



LATVIJAS REPUBLIKAS  
VESELĪBAS MINISTRIJA

# **Alkohola izplatība un alkohola lietošanas seku mazināšanas iespējas darba vidē dažādās tautsaimniecības nozarēs**

**Rīga, 2008**

**Pētījuma pasūtītājs:**

V/a „Sabiedrības veselības aģentūra”  
Rīga, Klijānu iela 7, LV-1012

**Pētījuma veicējs:**

Latvijas Universitātes aģentūra „LU Filozofijas un socioloģijas institūts” Ritmas Rungules vadībā.

**Pētījuma autori:**

Ieva Kārklīņa, Inta Mieriņa, Aleksandrs Aleksandrovš, Sigita Sniķere

Latvijas Universitātes aģentūra „LU Filozofijas un socioloģijas institūts” pateicas par atbalstu pētījuma veikšanā Sabiedrības veselības aģentūras Atkarību slimību epidemioloģiskās uzraudzības centra vadītājai Aijai Pelnei, kā arī intervētajiem ekspertiem un uzņēmumu vadītājiem, kuri piedalījās šajā pētījumā.

*Atslēgas vārdi:* alkohola izplatība, alkohola lietošanas sekas, nodarbinātība, darba vide.

Pārpublicēšanas un citēšanas gadījumā atsauce uz **v/a „Sabiedrības veselības aģentūra”** obligāta.

Pētījums pieejams arī internetā [www.sva.gov.lv](http://www.sva.gov.lv)

ISBN: 978-9984-837-07-9

# Saturs

---

|   |    |
|---|----|
| Attēlu rādītājs .....   | 4  |
| Tabulu rādītājs .....   | 5  |
| Ievads .....  | 6  |
| 1. Metodoloģija.....  | 7  |
| 2. Pētījumi un citu valstu pieredze alkohola izplatības ierobežošanā .....  | 10 |
| 3. Alkohola lietošanu ietekmējošie faktori, sekas un to mazināšanas iespējas darba vidē:<br>Ekspertinterviju analīze..... | 21 |
| 3.1. Alkohola izplatības darba vidē izvērtējums .....   | 21 |
| 3.2. Alkohola izplatību darba vidē ietekmējošie faktori .....   | 22 |
| 3.3. Viedoklis par darba devēja rīcību alkohola lietošanas gadījumu konstatēšanā .....                                    | 24 |
| 3.4. Alkohola lietošanas seku mazināšanas iespējas. Profilaktiskie pasākumi.....  | 25 |
| 4. Alkohola lietošana, tās radīto seku mazināšanas iespējas uzņēmumos darba devēju<br>skatījumā.....                      | 29 |
| 4.1. Alkohola lietošanas ietekme uz uzņēmumu darbību.....   | 29 |
| 4.2. Alkohola lietošana darba vietā .....   | 40 |
| 4.3. Problemātiska alkohola lietošana darbinieku vidū .....   | 48 |
| 4.4. Preventīvie pasākumi.....  | 67 |
| Secinājumi .....  | 74 |
| Atsauces .....  | 89 |
| Pielikums.....  | 91 |

## Attēlu rādītājs

---

|  |    |
|--|----|
| 1. attēls. Vai pārmērīga alkohola lietošana Latvijas uzņēmumos ir būtiska problēma (%) .....   | 29 |
| 2. attēls. Vai pārmērīga alkohola lietošana uzņēmumos ir būtiska problēma dažādās apdzīvotajās vietās (%).....                                   | 30 |
| 3. attēls. Alkohola lietošanas darbinieku vidū izplatība salīdzinājumā ar citām nozarēm (%) ....   | 30 |
| 4. attēls. Alkohola lietošanas darbinieku vidū ietekme uz uzņēmuma darbību (%) .....   | 31 |
| 5. attēls. Alkohola lietošanas problēmas aktualitāte dažādās apdzīvotajās vietās (%) .....   | 32 |
| 6. attēls. Alkohola lietošanas problēmas aktualitāte atkarībā no darbinieku skaita uzņēmumā (%) .....  | 33 |
| 7. attēls. Alkohola lietošanas problēmas aktualitāte dažādu nozaru uzņēmumos (%) .....   | 34 |
| 8. attēls. Alkohola lietošana darba laikā ārpus pasākumu ietvariem (%).....  | 43 |
| 9. attēls. Alkohola lietošana darba laikā ārpus oficiālu pasākumu ietvariem dažādās apdzīvotajās vietās (%).....                                 | 44 |
| 10. attēls. Pārmērīga alkohola lietošana darba laikā ārpus oficiālu pasākumu ietvariem dažādās apdzīvotajās vietās (%).....                      | 44 |
| 11. attēls. Vai tiek konstatēti visi no gadījumiem, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā (%) .....       | 45 |
| 12. attēls. Kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām (%).....  | 54 |
| 13. attēls. Kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām uzņēmumos ar dažādu darbinieku skaitu (%) .....                             | 55 |
| 14. attēls. Kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām saistībā ar alkohola lietošanas problēmas aktualitāti uzņēmumos (%).....    | 56 |
| 15. attēls. Priekšstati par iespējām atbrīvoties no alkohola problēmas (%).....  | 56 |
| 16. attēls. Darba devēju iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanu (%) .....   | 58 |
| 17. attēls. Darba devēju iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanu un problēmas aktualitāte uzņēmumā (%) .....                             | 59 |
| 18. attēls. Darba devēju iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanu un alkohola lietošana darba laikā (%).....                              | 59 |
| 19. attēls. Darbinieku ierašanās pie uzņēmuma vadības, lai lūgtu atbalstu alkohola problēmas risināšanā (%).....                                 | 60 |
| 20. attēls. Gatavība pieņemt darbā cilvēku ar alkohola problēmām (%).....  | 64 |
| 21. attēls. Gatavība pieņemt darbā cilvēku ar alkohola problēmām dažādās apdzīvotajās vietās (%) .....   | 65 |
| 22. attēls. Gatavība pieņemt darbā cilvēku ar alkohola problēmām un darbinieku alkohola lietošanas paradumu ietekme uz uzņēmuma darbību (%)..... | 66 |
| 23. attēls. Priekšstati par uzņēmuma sociālo atbildību (%) .....   | 71 |
| 24. attēls. Priekšstati par SVA plānotās kampaņas uzņēmumos lietderīgumu (%) .....   | 72 |
| 25. attēls. Priekšstati par SVA plānotās kampaņas lietderīgumu uzņēmumos ar dažādu darbinieku skaitu (%) .....                                   | 72 |
| 26. attēls. Priekšstati par SVA plānotās kampaņas lietderīgumu saistībā ar darbinieku alkohola lietošanas ietekmi uz uzņēmuma darbību (%) .....  | 73 |

## Tabulu rādītājs

---

|   |    |
|---|----|
| 1. tabula. Izlases plāns un realizācija darba devēju kvantitatīvai aptaujai .....   | 8  |
| 2. tabula. Iepriekš Latvijā veiktie pētījumi par alkohola lietošanas problemātiku (%) .....   | 17 |
| 3. tabula. Alkohola lietošanas darbinieku vidū ietekme uz uzņēmumu darbību dažādās<br>apdzīvotajās vietās (%).....                                      | 32 |
| 4. tabula. Darba alkohola reibumā bīstamības uztvere (%).....   | 35 |
| 5. tabula. Apzinātās darbinieku alkohola lietošanas sekas (rangs) .....   | 36 |
| 6. tabula. Visvairāk satraucošās darbinieku alkohola lietošanas sekas (%).....  | 37 |
| 7. tabula. Alkohola lietošana uzņēmuma organizētajos pasākumos (%).....   | 41 |
| 8. tabula. Pārmērīga alkohola lietošana uzņēmuma rīkotajos pasākumos (%) .....  | 41 |
| 9. tabula. Alkohola lietošana uzņēmuma organizētajos pasākumos dažādās apdzīvotajās vietās<br>(%) .....   | 42 |
| 10. tabula. Pārmērīgas alkohola lietošanas izplatība darbinieku vidū uzņēmuma rīkotajos<br>pasākumos (%).....   | 42 |
| 11. tabula. Uzņēmuma atbildīgās personas rīcība šādā situācijā (%) .....  | 46 |
| 12. tabula. Uzņēmuma atbildīgās personas rīcība atkarībā no problēmas būtiskuma<br>uzņēmumam (%).....   | 47 |
| 13. tabula. Darbinieku skaits, kuriem ir problēmas ar alkoholu (%).....   | 50 |
| 14. tabula. Darbinieku skaits, kuriem ir problēmas ar alkoholu, dažādās apdzīvotajās vietās (%)<br>.....  | 51 |
| 15. tabula. Darbinieku skaits, kuriem ir problēmas ar alkoholu, dažāda lieluma uzņēmumos (%)<br>.....   | 52 |
| 16. tabula. Vadības izjūtas pret darbiniekiem ar alkohola problēmām (%).....  | 53 |
| 17. tabula. Priekšstatu par iespējām atbrīvoties no alkohola problēmas saistība ar pārliecību par<br>darba devēju iespējām ietekmēt šo procesu (%)..... | 57 |
| 18. tabula. Uzņēmuma pašreizējā un vēlāmā politika attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir<br>alkohola problēmas (%).....                                  | 61 |
| 19. tabula. Uzņēmuma pašreizējā politika attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir alkohola<br>problēmas, dažādās apdzīvotajās vietās (%) .....              | 62 |
| 20. tabula. Uzņēmuma politika atkarībā no darbinieku skaita, kuriem ir alkohola problēmas (%)<br>.....  | 63 |
| 21. tabula. Uzmanības pievēršana tam, lai darbinieki nestrādātu alkohola reibumā (%) .....  | 67 |
| 22. tabula. Kāda veida atbalstu SVA vislabprātāk vēlētos saņemt (%) .....   | 73 |

