu w miejscu pracy. Te kodeksy obejmują wiele spraw – spożywanie alkoholu w czasie pracy, posiadanie alkoholu w miejscu pracy i, w niektórych przypadkach, określony maksymalny dopuszczalny poziom BAC. Należy zauważyć, że do obowiązków niektórych pracowników zatrudnionych u producentów napojów alkoholowych należy degustacja produktów, rozdawanie próbek produktów potencjalnym kupcom, odwiedzanie licencjonowanych punktów sprzedaży produktów swojej firmy, tym samym konsumpcja alkoholu jest częścią ich pracy. Dlatego należy szczególnie zadbać o ich bezpieczeństwo i o bezpieczeństwo tych, którzy ich otaczają.

Tabela 1. Kodeksy i regulacje dotyczące alkoholu w miejscu pracy obowiązujące u przykładowych producentów napojów alkoholowych

Firma	Kodeks dot. alkoholu w miejscu pracy	Konsumpcja w czasie pracy zabroniona*	BAC jako wskaźnik zdolności do pracy	Program wspierania pracowników
Allied Domecq PLC	tak	tak	„poniżej oficjalnego limitu,,	tak
Bacardi-Martini**	tak	tak	zero tolerancji	tak
Brown-Forman Corporation	tak	tak	nieokreślony	tak
Cross Brewing Company	tak	tak	nieokreślony	tak
Diageo PLC	tak	tak	nieokreślony	tak
Fosters Group Limited	tak	tak	0,05	tak
Heineken N.V.**	tak	tak	nieokreślony	tak
SAB Miller PLC**	tak	tak	0,024	tak

* Z wyjątkiem osób zawodowo degustujących napoje, lub innych, których praca wymaga konsumpcji alkoholu, a także konsumpcji w czasie przerw obiadowych, z wykluczeniem kierowców i osób od których zależy bezpieczeństwo innych.

** Polityka ta może różnić się pomiędzy poszczególnymi krajami.

Hotelarstwo i Gastronomia

Pojęcie „hotelarstwo i gastronomia” zawiera w sobie wiele różnych miejsc pracy – od międzynarodowych sieci hotelowych, restauracji i barów po małe hoteliki, puby i rodzinne zajazdy. Pracownicy tego sektora pracują w środowisku, gdzie alkohol jest mile widziany i wszechobecny. Stwierdza się, że wśród tych osób umieralność na marskość wątroby i inne schorzenia związane ze spożyciem alkoholu jest wyższa niż w innych zawodach.³⁸

Podawanie napojów alkoholowych jest częścią codziennej rutyny u wielu osób w usługach hotelarskich i gastronomicznych. W niektórych miejscach picie alkoholu z gośćmi jest nawet obowiązkiem pracowników. Wśród z nich znajdują się *cantineras*, kobiety, które są zatrudniane w latynoskich barach dla klasy robotniczej w USA³⁹ aby pić z gośćmi płci męskiej i ich zabawiać. *Cantineras* piją aby zarobić, gdyż otrzymują prowizję od każdego zamówionego przez klienta napoju. Z konieczności kobiety te wyrobiły sobie strategię pozwalającą im na duże spożycie alkoholu bez utraty kontroli – w trakcie picia jedzą posiłki, piją w określonych odstępach czasu i dokładnie znają swoją miarkę.

Jakkolwiek większość pracowników w sektorze hotelarsko - gastronomicznym nie jest narażona na tak skrajne warunki jak *cantineras*, niemniej jednak muszą zadbać o to, aby alkohol spożyty w miejscu pracy nie wpłynął negatywnie na ich zdolności do wykonywania pracy. Polityka dotycząca konsumpcji alkoholu w punktach gastronomicznych próbuje temu zapobiec.

Takie regulacje istnieją w wielu krajach od dłuższego czasu. Już w latach 20-tych XX wieku Związek Hoteli British Columbia w Kanadzie zabronił swoim członkom tolerowania spożycia alkoholu w czasie pracy przez pracowników barów.⁴⁰ Ostatnie badania przeprowadzone wśród członków Związku Zawodowego Pracowników Hotelu i Restauracji w Norwegii wykazały, że polityka w ich miejscach pracy stanowczo sprzeciwia się spożyciu alkoholu w godzinach pracy.⁴¹ Konsumpcja alkoholu w miejscu pracy ogranicza się do specjalnych okazji takich jak np. urodziny, przyjęcia noworoczne, czy przyjęcia dla pracowników.

