

*Spożywanie alkoholu w trakcie pracy, bycie pod jego wpływem zwiększa ryzyko wystąpienia urazów i wypadków, zachowań agresywnych, może prowadzić do pogorszenia jakości realizowanych zadań itp. Nawet jednokrotny brak trzeźwości może być traktowany jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych<sup>1</sup>. W 2022 roku, realizując jeden z projektów Fundacji Poza Schematami, interesowaliśmy się właśnie tą sferą<sup>2</sup>. Zapytaliśmy grupę wybranych osób o ich opinie i doświadczenia dotyczące używania alkoholu i bycia pod jego wpływem w miejscu pracy.*

## ALKOHOL W MIEJSCU PRACY – RÓŻNE DOŚWIADCZENIA I OPINIE

Marcin J. Sochocki  
Fundacja Poza Schematami

Badanie zrealizowano za pośrednictwem 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych online. Próbę dobrano w sposób celowy z uwzględnieniem płci, wieku (trzy przedziały: 18–25 lat, 26–35 lat, od 36 lat), wykształcenia (trzy przedziały: poniżej średniego, średnie, wyższe)<sup>3</sup>.

### Dopuszczalne czy niedopuszczalne?

Część badanych mówiła, że mimo iż w ich zakładach pracy obowiązuje zakaz spożywania alkoholu, to obserwowali sytuacje jego używania przez pracowników. Relacjonowano, że pracownicy ci starali się kamuflować używanie alkoholu, np. spożywając go z butelki po soku. Mówiono, że brak trzeźwości w miejscu pracy może stanowić zagrożenie dla innych. Pojawiły się też opisy picia alkoholu przez pracowników bezpośrednio przed pracą (np. w autobusie w drodze do pracy) lub wcześniej (np. poprzedniego dnia), jednak nie na tyle, żeby alkohol przestał być wyczuwalny.

*Mam przykłady ze swojej pracy, koleżanka przynosiła alkohol w małej buteleczce jako soczek, niestety wpadła<sup>4</sup>. • U nas już w ogóle nie można pić, nie ma żadnych uroczystości, to jest pilnowane. • Widzę czasem, jak już w autobusie panowie otwierają piwo, a po drodze jest monopolowy, gdzie kupują małą buteleczkę wódki, wypijają i wyrzucają. Tak więc piją już w drodze do pracy. • To jest nawet gorsze dla nas niż dla tej osoby, ona może nam zaszkodzić celowo albo niecelowo.*

Odnotowano opinię, że w szczególnych okolicznościach spożywanie alkoholu przez pracowników jest, zdaniem

badanych, dopuszczalne, ale nie na terenie zakładu, lecz np. podczas firmowych wigilii. Inni byli zdania, że umiarkowane, okazjonalne spożywanie alkoholu w miejscu pracy jest dopuszczalne, np. po uzyskaniu zgody przełożonych. Inny wariant tego stanowiska sprowadza się do przyzwolenia na wspólne spożywanie alkoholu przez pracowników na terenie zakładu pracy, ale po zakończonej zmianie i nie przy stanowisku pracy. *Picie jest zakorzenione w kulturze i związane z celebracją, więc dobre wino w małej ilości [w miejscu pracy jest do przyjęcia]. • Jeśli by się uzyskało zgodę, to można. • [Pić można ale] nie w czasie pracy i gdzieś w ogrodzie [który jest na terenie zakładu pracy].*

Pojawiły się też opisy reakcji przełożonych, gdy nietrzeźwość pracowników została ujawniona:

- zwolnienie z pracy,
- ustalenie z pracownikiem po incydencie nietrzeźwości, że każdorazowo w pracy będzie trzeźwy,
- testowanie trzeźwości, za zgodą pracownika,
- odesłanie do domu,
- wezwanie policji,
- ignorowanie objawów nietrzeźwości pracowników.

Mówiono także, że obserwowano, iż zdarzają się przypadki tolerancji lub społecznego przyzwolenia ze strony pracowników na nietrzeźwość w miejscu pracy. Przejawem tego było np. niezgłaszanie nietrzeźwości współpracownikom lub ukrywanie ich stanu przed przełożonymi albo przejmowanie obowiązków. Relacjonowano, że czasem dochodzi do wspólnego spożywania alkoholu przez pracowników i przełożonych. Mówiono także o tolerowaniu zjawiska nietrzeźwości pracowni-

ków przez przełożonych. Zwrócono również uwagę na brak procedur pomocy czy wsparcia dla osób, których nietrzeźwość w pracy może być przejawem poważnych problemów.