# Ievads

---

Analizējot alkohola lietošanu iedzīvotāju vidū saistībā ar nodarbinātību un darba vidi, visbiežāk tiek aplūkotas šādas ar pārmērīgu alkoholu lietošanu saistītās sekas – nelaimes gadījumi darba vietā, darba ražīguma samazināšanās un darba kavējumi. Visas šīs sekas rada tiešus un netiešus finansiālus un sociālus zaudējumus kā darba devējam, tā arī valsts ekonomikā kopumā. Pastāvot konkurencei darba tirgū, darba devējam ir lielāka iespēja izvairīties no sekām un zaudējumiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darbinieku vidū, taču, tā kā darbaspēka piedāvājums dažādos tautsaimniecības sektoros, profesiju grupās un valsts reģionos ir atšķirīgs, dažādas ir arī darba devēju pozīcijas un iespējas risināt ar pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū saistītās problēmas.

Ņemot vērā ar alkoholu lietošanu saistīto problēmu daudzveidību dažādās tautsaimniecības nozarēs, Latvijas Universitātes aģentūra „LU Filozofijas un socioloģijas institūts” pēc v/a „Sabiedrības veselības aģentūra” pasūtījuma veica pētījumu, kura mērķis bija iegūt informāciju par alkohola lietošanas izplatību un tā lietošanas seku mazināšanas iespējām un nepieciešamību darba vietās atsevišķu tautsaimniecības nozaru darba vietās. Balstoties uz pētījuma „Alkohola lietošanas ietekme uz nelaimes gadījumiem darba vidēs un ceļu satiksmes negadījumiem” rezultātiem, kur identificēta nelaimes gadījumu un alkohola lietošanas darbinieku vidū problemātikas saistība ar noteiktām uzņēmējdarbības nozarēm, šajā pētījumā alkohola lietošana darbinieku vidū padziļināti tika izziņāta sekojošās nozarēs (Koroļeva u.c. 2008):

- lauksaimniecība, mežsaimniecība un zvejniecība;
- rūpniecība;
- elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde;
- būvniecība;
- transports, glābšana un sakari;
- valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi.

Pētījums ir svarīgs vairāku iemeslu dēļ:

- Pirmkārt, ņemot vērā augsto pārmērīgas alkohola lietošanas izplatību iedzīvotāju vidū (tā kā vismaz trešdaļa iedzīvotāju mēdz lietot alkoholu riskantā veidā, pētījums sniedz vispārēju informāciju par šīs sabiedrībā nevēlamās parādības ietekmi uz uzņēmējdarbību (Koroļeva u.c. 2003.), (Mieriņa u.c. 2008));
- Otrkārt, pētījums kalpo kā pamata bāze, lai nākotnē veiktu precīzus ar alkohola lietošanu darbinieku vidū saistīto finanšu un sociālo zaudējumu aprēķinus valstī;
- Treškārt, pētījums ļauj novērtēt darba devēju un sociālo partneru zināšanas par alkohola lietošanas darbinieku vidū radītām sekām, kas nepieciešamas, lai nākotnē varētu sekmīgi īstenot dažāda veida selektīvās profilakses aktivitātes uzņēmumos atbilstoši problemātikas dažādībai atšķirīgos tautsaimniecības sektoros un valsts reģionos.

# 1. Metodoloģija

---

Šī pētījuma mērķis - iegūt informāciju par alkohola izplatību un tā lietošanas seku mazināšanas iespējām darba vietās dažādās tautsaimniecības nozarēs.

Pētījuma gaitā īstenoti šādi uzdevumi:

- noskaidrota alkohola lietošanas un tās izraisīto seku izplatība darba vietās;
- noskaidrots, cik lielā mērā alkohola lietošana (atrašanās darbā alkohola reibumā vai alkohola lietošana darba laikā) atstāj iespaidu uz darba kvalitāti, produktivitāti un drošību dažādās tautsaimniecības nozarēs;
- noskaidrots darba devēju zināšanu līmenis par riskantu alkohola lietošanu un tās radītām sekām;
- apzināti darba devēju izmantotie mehānismi (piemēram, motivēšanas shēmas, sodu sistēma, utt.) attiecībā pret darbiniekiem, kuri lieto/nelieto alkoholu darba laikā vai ierodas darbā alkohola reibumā;
- apzinātas darba devēju spējas konstatēt, kontrolēt un ietekmēt darbinieku alkohola lietošanu darba vietā, darba laikā vai ierašanos darbā pēc pārmērīgas alkohola lietošanas;
- noskaidrota darba devēju attieksme pret darbiniekiem ar alkohola izraisītām problēmām, kā arī apzināti darba devēju īstenotie vai plānotie pasākumi darbā ar šādiem darbiniekiem;
- apzinātas darba devēju vajadzības pēc konkrētiem atbalsta veidiem profilakses darbā ar uzņēmuma darbiniekiem;
- apzināta un novērtēta darba devēju ieinteresētība un gatavība īstenot alkohola (un citu atkarības vielu) lietošanas profilakses pasākumus darba vietā;
- izstrādāti ieteikumi profilakses darba, izglītojošo un informatīvo pasākumu veikšanai darba vietās, kā arī rekomendācijas tiesību normatīvo aktu pilnveidošanai.

## PĒTĪJUMĀ IZMANTOTĀS METODES

Lai sasniegtu pētījumā izvirzīto mērķi un uzdevumus, informācija iegūta ar vairākām savstarpēji papildinošām kvalitatīvajām un kvantitatīvajām datu ieguves metodēm:

- 1) Ekspertintervijas;
- 2) Darba devēju aptauja;
- 3) Fokusgrupu diskusijas ar darba devējiem.

Lai pētījuma noslēgumā varētu izstrādāt ieteikumus profilakses darbam un rekomendācijas normatīvo aktu pilnveidošanai, projekta ietvaros pētnieki iepazinušies arī ar jau veiktajiem pētījumiem šajā jomā un apkopojusi informāciju par citās pasaules valstīs veiktajiem alkohola izplatības ierobežošanas un profilakses pasākumiem darba vietās.

## Eksperu intervijas

Lai iegūtu detalizētāku priekšstatu par faktoriem, kas ietekmē alkohola lietošanu, tās radītajām sekām un mazināšanas iespējām darba vidē, pētījuma ietvaros veiktas 10 intervijas ar nodarbinātības un veselības aizsardzības jomu ekspertiem, tautsaimniecības nozaru asociāciju un arodbiedrību pārstāvjiem, kā arī ar darba drošības un aizsardzības speciālistiem.

## Darba devēju aptauja

Darba devēju aptaujas ģenerālo kopu veido tie uzņēmumi, kuru primārais uzņēmējdarbības virziens ietilpst kādā no šī pētījuma izpētes nozarēm (lauksaimniecība, mežsaimniecība un zvejsaimniecība (NACE klasifikatora A un B grupa); ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (C); apstrādes rūpniecība (D); elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde (E); būvniecība (F); transports, glābšana un sakari (I); valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L)). Kopējais teorētiskās izlases neto apjoms noteikts n=500.

Aptauja tika īstenota, izmantojot kvotu izlases metodi. Veidojot izlasi, vispirms tika apvienotas atsevišķas radniecīgas uzņēmējdarbības nozares un, ņemot vērā kopējo uzņēmumu skaitu katrā no nozaru grupām, noteiktas kvotas, kas atspoguļotas 1. tabulā. Konkrēti uzņēmumi, kuri ietverti šīs aptaujas izlasē, atlasīti pēc nejaušības principa, izmantojot Centrālās Statistikas pārvaldes un Lursoft datu bāzes.