Alkohol w miejscu pracy w kontekście przemysłu hotelarskiego i gastronomii dotyczy nie tylko pracowników ale także gości, którzy tam przebywają. W branży podejmuje się starania aby goście nie przesadzali w ilości spożytego alkoholu i aby zapobiec prowadzenia pojazdów przez klientów, którzy spożywali alkohol. Na dodatek pracownicy serwujący alkohol muszą przestrzegać prawa dotyczącego wymaganego wieku pozwalającego na spożycie alkoholu. Możliwość pociągnięcia punktu gastronomicznego do odpowiedzialności prawnej za krzywdy doznane przez klienta na skutek nadużycia alkoholu jest silnym bodźcem do przestrzegania prawa.⁴²

Jedną z bardziej znaczących zmian w sektorze usług gastronomicznych w ostatnich latach jest wprowadzenie programów szkolenia dla barmanów. Programy te mają na celu szkolenie tych pracowników tak, aby rozpoznali wzorce picia, które mogą doprowadzić do powstania szkody i próbować je ograniczyć. Szkolenie może zawierać informacje nt. prowadzenia pojazdu po spożyciu alkoholu i regulacji prawnych z tym związanych, oceny serwowanych napojów pod względem zawartości alkoholu w różnych standardowych miarkach, sposobów zachęcania klienta do alternatywnych napojów, monitorowania gości i technik panowania nad tłumem, jak również sposobów radzenia sobie z pijanymi klientami.⁴³

Szkolenia dla personelu podającego alkohol istnieją w wielu krajach, ale nie wszędzie się z nich korzysta. Według badań zakrojonych na międzynarodową skalę, przeprowadzonych przez ICAP⁴⁴, w krajowej lub miejscowej polityce alkoholowej 15% tych państw jest zapisany obowiązek szkoleń dla personelu w usługach gastronomicznych. Większość z nich to kraje o wysoko rozwiniętych rynkach. Ponadto w różnych krajach istnieje wiele innych inicjatyw wprowadzonych przez branżę hotelarsko – gastronomiczną lub organizacje i firmy z nią związane.

W Nowej Zelandii na przykład jest wymóg, aby starający się o certyfikaty i licencje zawodowe byli tak przeszkoleni, aby zdawali sobie sprawę ze swojej odpowiedzialności jako „gospodarza”.⁴⁵ Ta inicjatywa została rozwinięta przez samą branżę po to, by zwiększyć bezpieczeństwo i podnieść standardy. Podobnie w Irlandii Grupa Promowania Zdrowia wraz z Grupą Irlandzkich Producentów Alkoholu⁴⁶ opracowała program „Odpowiedzialny barman” („The Responsible Service of Alcohol Program”), który ma na celu przeszkolenie pracowników serwujących alkohol jak ograniczać możliwość powstania sytuacji zagrożenia. Prawnie ustanowiony obowiązek szkolenia pracowników istnieje w wielu stanach USA⁴⁷ oraz w niektórych prowincjach Kanady⁴⁸.

Inne inicjatywy pochodzą ze strony firmy prywatnych i są to m.in. Trainig for Intervention Procedures – TIPS⁴⁹ – program w USA w zakresie interwencji, Smart Server Ontario – program „Odpowiedzialny Barman” – przygotowany przez Hospitality Industry Training Organization of Ontario⁵⁰ (Organizacja ds. Szkoleń w Branży Hotelarsko – Gastronomicznej w Ontario), oraz programy wdrażane przez Social Aspects Organizations – SAOs (organizacje pro-społeczne) wspierane przez producentów napojów alkoholowych w wielu krajach.