*Ktoś przychodził „wczorajszy” i już nie pracował.* • *Koleżanka umówiła się z przełożoną, że nie będzie już pić i pozwoli badać się alkomatem, ale któregoś dnia, na popołudniowej zmianie wpadła, bo poprzedniego dnia się napiła, a rano wypila piwko na kaca. Kierownik wyczuł od niej alkohol, nie dopuścił jej do pracy. Od razu uruchomili te procedury. Tam była policja wezwana.* • *Majster go zbadał i wyszło 0,3 promila alkoholu albo nawet więcej i wysłał go do domu* • *Często to do przełożonych nie dochodzi. Ale jedna pani straciła pracę, tyle że ona już wcześniej piła, i któregoś dnia przyjechała tak, że już się nie dało zignorować i musieli zgłosić. Ale współpracownicy raczej nie zgłaszają, a przełożeni udają, że nie widzą.* • *Kolega kolegę kryje, a nie zawsze przełożony jest na dyżurze.* • *Zdarzało się, że ktoś przychodził „wczorajszy”, ale nie robiono z tego tematu i nie było wypadków. Szef nie zauważał, natomiast koledzy takiej osoby byli normalni, tzn. pomagali, przejmowali obowiązki.* • *Panuje przyzwolenie, żeby nie robić afery.* • *U nas czasem można wypić coś z kolegami i szefostwem po pracy.* • *Były sytuacje picia w pracy i przychodzenia po alkoholu,*

*bo to specyficzna branża, stres, a dodatkowo wielkie ego. Zwłaszcza w pandemii ludzie przestali sobie radzić ze stresem, obciążeniem i ze strony przełożonych było przyzwolenie na alkohol, dopóki były wyniki. Nie pili dla rozrywki, tylko dlatego, że nie radzili sobie.* • *Jest psycholog zakładowy, ale wszyscy wiedzą, że to ucho prezesa i nikt do tej pani nie chodzi.*

## Zachowanie przełożonych

Badani pytani o to, w jaki sposób powinien zachować się przełożony, gdy ujawniona została nietrzeźwość pracowników, mieli zróżnicowane opinie. Jedni twierdzili, że takie osoby należy po prostu wyrzucać z pracy (zastrzegając czasem przy tym, że badani nie znają się na problematyce uzależnień). Inni uważali, że danego dnia nietrzeźwa osoba powinna zostać odsunięta od pracy, a dalej przełożeni powinni stosować przewidziane w tych okolicznościach procedury lub ustalić z pracownikiem dalszą formułę współpracy, uwzględniając specyficzne uwarunkowania. Podkreślano czasem przy tym wartość przeprowadzania odpowiedniej rozmowy z pracownikiem, zaoferowania pomocy. Zwracano także uwagę, że nie należy ignorować takich sytuacji lub traktować je w sposób pobłażliwy, także ze względu na dobro osoby, której nietrzeźwość dotyczy.



Pojawił się wątek rodzaju wykonywanej pracy. Stwierdzano, że są zawody (np. kierowcy), gdzie trzeźwość powinna być obligatoryjnie wymagana, są też takie zajęcia, w których nie ma to już takiego znaczenia (np. mało odpowiedzialne, proste prace fizyczne).

*Ja bym wyrzuciła, ale ja nie rozumiem nałogów. • Pracodawca powinien sprawić, żeby taki człowiek odstąpił od pracy, a dalej to już każdy pracodawca ma swoje etapy, co powinien w takiej sytuacji zrobić. • Przełożony powinien zabronić mu pracy tego dnia i jeśli to jednorazowe, to dać dzień urlopu, a jeśli będzie się powtarzać, to interweniować dalej według kodeksu pracy. Jakieś nagany, upomnienia...*

*• Odesłać do domu, nie dopuścić do pracy, a jeśli by się to zdarzało notorycznie, to wyciągnąć konsekwencje. • Powinien od razu nie zwalniać, tylko rozmawiać, ostrzec, że jeśli to się jeszcze raz przydarzy, to wtedy zwolni. • Każda sytuacja jest inna [i powinno się stosować] indywidualne podejście. • Powinien porozmawiać, dać ostrzeżenie, nie wiem, ale nie od razu zwalniać. Taka rozmowa mobilizująca. • Powinna być rozmowa, oferować pomoc. • To niebezpieczne i szkodliwe dla tego, komu się pobłaża. • Na sprzętach, a już – broń Boże – za kółkiem, to nie [ale w przypadku prostych czynności, trzeźwość nie ma takiego znaczenia]: niech se piach przerzuca.*