**1. tabula. Izlases plāns un realizācija darba devēju kvantitatīvai aptaujai**

|   | Plānotā izlase | Īstenotā izlase |
|---|----------------|-----------------|
| Kopējais bruto izlases apjoms                           |                | 1053            |
| 1. Nederīgie kontakti                                   |                | 91              |
| 2. Sasniedzamās izlases apjoms                          |                | 962             |
| a. Realizētās izlases apjoms                            | 500            | 538             |
| Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zvejniecība (A+B)      | 100            |                 |
| Rūpniecība (C+D+E)                                      | 100            |                 |
| Būvniecība (F)  | 100            |                 |
| Transports, glābšana un sakari (I)                      | 100            |                 |
| Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L)            | 100            |                 |
| b. Nerespondence  |                | 424             |
| Nav kontakta  |                | 75              |
| Persona ir ilgstošā prombūtnē                           |                | 20              |
| Atsakās laika trūkuma dēļ                               |                | 96              |
| Vispār nevēlas piedalīties aptaujās                     |                | 66              |
| Atsakās tematikas dēļ (problemātika nav aktuāla)        |                | 82              |
| Citi apgalvo, ka intervijai atlasītā persona neatbildēs |                | 17              |
| Uzņēmējdarbība uz laiku apturēta                        |                | 68              |

Darba devēju aptauja īstenota, izmantojot telefoninterviju (CATI) metodi, intervējot uzņēmuma vadības pārstāvjus vai personāldaļas vadītājus.

Lai nodrošinātu teorētiskās izlases neto apjomu (n=500) darba devēju kvantitatīvajai aptaujai, kopējais bruto izlases apjoms sasniedza n=1053. No bruto izlases 91 gadījums tika atzīts par nepiemērotu intervijas veikšanai (uzņēmums nav atrodams vai uzņēmums ir likvidēts). Līdz ar to sasniedzamās izlases apjoms veidoja n=962. Realizētās izlases apjoms, veicot darba devēju aptauju, bija n=538. Kopējais nerespondences rādītājs: 424 (44%).



Nenotikušo interviju iemesli bija šādi: 75 gadījumos izvēlētajā uzņēmumā netika nodibināts kontakts ar respondentu, 329 gadījumos tika saņemts atteikums. Galvenie atteikumu iemesli: atsakās laika trūkuma dēļ, vispār nevēlas piedalīties aptaujās, atsakās tematikas dēļ (problemātika nav aktuāla) un uzņēmējdarbība uz laiku apturēta.

### **Fokusgrupu diskusijas ar darba devējiem**

Pētījuma noslēdzošajā posmā īstenošanas divas fokusgrupu diskusijas, viena no tām Rīgā, ar dažāda lieluma un atšķirīgas tautsaimniecības nozares pārstāvošiem Rīgas rajona uzņēmējiem un darba devēju pārstāvjiem, otra – Kuldīgā, ar Kurzemes reģiona uzņēmējiem.

Diskusijas tika organizētas ar mērķi precizēt darba devēju aptaujā iegūtos rezultātus un iegūt papildus informāciju ieteikumu izstrādāšanai alkohola ierobežošanas profilaktisko pasākumu īstenošanai darba vietās.

## 2. Pētījumi un citu valstu pieredze alkohola izplatības ierobežošanā

---

Pašlaik Eiropā cīņa ar alkohola un narkotisko vielu lietošanu darbavietās koncentrējas uz kaitīguma samazināšanu (*harm reduction*) (Lenarczyk et al., 2005). Turpmāk tiks aplūkota vairāku valstu (Zviedrijas, Lielbritānijas, Somijas un Jaunzēlandes) pieredze alkohola lietošanas darbavietās mazināšanā, pievēršot uzmanību gan sadarbības organizēšanas modeļiem valsts līmenī, gan arī konkrētiem ieteikumiem darba devējiem darbinieku alkohola lietošanas problēmu mazināšanai.

### ZVIEDRIJA

Zviedrijai ir salīdzinoši liela pieredze ne tikai alkohola lietošanas kontrolē valstī kopumā, bet arī darba vietās. Kā spilgtāko kontroles piemēru jāmin vēsturiski izveidojušos valsts monopoli uz alkohola tirdzniecību. Laika gaitā valsts politika alkohola lietošanas ierobežošanā Zviedrijā nav palikusi nemainīga. Tā, vairākus gadu desmitus pastāvot orientācijai uz vispārējiem un universāliem paņēmieniem alkohola lietošanas ierobežošanā, pēdējā laikā skandināvu valstīs vērojama atkāpšanās no t.s. kopējā (absolūtā) patēriņa modeļa (*total-consumption model*) (Tigerstedt 2001). Līdz ar šī modeļa ietekmes mazināšanos, uz alkohola patēriņa ierobežošanu vērsta politika arvien vairāk koncentrējas uz konkrētām iedzīvotāju grupām, piemēram, jauniešiem, sievietēm stāvoklī, alkohola lietotājiem darbavietās (Sulkunen, Sutton, Tigerstedt and Warpenius 2000). Arī kopējie politikas akcenti ir mainīti no vispārējas alkohola lietošanas samazināšanas, kas raksturīgi bija periodam no 70.-ajiem līdz 90.-to gadu vidum, uz problemātiskas alkohola lietošanas novēršanu.

Zviedrijas likumdošana paredz darba devēja atbildību par visiem darba drošības aspektiem, t.sk. arī ar alkohola lietošanu saistītiem riskiem un to radītiem zaudējumiem. Lielākā daļa uzņēmumu alkohola lietošanu kontrolē ar personālvadības instrumentu palīdzību un neizmanto kādas īpašas papildus programmas saistībā ar alkohola lietošanu un darba drošību, kas populārākas valsts lielāko uzņēmumu vidū (Alcohol Concern et. al. 2003).

Jau kopš 1961. gada Zviedrijā darbojas organizācija "Alna", kuras galvenais mērķis ir iesaistīties ar alkohola un narkotiku lietošanu darbavietās saistīto problēmu risināšanā. "Alna" kalpo par vienotu sadarbības platformu tādām organizācijām kā Zviedrijas uzņēmēju konfederācija (*Svenskt Näringsliv*, agrāk *SAF*), Zviedrijas arodbiedrības (*Landsorganisationsen i Sverige – LO*), Zviedrijas profesionāļu konfederācija (*Tjänstemännens Centralorganisation – TCO*), Zviedrijas profesionāļu asociāciju konfederācija (*Sveriges akademikers centralorganisation – SACO*), Zviedrijas pašvaldību un reģionu asociācija (*Sveriges Kommuner och Landsting*), Darbdevēju asociācija (*Arbetsgivarföreningen KFO*) un Zviedrijas valsts darbinieku aģentūra (*Arbetsgivarverket – SAGE*). Pirmās trīs organizācijas ir arī "Alna" dibinātājas. Kopš 1994. gada organizācija "Alna" ietver vairāku padomju tīklu Stokholmā un vēl 10 citās Zviedrijas pilsētās.

Par organizācijas galvenajiem mērķiem ir izvirzīti:

- konsultēt darba devējus par to, kā izstrādāt noteikumus atkarību vielu lietošanas ierobežošanai;
- saskaņā ar katra konkrēta darba devēja vajadzībām nodrošināt informatīvus materiālus un apmācības par problēmām, kas saistītas ar atkarību izraisošo vielu lietošanu;

- sadarboties ar profesionālās veselības centriem (*occupational health centres*);
- sadarboties ar darba devējiem darbā pie ilgtermiņa plāniem atkarību izraisīto vielu lietošanas samazināšanā;
- nodrošināt konsultācijas problemātiskas lietošanas gadījumos, kā arī sniegt padomu konkrētu problēmu risināšanā (arī ārstēšanā);
- pārstāvēt viedokli par to, cik nozīmīga ir alkohola un narkotisko vielu lietošanas preventīvo pasākumu īstenošana;
- iniciēt zināšanu uzkrāšanu, kā arī minēto pasākumu kvalitātes nodrošināšanu un izvērtēšanu.

Laikā, kad „Alna” uzsāka savu darbību, akcents tās aktivitātēs tika likts uz palīdzības sniegšanu atsevišķiem cilvēkiem, kuriem bija radušās problēmas ar alkohola vai narkotisko vielu lietošanu darbavietā. Pašlaik organizācija pauž viedokli, ka tieši vadītāju, menedžeru un arodbiedrību locekļu aktīvā sadarbībā, nevis nelielas ekspertu kopas darbā iespējama veiksmīgākā alkohola vai narkotisko vielu riskantas lietošanas ierobežošana.

Būtiski, ka Zviedrijā likumdošanas līmenī (Darba vides akts - *Work Environment Act*) ir noteikta darba devēja atbildība par dažāda veida problēmu risināšanu darbavietās. Piemēram, uzņēmumā ar vismaz 50 darbiniekiem ir jādarbojas darba drošības komitejai, ko veido darba devēja un darba ņēmēju pārstāvji, kas plāno un uzrauga ar darba drošību saistītus jautājumus.

**“Alna” aktivitāšu modelis.** Daudzas zviedru kompānijas cīnās ar alkohola un narkotiku lietošanu darbavietā, neformulējot īpašus iekšējus kārtības noteikumus. Turpretī citas kompānijas (parasti relatīvi lielas) ievieš noteiktas programmas un izstrādā īpašus noteikumus, kas kļūst par neatņemamu vienošanās starp darba devēju un darba ņēmēju nosacījumu sastāvdaļu.