Ocena skuteczności tych programów wykazuje całkiem jasno, że są skuteczne jeśli chodzi o zmianę zachowań i atmosfery w punktach serwowania alkoholu, co skutkuje zmniejszeniem potencjalnych zagrożeń i zmniejszeniem częstotliwości występowania problematycznego zachowania klientów, szczególnie tam, gdzie wdraża się te programy łącznie z wymuszaniem przestrzegania istniejących regulacji prawnych.⁵¹

Podsumowanie

Na skutek historycznych zmian jakie zachodzą w roli alkoholu w społeczeństwie połączonych ze zmianami, które towarzyszą coraz bardziej skomplikowanemu życiu codziennemu, konsumpcja alkoholu przesuwa się coraz bardziej w sferę czasu wolnego i odpoczynku. Rezultatem tego jest ogólne przekonanie, że istnieją sytuacje, w których konsumpcja alkoholu jest nieodpowiednia. Miejsce pracy stanowi jedno z takich warunkowań, gdzie konsumpcja alkoholu jest niewskazana i gdzie należy wprowadzić zabezpieczenia na rzecz pracowników i osób trzecich, które mogłyby z tego powodu ucierpieć.

Jak wykazuje przykład trzech omówionych branż: transportu, produkcji napojów alkoholowych i branży hotelarsko – gastronomicznej, podjęto wysiłki aby wprowadzić odpowiednie kodeksy i politykę dotyczącą alkoholu i miejsca pracy. Polityka ta odzwierciedla pogląd, że istnieje konieczność nie tylko zredukowania krzywd związanych z alkoholem ale także ważne jest zapobieganie powstania potencjalnej krzywdy. Należy pamiętać, że sama edukacja jako taka jest niewystarczająca i powinno jej towarzyszyć wcielanie w życie i przestrzeganie istniejących regulacji prawnych.

Przypisy

¹ Anderson, B.K. and Larimer, M.E. (2003). Problem drinking and the workplace: An individualized approach to prevention. *Psychology of Addictive Behaviors*, 16, 243-251; McFarlin, S.K. and Flas-Stewart, W. (2002). Workplace absenteeism and alcohol use: A sequential analysis. *Psychology of Addictive Behaviors*, 16, 17-21; Joeman, L. (1991). Alcohol at work: The cost to employers. *Employment Gazette*, 99, 669-671.

² Gamella, J.F. (1995). Spain. In D.B. Heath (Ed.), *International Handbook on Alcohol and Culture* (pp. 245-269). Westport, CT: Greenwood.

³ Ranft, B. and Hill, J.R. (Eds.) (2002). *The Oxford Illustrated History of the Royal Navy*. Oxford: Oxford University Press; Pack, A.J. and Pack, J. (1996). *Nelson's Blood: The Story of Naval Rum*. Annapolis, MD: United States Naval Institute.

⁴ *Brewery Workers* (2000 Oct). Retrieved from <http://www.shapingsf.org/ezine/labor/brewery/main.html>.

⁵ Scully, P. (1992). Liquor and Labor in the Western Cape. In J. Crush and C. Ambler (Eds.), *Liquor and Labor in Southern Africa* (pp. 56-77). Athens, OH: University of Ohio Press; la Hausse, P. (1988). *Brewers, Beerhalls and Boycotts. A History of Liquor in South Africa*. Johannesburg: Ravan Press.

⁶ Wine Industry Ethical Trade Association (2003 Feb). *Constitution*. Retrieved from <http://www.wosa.co.za/documents/Constitution.doc>.

⁷ Internal Labour Organization (1949). *Convention (no. 95) on the Protection of Wages, Article 4*. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english>.

⁸ Heath, D.B. (2000). *Drinking Occasions: Comparative Perspectives on Alcohol and Culture*. Philadelphia: Brunner/Mazel.

⁹ Jellinek, E.M. (1972). *Disease Concept of Alcoholism*. New Haven, CT: College and University Press.

¹⁰ Roman, P. and Blum, T. (1999). Employee Assistance Programs and other workplace interventions. In M. Galanter and H. Kleber (eds.) *Textbook of Substance Abuse Treatment* (2nd edition). Washington, DC: American Psychiatric Press; Dickman, F. (ed.) (1988). *Employee Assistance Programs: A Basic Text*. Springfield, IL: C.C. Thomas.

¹¹ Sloan, F.A., Stout, E.M., Whetten-Goldstein, K. and Liang, L. (2000). *Drinkers, Drivers, and Bartenders. Balancing Private Choices and Public Accountability*. Chicago: University of Chicago Press.