## Od zwolnienia do ignorowania

Badani stanowili zróżnicowane grono pracowników, dzięki czemu możliwa była szersza triangulacja przedmiotu ewaluacji. Uczestnicy wywiadów relacjonowali, że pracowali w zakładach pracy, w których różnie podchodzono do kwestii trzeźwości. Były wśród nich takie, w których obowiązywał bezwzględny zakaz używania alkoholu i przebywania pod jego wpływem, a także miejsca, gdzie tolerowano picie pracowników, także na terenie zakładu pracy i wspólnie z przełożonymi. Podawano przykłady ukrywania przed przełożonymi nietrzeźwości pracowników lub patrzenia przez kadrę zarządzającą przez palce. Takie tolerowanie używania alkoholu miało charakter incydentalny, dotyczyło mniejszości pracowników. Stawało się powszechniejsze lub stanowiło normę, gdy przybierało okolicznościowy, odświętny charakter.

Reakcje przełożonych w sytuacjach, gdy dochodziło do ujawnienia nietrzeźwości, były zgodne ze środowiskowymi normami i kulturą pracy, które obowiązywały w danym zakładzie. Kontinuum wyznaczały: z jednej

strony zwolnienie z pracy, zaś z drugiej ignorowanie nietrzeźwości pracowników. Opisywano też różne zachowania pośrednie, polegające na czasowym odesłaniu pracownika do domu, zawieranie z nim kontraktu dotyczącego zachowywania trzeźwości w pracy, z wprowadzeniem procedur kontrolnych. Niektórzy badani podkreślali przy tym wartość rozmowy z łamiącym zasadę trzeźwości pracownikiem, danie mu szansy, udzielenie pomocy, wsparcia. Mówiąc o pomocy, wskazywano także na niedobory czy dysfunkcje w tym zakresie.

## Na koniec

Badanie miało charakter jakościowy i nie można na jego podstawie wyciągać wniosków dotyczących większych populacji. Ma ono jednak walor egzemplifikacyjny – ilustruje potrzebę edukacji pracowników na temat biopsychospołecznych konsekwencji używania alkoholu, w tym właściwych – z perspektywy zdrowia – form wsparcia osób nadużywających alkoholu. Przedstawiony materiał wskazuje także na potrzebę podejmowania działań wspierających kadrę zarządzającą w przeprowadzaniu interwencji mających na celu ograniczenie lub wyeliminowanie picia ryzykownego i szkodliwego na terenie zakładów pracy.

Taką propozycję działań edukacyjno-profilaktycznych stanowi, opracowany w 2022 roku, program „Rozmowy o... – profilaktyka używania alkoholu i innych substancji psychoaktywnych w miejscu pracy”, adresowany do kadry kierowniczej zakładów pracy oraz pracowników. Program przygotowała Fundacja Poza Schematami na zlecenie Krajowego Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom.

## Przypisy

- <sup>1</sup> Por. np. M. Szafranek, część II, w: B. Tokarska, M. Szafranek, „Praca jako szansa na rozwój lub źródło stresu i alkohol jako sposób (nie)radzenia sobie z nim”, Fundacja Poza Schematami, Warszawa 2022, s. 23.
- <sup>2</sup> Zadanie było dofinansowane ze środków Funduszu Rozwiązywania Problemów Hazardowych, na zlecenie Krajowego Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom. Badania zrealizowali: dr hab. Magdalena Łukasiuk i Marcin J. Sochocki.
- <sup>3</sup> W badaniu wzięło udział 10 kobiet i 10 mężczyzn. Wykształcenie: 2 osoby posiadały wykształcenie gimnazjalne, 10 osób – średnie, 4 osoby – wyższe licencjackie, 4 osoby – wyższe magisterskie. Sytuacja zawodowa: 1 osoba „samozatrudniona”, czyli pracująca na rzecz jednego pracodawcy, ale jako podmiot prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, 3 osoby – wykonywały wolny zawód, specjaliści, 2 osoby to urzędnicy, 4 osoby to wyspecjalizowani pracownicy, technicy, 6 osób to pracownicy niższego szczebla (np. usługi), 4 osoby to pracownicy fizyczni.
- <sup>4</sup> W ten sposób prezentuję przykładowe wypowiedzi respondentów.