Iekšējie uzņēmumu noteikumi parasti paredz gan palīdzības un atbalsta sniegšanu, gan preventīvo pasākumu īstenošanu. Lielākajā daļā uzņēmumu, kuri sadarbojas ar “Alna”, tiek organizētas arī īpašas “Alna - grupas”, ko veido ieinteresēti darbinieki. Šādas grupas kopumā ir atbildīgas par rīcības modeli alkohola un narkotisko vielu izplatības radīto problēmu risināšanā. Tādējādi, “Alna - grupas” vienlaikus gan piedāvā aktivitāšu kopumu, gan arī īsteno tās. Papildus “Alna - grupu” darbam daudzos uzņēmumos tiek piesaistīti zinoši speciālisti, kuri nepieciešamības gadījumā varētu sniegt palīdzību uzņēmuma vadītājam un darbiniekiem.

Tiem uzņēmumu darbiniekiem, kuriem rodas problēmas ar alkohola vai narkotisko vielu lietošanu, “Alna” piedāvā arī psihologa konsultācijas. Psihologs izvērtē cilvēka stāvokli pēc vairākām tikšanās reizēm, pārrunām un testiem.

Būtiski, ka “Alna” īsteno visu līmeņu preventīvus pasākumus (primārus, sekundārus un terciārus).

Kā liecina iegūtā informācija, līdz 90.-to gadu beigām Zviedrijā bijuši vien daži zinātniski pētījumi par alkohola lietošanu darbavietās, galvenokārt tajos uzmanība vērsta galvenokārt uz alkohola lietošanu ietekmējošiem darba un korporatīvās vides faktoriem (Eriksson et al. 2004). Šo pētījumu rezultātā secināts, ka ir pārāk sarežģīti nodalīt primāras profilakses rezultātus no vispārējo pārmaiņu sabiedrībā radītajām sekām alkohola lietošanā (Leissner et al, 1996). Kopš 1999. gada Stokholmas universitātē darbojas Sociālo pētījumu centrs alkohola un narkotisko vielu izplatības izpētē (*Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning – SoRAD*), kā vieni no projektiem īstenojot “Alkohola un narkotiku prevence sabiedrībā”, īpašu uzmanību pievēršot šīm problēmām darba vietās.

## LIELBRITĀNIJA

Lielbritānijā alkohola lietošanas izraisīto seku mazināšana darbavietās kopumā ir ļoti aktuāls jautājums. Piemēram, kā norāda Alkohola pētījumu institūts (*Institute of Alcohol Studies*), iespējams identificēt noteiktas profesiju grupas, kurās strādājošie pakļauti lielākam problemātiskas alkohola lietošanas riskam. Kā piemēru pētījumi min bāru personālu un īpašniekus, kuriem nāves risks no alkohola lietošanas izraisītajām problēmām ir divreiz lielāks nekā sabiedrībā kopumā. Tāpat paaugstināts risks ir arī citiem profesionāļiem sabiedriskās ēdināšanas sektorā, izklaides industrijā strādājošajiem, frizieriem u.c. (*Institute of Alcohol Studies*, 2008). Problēmas aktualitāti apstiprina arī 2007. gada decembrī veiktais pētījums, kura rezultāti rādīja, ka trešdaļa darbinieku vismaz vienu reizi atradušies darba vietā pēc smagas alkohola lietošanas.

Saskaņā ar 2003. gadā veiktā apsekojuma datiem kopumā 77% Lielbritānijas uzņēmumu pastāv alkohola lietošanu ierobežojoši noteikumi, 10% darba devēju veic arī darbinieku testēšanu par alkohola vai narkotisko vielu klātbūtni organismā, 9% veic analīzes personāla atlases procesā. Līdzīgi kā Zviedrijā, arī Lielbritānijā darba vietā notiekot nelaimes gadījumam, atbildība par to ir jāuzņemas darba devējam (*Alcohol Concern et al.* 2003).

Ņemot vērā pārmērīgas vai neatbildīgas alkohola lietošanas negatīvo ietekmi uz sabiedrību, Lielbritānijas valdības Stratēģiskā nodaļa izstrādājusi alkohola lietošanas darbavietās izvērtējumu un sagatavojusi visaptverošu dokumentu – Nacionālo alkohola lietošanas radītā ļaunuma samazināšanas stratēģiju (*National Alcohol Harm Reduction Strategy*). Stratēģijas sastādītāji ir aprēķinājuši zaudējumu apjomu, ko valsts ekonomikai rada alkohola lietošana. Zaudējumu aprēķina, ņemot vērā sekojošu rādītāju grupas:

- neierašanās darbā veselības stāvokļa dēļ,
- nespēja pildīt savus pienākumus,
- priekšlaicīgās nāves gadījumi ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū.

Uz doto brīdi Lielbritānijā darba devējiem nav noteikti jāizstrādā un jāpielieto alkohola lietošanas noteikumi darba vietās, tomēr darba drošības likumdošana pieprasa, lai gan darba devēji, gan darba ņēmēji aktīvi piedalītos darba vides drošības uzturēšanā.

Nav pieejami precīzi dati par to, cik daudz no Lielbritānijas uzņēmumiem ir īpaši alkohola lietošanu regulējošie noteikumi, tomēr vairums lielo kompāniju īsteno šādu noteikumu izstrādes un pielietošanas praksi (piemēram, *British Rail, Ford Motor Company, Royal Bank of Scotland, Marks and Spencesrs* u.c.).

Lielbritānijas arodbiedrību savienība (*Trade Unions Congress – TUC*) savā atbildē uz “Nacionālās alkohola lietošanas radītā ļaunuma samazināšanas stratēģijas” projektu pauž viedokli par darbavietu alkohola lietošanas noteikumu turpmākās izstrādes nepieciešamību. Atskaitē „Dzer un strādā – pārliecinošs kokteilis” (*Drink and work – a potent cocktail*) (*TUC* 2003) norādīts, ka iedzīvotāji lieto alkoholu vairāk nekā jebkad agrāk, tāpēc alkohola lietošanas politikas ieviešanu uzņēmumos noteikti būtu jāturpina.

Jāatzīmē, ka Lielbritānijas arodbiedrību savienība paudusi visai skeptisku attieksmi pret darba devēju pievēršanos izlases veida alkohola un narkotiku testu veikšanai. Pēc arodbiedrību domām, šāda metode nav efektīva alkohola lietošanas darbavietās samazināšanai, turklāt tā izraisa virkni jautājumu saistībā ar darbinieku privātās dzīves neaizskaramību un cilvēktiesībām.

Kā vienu no t.s. labās prakses piemēriem Lielbritānijā var uzskatīt izveidotās starpministriju interneta mājas lapas, kas vērstas uz alkohola un narkotisko vielu lietošanas mazināšanu darba vietās. Piemēram, lapā „Narkotiku aizskaršana – dzīves izmaiņšana” (*Tackling drugs – changing lives*) tiek piedāvāta informācija par to, cik nepieciešams darba vietās izstrādāt noteikumus alkohola lietošanas ierobežošanai un to, ko katrs darba devējs var darīt ar alkoholu ar narkotikām saistīto problēmu risināšanai (Drug strategy 2008).

Kā citu labās prakses piemēru Lielbritānijā var minēt darba devējiem piedāvāto 4 soļu rīcības programmu „Nejauc tos!” (*Don't mix it*), kas dod norādījumus darba devējam, kā ieviest alkohola lietošanas politiku, īstenojot sekojošus soļus (Health and Safety Executive 2007):

*Problēmas identificēšana.* Uzņēmuma vadītājam (vai citai atbildīgai personai) tiek piedāvāts novērtēt, cik izteiktas uzņēmumā ir alkohola lietošanas pazīmes (lietošana darba laikā, pirms vai pēc maiņas, problemātiska alkohola lietošana ārpus darba laika u.c.), un cik iespējamās ir potenciālās negatīvās sekas (neierašanās darbā, produktivitātes līmenis, negadījumi, problēmas ar disciplīnu u.c.).

*Lēmuma pieņemšana par turpmāko rīcību.* Uzņēmuma vadītājam tiek piedāvāti 4 jautājumi: (a) vai man nav nekā pret to, ka darbinieki dzer?; (b) vai manas gaidas attiecībā uz alkohola lietošanu ir vienādas, ja domāju par darbiniekiem, kuri strādā amatos ar īpašām prasībām pret drošību, un citos amatos, kur prasības nav tik stingras?; (c) kā es rīkotos attiecībā uz darbinieku, kuram ir grūti savaldīt savu vēlmi pēc alkohola lietošanas, kā rezultātā cieš darbs?; (d) kā es rīkotos attiecībā uz darbinieku, kurš ierodas darbā iereibis vai neievēro zināmus alkohola lietošanas ierobežojumus?