¹² Müller, R. (1991). Alkoholprävention im Betrieb - soziale Kontrolle oder Humanisierung der Arbeit? *Wiener Zeitschrift für Suchtforschung*, (14) 3/4, 21-24.

¹³ ILO (2003). *Drug and alcohol abuse - an important workplace issue*. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english>.

¹⁴ Bissell, L.C. and Haberman, P.W. (1984). *Alcoholism in the Professions*. New York: Oxford University Press.

¹⁵ Ames, G.M., Grube, J.W., and Moore, R.S. (2000). Social control and workplace drinking norms: A comparison of two organizational cultures. *Journal of Studies on Alcohol*, 61, 203-219.

¹⁶ Reviewed in Cook, C.C.H. (1997a). Alcohol and aviation. *Addiction*, 92(5), 529-555.

¹⁷ Ross, L.E. and Mundt, J.C. (1988). Multi-attribute modeling analysis of the effects of a low blood alcohol level on pilot performance. *Human Factors*, 30, 293-304.

¹⁸ Henry, P.H., Davis, T. and Engelken, E. (1974). Alcohol Induced Performance Decrements Assessed by Two Link Trainer Tasks Using Experienced Pilots. *Aerospace Medicine*, 45 (10), 1180-1189.

¹⁹ Cook, C.C.H. (1997b). Air crew alcohol and drug policies: A survey of commercial airlines. *International Journal of Drug Policy*, 8(3), 153-160.

²⁰ International Civil Aviation Organization (1995). *Manual on Prevention of Problematic Use of Substances in the Aviation Workplace*. Montreal: ICAO.

²¹ For Europe see http://europa.eu.int/agencies/easa/index_en.htm. For Africa see <http://www.afcac-cafac.org>.

²² Grohmann, P. (1996). Deutsches Promillerecht. Überblick und Leitfaden für die verkehrsgerichtliche Praxis *Blutalkohol*, 33(4), 177-200. For the Luftfahrt-Bundesamt see <http://www.lba.de>.

²³ For the Civil Aviation Authority see <http://www.caa.co.uk/index.asp>.

²⁴ Federal Aviation Administration (n.d.). *Review of Federal Aviation Administration Drug Testing and Alcohol Misuse Prevention Programs*. Retrieved from <http://www1.faa.gov/avr/aam/adap>.

²⁵ Cook, 1997b.

²⁶ Cook, 1997a; Cook, C.C.H. (1997c). Alcohol policy and aviation safety. *Addiction*, 92 (7), 793-804.

²⁷ Cook, 1997b.

²⁸ The Daily Telegraph (2003, Feb 2). *Breathalyse pilots – MP*. Retrieved from <http://portal.telegraph.co.uk>.

²⁹ For US regulations see www.nhtsa.dot.gov.

³⁰ Kuratorium für Verkehrssicherheit (1998, March). *Arbeitsplatz Auto – ohne Alkohol!* Retrieved from <http://www.kfv.at/1998/aussendungen/98-03-05.htm>.

³¹ Grohmann, 1996.

³² For the US see <http://www.dot.gov>. For Germany <http://www.bsh.de>.

³³ Kumar, S. (2003, June 27). Aussie safety body needs powers to measure ship crews' alcohol levels. *The Business Times*. Retrieved from <http://business-times.asia1.com.sg/story/0,4567,85885,00.html>.

³⁴ Oil Companies International Marine Forum (1995). *Guidelines for the Control of Drugs and Alcohol Onboard Ship*. Retrieved from <http://www.ocimf.com>.

³⁵ For the European Maritime Safety Agency see http://europa.eu.int/agencies/emsa/index_en.htm.

³⁶ Adelhardt, M., Jensen, O.M. and Hansen, H.S. (1985). Cancer of the larynx, pharynx, and oesophagus in relation to alcohol and tobacco consumption among Danish brewery workers. *Danish Medical Bulletin*, 32 (2), 119-123; Jensen, O.M. (1983). Cancer risk among Danish male Seventh-Day Adventists and other temperance society members. *Journal of the National Cancer Institute*, 70(6), 1011-1014; Dean, G., MacLennan, R., Mcloughlin, H. et al. (1979). Causes of death of blue-collar workers at a Dublin brewery, 1953-1973. *British Journal of Cancer*, 40, 581-589; Jensen, O.M. (1979). Cancer morbidity and causes of death among Danish brewery workers. *International Journal of Cancer*, 23, 454-463; Zober, A., Bost, H.P. and Weltle, D. (1979). Zur Problematik des Alkoholkonsums in der Brauindustrie. *Zeitblatt der Bakteriologie*, 168, 422-441; Plant, M.A. (1978). Occupation and alcoholism: Cause or effect? A controlled study of recruits to the drink trade. *International Journal of Addiction*, 13, 605-626.

³⁷ Bergmann, G. (1997). *Wie halten es die 250 größten Unternehmen und die öffentliche Verwaltung in der Bundesrepublik Deutschland mit diesem Thema?* Retrieved from http://www.difa-forum.de/arbeit/home_a.html.

³⁸ Leigh, J.P. and Jiang, W.Y. (1993). Liver cirrhosis deaths within occupations and industries in the California occupational mortality study. *Addiction*, 88, 767-780.

- ³⁹ Fernandez-Esquer, M.E. (2003). Drinking for wages: alcohol use among cantineras. *Journal of Studies on Alcohol*, 64, 160-166.
- ⁴⁰ Campbell, R.A. (2001). *Sit Down and Drink Your Beer. Regulating Vancouver's Beer Parlours, 1925-1954*. Toronto: University of Toronto Press.
- ⁴¹ Kjaerheim, K., Mykletun, R., Aasland, O.G., Haldorsen, T. and Andersen, A. (1995). Heavy drinking in the restaurant business: the role of social modeling structural factors of the work-place. *Addiction*, 90, 1487-1495.
- ⁴² Sloan, 2000.
- ⁴³ International Center for Alcohol Policies (2002). *ICAP Reports 12: Alcohol and Licensed Premises*. Washington, DC: ICAP.
- ⁴⁴ ICAP (2002). *Alcohol policy through partnership: Is the glass half-empty or half- full?* Available at http://www.icap.org/pdf/survey_exec_summ.pdf.
- ⁴⁵ Alcohol Advisory Council of New Zealand (2003). *Host Responsibility*. Retrieved from http://www.alcohol.org.nz/host/professional/training_01.html.
- ⁴⁶ Strategic Task Force on Alcohol, Irish Ministry of Health and Children (2002, May). *Interim Report*. Retrieved from http://www.healthpromotion.ie/pdf/task_force.pdf.
- ⁴⁷ Toomey, T.L., Kilian, G., Gehan, J., Perry, C., Jones-Webb, R. and Wagenaar, A. (1998). Qualitative assessment of training programs for alcohol servers and establishment managers. *Public Health Reports*, 113(2), 162-169; Holder, H.D. and Wagenaar, A.C. (1994). Mandated server training and reduced alcohol-involved traffic crashes: a time series analysis of the Oregon experience. *Accident Analysis and Prevention*, 26, 89-97.
- ⁴⁸ Single, E. and Tocher, B. (1992). Legislating responsible alcohol service: an inside view of the new Liquor License Act of Ontario. *British Journal of Addiction*, 87, 1433-1443.
- ⁴⁹ For Training for Intervention ProcedureS (TIPS) see <http://www.gettips.com>.
- ⁵⁰ For Smart Serve see <http://www.smartserve.org>.
- ⁵¹ Johnsson, K. and Berglund, M. (2003). Education of key personnel in student pubs leads to a decrease in alcohol consumption among the patrons: a randomized controlled trial. *Addiction*, 98, 627-633; Wallin, E., Gripenberg, J. and Andreasson, S., (2002). Too drunk for a beer? A study of overserving in Stockholm. *Addiction*, 97, 901-907; Stockwell, T. (2001). Responsible alcohol service: Lessons from evaluations of server training and policing initiatives. *Drug and Alcohol Review*, 20, 257-265; Buka, S. and Birdthistle, I. (1999). Long-term effects of a community-wide alcohol server training intervention. *Journal of Studies on Alcohol*, 60, 27-36.