*Rīcība.* Vadītājam ir būtiski pārliecināties, vai kolektīvs viņu atbalsta, vai visiem darbiniekiem ir izprotama uzņēmuma politika attiecībā uz alkohola un citu atkarību izraisošo vielu lietošanu. Alkohola lietošanas noteikumiem uzņēmumā būtu jāiekļauj šādas jomas:

- *mērķi* - kāpēc noteikumi ir nepieciešami un uz ko tie attiecas (labā prakse ir noteikumus attiecināt uz visiem uzņēmumā nodarbinātajiem cilvēkiem neatkarīgi no viņu ieņemtā amata);
- *atbildība* - kurš ir atbildīgs par noteikumu īstenošanu (efektivitāti var palielināt, izvirzot konkrētu darbinieku par atbildīgo);
- *noteikumi* - skaidrojums no uzņēmuma puses par to, kāda uzvedība tiek sagaidīta no darbiniekiem, lai viņu alkohola lietošanas paradumi neietekmētu uzņēmuma darbību;
- *īpaši apstākļi* - vai noteikumi tiek piemēroti pilnīgi visās situācijās, vai ir arī kādi izņēmumi;
- *konfidencialitāte* - apliecinājums tam, ka informācija par darbinieku problēmām saistībā ar alkohola lietošanu, būs konfidenciāla;
- *palīdzība* – informēšana par pieejamo palīdzību;
- *informācija* - apņemšanās informēt darbiniekus par vispārējiem jautājumiem saistībā ar alkohola riskantu lietošanu (ietekme uz veselību un darba drošību);
- *disciplinārsodi*;
- *noteikumu ieviešanas rezultātu izvērtējums.*

Jāpiebilst, ka darba devēji Lielbritānijā šo programmu novērtējuši atzinīgi un cenšas ievērot tās soļus efektīvai atkarību izraisošo vielu lietošanas ierobežošanai darba vietās.

## SOMIJA

Somijā kopš 1997. gada darbojas Nacionālā alkohola programma, kurai salīdzinājumā ar iepriekšējo raksturīga akcentu maiņa no cenu politikas un piedāvājuma kontroles alkohola lietošanas ierobežošanai uz iedzīvotāju un darba devēju līdzdalības un apziņas veidošanu (Alcohol Concern et. al. 2003).

Somijas profesionālās veselības dienesti (*Professional health services - PHS*) darbojas kopš 1979. gada, kad lēmums par to izveidi tika iekļauts likumdošanā. Sistemātiska dienestu darbības plānošana un attīstība tika uzticēta Somijas profesionālās veselības institūtam (*Finnish Institute of Occupational Health – FIOH*), Sociālās apdrošināšanas institūcijai (*Social Insurance Institution – SII*) un Lauksaimnieku sociālās apdrošināšanas institūcijai (*Farmers' Social Insurance Institution - FSII*). Ņemot vērā pētnieku rekomendācijas, 1985. gadā Nacionālā Veselības padome uzticēja FIOH izveidot pašvaldību līmeņa veselības centrus (Taattola et al., 2006).

Jāatzīmē, ka alkohola lietošana sabiedrībā kopumā un saistībā ar profesionālo darbību tiek uzskatīta par nopietnu problēmu Somijā, jo, kā liecina šajā valstī veiktie pētījumi, alkohola patēriņš palielinās un pieaug arī smagas dzeršanas gadījumu skaits (Mustonen 2002).

Diezgan aktīvi Somijā tiek īstenotas agrīnās noteikšanas un intervences (*brief intervention*) programmas. Intervence šajā gadījumā izpaužas kā konsultāciju sniegšana problemātiskiem alkohola lietotājiem ar nolūku novērst atkarības rašanos, samazināt lietošanas apjomus, kā arī izvairīties no citām pārmērīgas alkohola lietošanas sekām. Par optimālu mērķa grupu šāda veida intervencei tiek uzskatīti iedzīvotāji problemātiskas alkohola lietošanas agrīnajās stadijās, kuriem vēl nav attīstījusies atkarība vai nav parādījušās citas ar pārmērīgu dzeršanu saistītās problēmas. Kā uzsvēr speciālisti, ir pamats uzskatīt, ka veselības aprūpē realizēta savlaicīga intervence ir efektīva (Bien et al. 1993).

Viens no nesenākajiem intervences projektiem tika īstenots no 2004. līdz 2007. gadam ar mērķi palielināt īsās intervences skaitu profesionālās veselības dienestos. PHS statistika uz 2004. gadu liecināja, ka ar alkohola lietošanas problēmām saistīto vizīšu (intervences) skaits bijis neliels salīdzinājumā ar kopējo vizīšu skaitu (7100 pret 3,5 miljoniem), tādējādi jāsecina, ka PHS lielākā mērā nodarbojies ar alkohola lietošanas izraisīto problēmu ārstēšanu, nevis ar agrīno noteikšanu un intervenci (Heljälä 2007).

Projekta ietvaros trīs gadu laikā apmācīti vairāk nekā 2200 profesionālās veselības ārsti un māsas, organizēti semināri, publicēti raksti specializētajos profesionālās veselības izdevumos un izdoti šādi materiāli:

- rokasgrāmata profesionālās veselības dienestu darbiniekiem ar informāciju par to, kā identificēt problemātiskos alkohola lietotājus, kā sniegt viņiem padomus un palīdzību;
- alkohola lietošanas dienasgrāmata;
- grāmata "Alkohols un primārā veselības aprūpe: medicīniskas vadlīnijas problēmas noteikšanai un intervencei" (*Anderson, Gual, Colom (2005) Alcohol and Primary Health Care: Clinical Guidelines of Identification and Brief Interventions*)

Par projekta prioritāti izvirzīti sekojoši uzdevumi:

- palielināt medicīnisko apskašu skaitu profesionālās veselības centros, lai veiksmīgāk identificētu riskantos lietotājus;
- sekmēt lielāka klientu skaita novirzīšanu uz primāro prevenci (gan attiecībā uz veselības pārbaudēm, gan vizītēm pie profesionālās veselības ārstiem un māsām);
- veicināt konkrētu darba vietu (uzņēmumu) darbības izvērtēšanu, piedāvāt situācijas novērtējumu un aktualizēt preventīvo pasākumu realizēšanas nepieciešamību (Heljälä 2007).

2006. gadā tika veikta PHS punktu aptauja ar mērķi noskaidrot, vai katrā no pakalpojumu sniegšanas punktiem pastāv vienota pieeja izmeklēšanas un intervences pasākumu īstenošanā. Rezultāti parādīja, ka, lai arī vairākumā no punktiem personāls savstarpēji apsprieda dažādu prakšu izmantošanu, parasti ārstiem un māsām nebija nekādu rakstisku vadlīniju intervences īstenošanai un tās izmantošanas gadījumu skaita palielināšanai. Prakses, par kurām personālam visbiežāk bija savstarpējas mutiskas vienošanās, bija:

- jautājumu uzdošana par alkohola lietošanu (57%);
- AUDIT anketas izmantošana (44%);
- pacientu alkohola lietošanas reģistrēšana (48%);
- turpmākās rīcības aktivitātes (*follow-up*) (50%);
- papildus informatīvo materiālu piedāvāšana (29-33%) (Heljälä 2007b).

Profesionālās veselības dienestu darbība Somijā tiek pastāvīgi izvērtēta un pilnveidota, šobrīd projekts aktīvi turpina savu darbību alkohola un citu atkarību izraisošo vielu lietošanas ierobežošanā un profilaksē darba vidē.

#### JAUNZĒLANDE

Alkohola konsultatīvā padome (*Alcohol Advisory Council of New Zealand - ALAC*) darbojas Jaunzēlandē jau kopš 1976. gada, kad tā tika nodibināta ar parlamenta lēmumu, kas pamatots īpaši izveidotas komisijas izstrādātajos secinājumos. Padomes darbības galvenais mērķis - atbildīgas alkohola lietošanas sekmēšana un riskantas lietošanas mazināšana.

ALAC tiek finansēta no līdzekļiem, kuri iegūti no alkohola ražotāju un importētāju nodokļa. Kopš 2004. gada vidus ar nodokļa piedziņu nodarbojas Jaunzēlandes muiža, saņemot ikmēneša maksājumus no vietējiem ražotājiem un alkohola importētājiem un vēlāk tos nododot ALAC rīcībā.

Par iecerēto savas darbības galarezultātu padome ir izvirzījusi uzdevumu nodrošināt pēc iespējas mazākus alkohola lietošanas radītos zaudējumus.. ALAC stratēģiskais plāns ir izstrādāts, ņemot par pamatu veselības modeli, kas fokusējas uz:

- piedāvājuma kontroli;
- pieprasījuma samazināšanu;
- problēmu ierobežošanu.



**Piedāvājuma kontroles** stratēģijas fokusējas uz Alkohola pārdošanas akta izpildi. Apzinoties, ka minētā akta piemērošana pati par sevi nav spējīga mainīt jaunzēlandiešu riskanto alkohola lietošanu, padome tomēr uzskata, ka ir iespējams mazināt kaitējumu ar efektīvu rīcību attiecībā uz alkohola pārdošanu nepilngadīgajiem un iereibušiem iedzīvotājiem.

Piedāvājuma kontrole, pēc ALAC domām, spēj samazināt kaitējumu, sniedzot atbalstu uzņēmumiem - licenču turētājiem un viņu darbiniekiem ar informatīviem un apmācības pasākumiem. Piedāvājuma kontroles stratēģijas tiek uzskatītas par alkohola lietošanas kultūras izmaiņas veicinošām un ļoti nozīmīgām sociālo pārmaiņu sekmēšanā. Uz doto brīdi piedāvājuma kontroles stratēģiju īstenošanā ir iesaistītas tādas institūcijas kā policija, vietējās pašvaldības un vietējās Sabiedriskās veselības vienības (*Public health units*).

**Pieprasījuma samazināšanas** aktivitātes koncentrējas uz alkohola lietošanas kultūras izmaiņu veicināšanu. Speciālisti norāda, ka ALAC pieprasījuma samazināšanas stratēģiju efektīva īstenošana šīs izmaiņas spēj nodrošināt, vienlaikus samazinot alkohola lietošanas radīto kaitējumu.

ALAC uzskata, ka mārketingam, piemērotām programmām un intervencei ir liela nozīme attieksmes veidošanā un uzturēšanā, kas savukārt sekmē kaitējuma samazināšanos ilgtermiņā. Mārketinga aktivitātes ļauj sasniegt tās grupas, uz kurām tiešā veidā neattiecas piedāvājuma kontroles programmas. Tiesa, ALAC apzinās, ka mārketinga aktivitātes pašas par sevi nevar izmainīt iedzīvotāju uzvedību, bet tās ir efektīvas līdz ar piedāvājuma kontroles un problēmu ierobežošanas stratēģiju īstenošanu. Uz doto brīdi pieprasījuma samazināšanas stratēģijas tiek realizētas sadarbojoties ar Izglītības ministriju un vietējā līmeņa Sabiedriskās veselības vienībām.

**Problēmu ierobežošanas** stratēģijas koncentrējas uz atbalsta un palīdzības programmām, kuru mērķauditorija ir iedzīvotāji ar atkarībām. ALAC uzskata, ka gadījumā, ja konkrēta persona apzinās kaitējumu, kas rodas no pārmērīgas alkohola lietošanas, ir lielāka iespējamība, ka viņš vai viņa meklēs palīdzību savas problēmas risināšanā.

ALAC realizē problēmu ierobežošanas stratēģijas sadarbībā ar Veselības ministriju un Reģionu veselības padomēm. Jaunzēlandes alkohola un narkotiku asociācija (ADANZ) ar ALAC finansējumu tiešsaites palīdzības sniegšanai uztur vienotu ārstniecības un palīdzības dienestu datubāzi.

Kā redzams, atšķirībā no Zviedrijas organizācijas "Alna", ALAC ir izveidota ar mērķi dod plašāku ieguldījumu, padomes dokumentos alkohola lietošanas samazināšana tieši darbavietās netiek izcelta kā viena no galvenajām prioritātēm, lai arī tā ir iekļauta alkohola pārmērīgas lietošanas radīto kaitējumu vidū un primārās intervences aktivitātes paredz vadlīniju izstrādāšanu darba devējiem (ALAC, 2007). Šāda pozīcija ir saskaņā ar atziņu, ka šauri orientēto programmu rezultāti bieži vien ir grūti nošķirami no kopējo pārmaiņu sabiedrībā vai plašāku kampaņu rezultātiem (Leissner et al. 1996).

Kā vienu no ALAC īstenoto pasākumu piemēriem var minēt Austrālijas programmu „Ne darbā, draugs!” (*Not At Work Mate*), kuru padome sākusi īstenot arī Jaunzēlandē. Programma piedāvā alternatīvu tradicionālajai testēšanas pieejai alkohola un narkotisko vielu lietošanas noteikšanai darbavietās, tās mērķis ir palīdzēt darbiniekiem uzņemties atbildību par saviem kolēģiem un attīstīt darba kolektīvā piederības (*ownership*) sajūtu attiecībā uz savu darbavietu.

Kā tiek uzsvērts programmas aprakstā, to ir izstrādājuši „strādnieki strādniekiem”, ko papildina arī uzsvars uz kolēģu apmācību (*peer education*). ALAC nodrošina pieeju video un cita veida resursiem saistībā ar programmu savā mājaslapā.



Kopsavelkot, starptautiskā pieredze liecina, ka atslēgas faktors dažāda veida profilakses programmu (gan primāro, gan sekundāro) īstenošanā ir cieša sadarbība starp visām pozitīvā rezultāta sasniegšanā ieinteresētajām pusēm - darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem, darba drošības un veselības jomā strādājošām institūcijām un organizācijām - un bez šāda mēroga sadarbības aktivitāšu efektivitāte ievērojami samazinās.

Jāatzīmē, ka, plānojot ilgtermiņā, ārvalstīs liela uzmanība tiek pievērsta tieši primārās profilakses pasākumiem gan kā papildinājumam sekundārai profilaksei, gan kā patstāvīgam aktivitāšu veidam. Orientēšanās uz primāro profilaksi ir balstīta apziņā par krietni lielākiem zaudējumiem, ko uzņēmumam var radīt problemātiski alkohola lietotāji (Ahlberg et al. 1998).

Visbiežāk organizācijas (valsts, nevalstiskās vai sadarbības), kuru darbības mērķis ir mazināt alkohola lietošanu darba vietās, piedāvā uzņēmumiem dažāda veida konsultācijas un aicina izstrādāt darba vietas politiku attiecībā uz alkohola lietošanu. Savukārt Somijas un Jaunzēlandes pieredze iezīmē arī veselības aprūpes sistēmas nozīmīgumu primārās prevences īstenošanā – sabiedriskās un profesionālās veselības centri tiek uzskatīti par nozīmīgiem intervences punktiem.

## LATVIJA

Kā jau iepriekš minēts, šī pētījuma aktualitāti nosacīja faktors, ka Latvijā līdz šim nav realizētas sistemātiskas un regulāras profilakses programmas alkohola izplatības darba vidē mazināšanā.

Tādēļ, lai īstenotu pētījumā izvirzītos uzdevumus un izstrādātu ieteikumus profilakses darba, izglītojošo un informatīvo pasākumu veikšanai darba vietās, projekta ietvaros pētnieki gan apkopoja informāciju par citu valstu pieredzi šajā jomā, gan arī iepazinās ar Latvijā iepriekš veikto pētījumu par alkohola lietošanas problemātiku, darba apstākļiem un darba vides risku rezultātiem (2. tabula).

**2. tabula. Iepriekš Latvijā veiktie pētījumi par alkohola lietošanas problemātiku (%)**

| Pētījuma nosaukums/<br>autors, īstenošanas<br>gads  | Izmantotās<br>pētījumu metodes                  | Secinājumi   |
|---|---|--|
| <b>Pētījums par darba<br/>aizsardzību<br/>uzņēmumos</b>   | Darba devēju<br>kvantitatīva aptauja<br>(n=363) | Gandrīz katrā desmitajā no aptaujātajiem uzņēmumiem ir notikuši nelaimes<br>gadījumi vai konstatētas arodslimības.<br>Uzņēmumu vadītāji samērā slikti pārzina Darba aizsardzības likuma prasības.<br>Pārliecinoši lielākajai daļai darba devēju nav skaidri tādi jautājumi kā darba vides<br>risku novērtēšana, darba vides iekšējās uzraudzības veikšana, prasības<br>kompetentām institūcijām un speciālistiem, kā arī darba aizsardzības sistēmas<br>organizēšana.<br>Gandrīz puse uzņēmēju uzskata, ka darba aizsardzībai ir svarīga nozīme<br>uzņēmuma darbībā. Tomēr, ņemot vērā, ka ap 60% aptaujāto uzņēmumu<br>pārstāvēja tādas nozares kā būvniecība, rūpniecība, transports,<br>lauksaimniecība, mežsaimniecība, elektroenerģija, zvejniecība, kurās ir<br>paaugstināts traumatisma risks nodarbinātajiem, secināts, ka ievērojama daļa<br>uzņēmēju tomēr nebija novērtējuši darba aizsardzības nozīmīgumu uzņēmuma<br>darbībā.<br>Ļoti mazā daļā uzņēmumu (zem 15%) tiek veikta uzraudzība un darba vides<br>risku novērtēšana. Gandrīz puse aptaujāto atzinuši, ka viņu uzņēmumā šādi<br>pasākumi vispār netiek veikti. Tas, pēc pētījuma autoru domām, liecina par to,<br>ka darba devējiem nav pietiekamas izpratnes par šiem jautājumiem un ir<br>nepieciešams būtiski palielināt informācijas apjomu, kā arī stingrāk kontrolēt<br>likumdošanas dokumentos noteikto normu piemērošanu.<br>Tāpat vairums darba devēju (72%) uzskatījuši, ka darba aizsardzībai līdz šim<br>nav ticis atvēlēts pietiekami daudz līdzekļu. |
| “Izstrādājumu<br>bīstamības<br>novērtēšanas aģentūra”<br>(tagad - A/S „Inspecta<br>Latvia”); 2002. g. |   |  |

2. tabulas 1. turpinājums nākošā lappusē.

2. tabulas 1. turpinājums.

| Pētījuma nosaukums/<br>autors, īstenošanas<br>gads   | Izmantotās<br>pētījumu metodes  | Secinājumi  |
|--|---|---|
| <b>Darba dzīves<br/>barometrs Baltijas<br/>valstīs</b><br><br>Helsinki Universitātes<br>pētnieki Pekka Ylöstalo<br>un Juha Antila; 2002. g.                                | Algototo darbinieku<br>vecumā no 16 līdz<br>64 gadiem<br>kvantitatīva aptauja<br>(Latvijā n=900),<br>darba devēju<br>kvantitatīva<br>aptauja.   | Lai gan darbinieku iesaistīšanās arodbiedrībās ir daudz izplatītāka nekā Lietuvā un Igaunijā, pētījuma autori vērs uzmanību uz problēmām, kas saistītas ar darba attiecību tiesisko noformēšanu. Pētījumā konstatēts, ka tikai nedaudz vairāk par pusi no darba ņēmējiem noslēguši rakstiskus darba līgumus uz nenoteiktu laiku.<br><br>Kopš iepriekšējā pētījuma posma veikšanas 1998.gadā pieauguši konflikti darba vietās, taču, neskatoties uz to, darba ņēmēji ir apmierināti ar darbu un uzskata, ka spēj ietekmēt savus darba uzdevumus.   |
| <b>Sabiedriskās domas<br/>pētījums par Valsts<br/>darba inspekcijas<br/>darbību</b><br><br>SKDS; 2005. g.  | Latvijas iedzīvotāju<br>darbaspējas<br>vecumā<br>kvantitatīva aptauja<br>(n=1006) un darba<br>devēju kvantitatīva<br>aptauja (n=509)  | 79% aptaujāto darba devēju uzskata, ka ir informēti par darba aizsardzības jautājumiem. Gandrīz 4/5 darba devēju ir informēti par normatīvajiem aktiem darba aizsardzības jautājumos un vairāk nekā 2/5 ir informēti arī par apmācībām darba aizsardzības jomā un par iespējamo sodu darba aizsardzības neievērošanas gadījumā.<br><br>Raksturojot preventīvos pasākumus par darba drošības jautājumiem darba vietās, pētījumā norādīts, ka 11% aptaujāto iedzīvotāju vispār nav bijis instruktāžu par šiem jautājumiem, ko atzinuši arī 11% respondentu darba devēju aptaujā. Taču 62% no strādājošajiem iedzīvotājiem pēdējā gada laikā ir notikusi vismaz viena instruktāža par darba drošības jautājumiem, un to apstiprinājuši arī 59% aptaujāto darba devēju.<br><br>44% aptaujāto iedzīvotāju darbavietā ir vadības nozīmēts darba aizsardzības speciālists, un 26% norādījuši, ka darba vietā ir arī izvēlēta darbinieku uzticības persona darba aizsardzības jautājumos. Savukārt darba devēju aptaujā 65% respondentu norādījuši, ka viņu uzņēmumā ir vadības nozīmēts darba aizsardzības speciālists, bet 30% – ka uzņēmumā ir darbinieku izvēlēta uzticības persona.<br><br>Raksturojot darba drošības pasākumus uzņēmumā, 35% aptaujāto iedzīvotāju un 48% uzņēmēju norādījuši, ka uzņēmumā vienmēr tiek ievēroti darba drošības un aizsardzības pasākumi, tādēļ tikai 14% aptaujāto iedzīvotāju atzīmējuši, ka pēdējo divu gadu laikā ir bijis viens vai divi nelaimes gadījumi darba vietā, bet 3% norādījuši, ka minētajā periodā ir bijuši vairāk nekā divi šādi negadījumi.<br><br>Savukārt darba devēju aptauja apstiprinājusi, ka pēdējo divu gadu laikā viens vai divi nelaimes gadījumi bijuši 8% uzņēmumos, bet vairāk nekā divi negadījumi – mazāk nekā 1% uzņēmumos. Darba devēju aptaujas dati liecina, ka nelaimes gadījumu faktu biežāk apstiprinājuši respondenti tādās nozarēs kā būvniecība, transports, glabāšana un sakari, darba devēji uzņēmumos, kuros strādā vairāk nekā 50 darbinieki, darba devēju organizāciju biedri un to uzņēmumu pārstāvji, kuros darbojas arodbiedrība.<br><br>Analizējot iedzīvotāju attieksmi pret darba drošības pasākumiem, pētījumā atzīmēts, ka 50% aptaujāto gadījumā, ja darba devējs nenodrošinātu darba aizsardzības pasākumus, tomēr prasītu to nodrošināšanu, bet citi izvēlētos krasākus mērus – 21% atteiktos strādāt līdz piemērotu darba apstākļu nodrošināšanai, bet 8% iesniegtu sūdzību par darba aizsardzības pasākumu neievērošanu. Tāpat 20% aptaujāto iedzīvotāju šādā situācijā censtos paši sevi nodrošināt par nepieciešamajiem darba aizsardzības līdzekļiem. |
| <b>Darba un<br/>nodarbinātības<br/>apstākļi jaunajās<br/>dalībvalstīs:<br/>mijiedarbība un<br/>sociāli ekonomiskā<br/>ietekme</b><br><br>Prof. Mihails Hazans;<br>2005. g. | LR CSP<br>Darbaspēka<br>apsekojuma, Darba<br>samaksas<br>struktūras<br>apsekojuma,<br>Profesiju<br>apsekojuma, Darba<br>apstākļu<br>apsekojuma datu<br>analīze un<br>atsevišķu<br>uzņēmumu un<br>nozaru analīze,<br>izmantojot<br>gadījumu izpētes<br>metodiku. | Lai arī novērojamas pozitīvas tendences darba aizsardzības un darba apstākļu jomā, tomēr progress ir pārāk lēns un skar ne visus darba ņēmējus; daudzās nozarēs ievērojama darbinieku daļa joprojām pakļauta vairākiem nopietniem veselības riskiem, kuri ne vienmēr ir atbilstoši uzskaitīti.<br><br>Progresu darba apstākļu uzlabošanas procesā kavē: darba devēju attieksme (vairākumā gadījumu); darba aizsardzības speciālistu atkarība no darba devēja; nopietnu investīciju nepieciešamība daudzos uzņēmējdarbības sektoros (īpaši rūpniecībā); strādājošo attieksme; VDI nepietiekoša kapacitāte un inspektoru zemās algas; darba ņēmēju zemās algas, virsstundas vai papilddarbs, kas noved pie noguruma, zemas koncentrācijas un kļūdām; darbinieku iniciatīvas trūkums; sociālā dialoga trūkums uzņēmumos, tai skaitā, gandrīz visos mazos uzņēmumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem.<br><br>Darbinieki visbiežāk pakļauti šādiem riskiem: vibrācijas; troksnis; augsta temperatūra; zema temperatūra; dūmu, putekļu, bīstamu vielu ieelpošana; nepieciešamība darboties ar bīstamām vielām vai priekšmetiem; sāpīgas vai nogurdinošas darba pozas; vienveidīgas plaukstu/roku kustības; individuālo aizsarglīdzekļu lietošana; smagu priekšmetu pārvietošana un stresa situācijas.   |

2. tabulas 2. turpinājums nākošā lappusē.

2. tabulas 2. turpinājums.

| Pētījuma nosaukums/<br>autors, īstenošanas<br>gads   | Izmantotās<br>pētījumu metodes  | Secinājumi   |
|--|---|--|
| <p><b>Eiropas Darba apstākļu apsekojums (4.posms)</b></p> <p>Eiropas Darba apsekojums (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions); 2005. g.</p> | <p>Darba ņēmēju kvantitatīva aptauja 31 Eiropas valstī (n=29980)</p>  | <p>Pētījuma rezultātu analīze veikta starptautiskā, nevis valstu līmenī:<br/>Kopumā 80 % strādājošo apgalvo, ka ir „apmierināti” vai „ļoti apmierināti” ar darba apstākļiem savā darbavietā.<br/>Aptuveni 5% strādājošo apgalvo, ka ir saskārušies ar vardarbību, iebiedēšanu vai aizskaršanu darbavietā. Izglītības un veselības aprūpes nozarē strādājošie sešas reizes biežāk ir saskārušies ar fiziskas vardarbības draudiem salīdzinājumā ar ražošanas nozarē strādājošajiem.<br/>46% strādājošo ziņo par darbu sāpes radošās vai nogurdinošās pozās vismaz vienu ceturto daļu no darbalaika.<br/>Pakļautība visa veida draudiem (troksnis, bioloģisku un ķīmisku vielu iedarbība u.c.) visvairāk vērojama būvniecības nozarē, bet vismazāk finanšu starpniecībā.</p>   |
| <p><b>Darba apstākļi un riski Latvijā</b></p> <p>AS "Inspecta Latvia", RSU Darba un vides veselības institūts, "TNS Latvia"; 2005.-2007. g.</p>                                | <p>Darba devēju kvantitatīva aptauja (n=1058), darba ņēmēju un pašnodarbināto personu kvantitatīva aptauja (n=2455, n=65)</p> | <p>Nepietiekama darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību reglamentējošo normatīvo aktu ievērošana darba vietās, kā arī nepietiekama sabiedrības informētība un izpratne par normatīvo aktu prasībām.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Normatīvo aktu prasību vienkāršošana, alternatīvas informēšanas un izglītošanas metodes,</li> <li>○ Regulāra un periodiska valstisku indikatoru iegūšana, lai novērtētu pasākumus, kas veikti darba aizsardzības un darba tiesisko aspektu jomā.</li> </ul> <p>Situācija darba aizsardzības jomā t.sk. par negadījumiem darbā vērtējama kā neapmierinoša. Darba vides risku novērtējumu veic nepilna puse uzņēmēju, un tikai puse no tiem pēc novērtējuma ir sastādījuši aizsardzības pasākuma plānus. Tas nozīmē, ka tikai apmēram ceturtdaļa darba devēju reāli rūpējas par situācijas uzlabošanu šajā jomā.</p> <p>Jau 10 gadus neviens Latvijas iedzīvotājs, kurš darbā guvis traumu, kas liedz viņam nodarboties ar līdzšinējo profesiju, nav izmantojis iespēju pārprofilēties par jebkuras citas profesijas pārstāvi. Valsts šādam cilvēkam nodrošina 1125 Ls jaunas specialitātes apgūšanā. Traumas guvušie jaunu profesiju iegūst, izmantojot Nodarbinātības Valsts aģentūras piedāvātos specialitāšu apgūšanas kursus.</p> <p>Tipiska kompānija, kura nevar izpildīt darba aizsardzības prasības, ir uzņēmums, kurš nodarbina vienu līdz deviņus darbiniekus, dibināts pēc 1996. gada, privāts uzņēmums lauksaimniecības, mežsaimniecības, būvniecības vai ražošanas nozarē vai arī nevalstiskā organizācija, kompānija maksā algu aploksnē un atrodas Rīgā vai Rīgas reģionā.</p> <p>Situācija iezīmē problēmas valsts sociālās drošības fondā. 71% no darba devējiem ir ziņojuši par darba negadījumiem VDI, taču pētījumā izmantotā darbinieku aptauja liecina, ka par darba negadījumiem ir ziņojuši vien 25% no darba devējiem. Nepieciešama labāka un vienkāršāka darba negadījumu reģistrācijas sistēma</p> |
| <p><b>Alkohola lietošanas ietekme uz nelaimes gadījumiem darba vidēs un ceļu satiksmes negadījumiem</b></p> <p>Socioloģisko pētījumu institūts; 2007. g.</p>                   | <p>Darba devēju kvantitatīva aptauja (n=400), ekspertu intervijas (n=15)</p>  | <p>Pēdējā gada laikā darba vietā dažāda smaguma pakāpes traumas kopumā gūtas 19% uzņēmumos, bet tikai 5% no tiem atzīst, ka kāds no notikušajiem nelaimes gadījumiem bijis saistīts ar alkohola lietošanu.</p> <p>Ekspertu vērtējumā vislielākais traumatisma risks ir būvniecības un kokapstrādes nozarē, apstrādes rūpniecībā, kā arī medicīnā. Savukārt darba devēju aptaujas rezultāti apliecina, ka pēdējā gada laikā traumas visbiežāk gūtas apstrādes rūpniecībā, transporta un glabāšanas jomas uzņēmumos, kā arī lauksaimniecības un mežsaimniecības uzņēmumos un būvniecības nozarē.</p> <p>Mikro uzņēmumos traumatisma risks ir mazāks, un tas saistīts ar to, ka parasti šādi uzņēmumi nodarbojas ar uzņēmējdarbību, kas ietver nelielu traumatisma risku.</p> <p>Tieši uzņēmumos, kuru jomai raksturīgs traumatisma risks, darbinieki arī visbiežāk mēdz ierasties darbā iereibuši.</p> <p>Ieteikumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Likumdošanas normu pilnveidošana: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diferencēta palīdzības apjoma un sociālo garantiju noteikšana nelaimes gadījumos darba vietā cietušajiem atkarībā no tā, vai ekspertizē konstatēta alkohola klātbūtne organismā vai ne;</li> <li>- Alkohola tirdzniecības ierobežojumu noteikšana darba laikā personām darba apgērbā.</li> </ul> </li> </ul> <p>Ieteikumi - turpinājumā nākošā lappusē.</p>   |

2. tabulas 3. turpinājums nākošā lappusē.

2. tabulas 3. turpinājums.

| Pētījuma nosaukums/<br>autors, īstenošanas<br>gads   | Izmantotās<br>pētījumu metodes   | Secinājumi  |
|--|--|---|
| Turpinājums.<br><b>Alkohola lietošanas<br/>ietekme uz nelaimes<br/>gadījumiem darba<br/>vidēs un ceļu<br/>satiksmes<br/>negadījumiem</b><br><br>Socioloģisko pētījumu<br>institūts; 2007. g. | Darba devēju<br>kvantitatīva aptauja<br>(n=400), ekspertu<br>intervijas (n=15)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Efektīva alkohola patēriņa mazināšanas politikas īstenošana: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valsts darba inspekcijas kā valsts uzraudzības un kontroles iestādes par darba aizsardzības jautājumiem kapacitātes un zināšanu stiprināšana alkohola profilakses un ārstniecības jomā;</li> <li>- Arodbiedrību kā sociālo partneru iesaiste alkohola profilakses pasākumu īstenošanā (izglītojošu semināru organizēšana arodbiedrības biedriem);</li> <li>- Universālās profilakses ietvaros organizētas informatīvās kampaņas strādājošiem un darba devējiem, kas vērstas uz sabiedrības attieksmes veidošanu par alkohola lietošanu darba laikā un darba vietā (PR aktivitātes, sociālās reklāmas kampaņas);</li> <li>- Selektīvās profilakses ietvaros organizēti pasākumi darba devējiem un darbiniekiem, kuri strādā uzņēmējdarbības nozarēs ar paaugstinātu traumatisma risku, īpaši tajās, kur ir augsts mazkvalificētu darbinieku īpatsvars (būvniecības nozare, apstrādes rūpniecība, transporta uzņēmumi, kokapstrādes, lauksaimniecības un mežsaimniecības uzņēmumi). Pasākumi vērsti uz informācijas sniegšanu par darba drošību un drošu alkohola lietošanu, kā arī uz viedokļu apmaiņu ar darbiniekiem par pozitīvas un drošas darba vides nozīmi ikdienā;</li> <li>- Selektīvās profilakses ietvaros organizēti izglītojoši pasākumi profesionālo skolu audzēkņiem;</li> <li>- Uz sadarbību ar darba devējiem balstītas ārstniecības programmas „Droša darba vide” izstrāde un ieviešana tiem darbiniekiem, kuri pārmērīgi lieto alkoholu. Programmā paredzētas aktivitātes darba devēju atbalstam ar alkohola lietošanu darbinieku vidū saistīto problēmu risināšanai, daļēji apmaksāti ārstniecības izdevumi darba ņēmējiem, kuri pārmērīgi lieto alkoholu.</li> </ul> </li> <li>○ Narkotiku izplatības ierobežošanas politikas īstenošana. <ul style="list-style-type: none"> <li>Tā kā narkotikas lieto arī nodarbinātas personas, īpaši būvniecības nozarē strādājošie, bet darba devējiem un darba drošības speciālistiem trūkst zināšanu, kā konstatēt narkotiku lietošanas faktu, nepieciešami izglītojoši pasākumi darba devējiem un darba drošības speciālistiem zināšanu pilnveidošanai.</li> <li>Nepieciešamie mikro līmeņa pasākumi – darba devēju un darbinieku diskusijas pozitīvas darba vides veidošanai; darbinieku izglītošana par darba drošību; speciālistu (psihologa, psihoterapeita, narkologa) sniegto pakalpojumu izmantošana darba vidē ar alkohola lietošanu saistīto gadījumu risināšanā; finansiālu soda sankciju noteikšana uzņēmumu iekšējās darba kārtības noteikumos par atrašanos darbā alkohola reibuma stāvoklī atkārtoti.</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>Atkarību izraisošo<br/>vielu lietošanas<br/>izplatība iedzīvotāju<br/>vidū</b><br><br>Socioloģisko pētījumu<br>institūts; 2008. g.  | Latvijas iedzīvotāju<br>15-64 gadu<br>vecumā<br>kvantitatīva aptauja<br>(n=4500) | <p>Alkoholu riskantā veidā (pārmērīgi) lieto ne mazāk kā viena trešdaļa iedzīvotāju. To vīriešu vidū, kuri lietojuši jebkādu alkoholisku dzērienu pēdējā gada laikā, nedaudz vairāk kā puse (54%) alkoholu lietojuši riskantā veidā vismaz vienu reizi, savukārt sieviešu vidū šādi rīkojusies aptuveni piektā daļa (18%).</p> <p>Lai mazinātu pārmērīgas alkohola lietošanas izraisītās sekas, nepieciešams veidot visaptverošas pārdomātas informatīvas kampaņas un arī sadarbībā ar alkohola ražotājiem un tirgotājiem paaugstināt sabiedrības atbildības līmeni par alkohola lietošanas paradumiem</p>  |

### 3. Alkohola lietošanu ietekmējošie faktori, sekas un to mazināšanas iespējas darba vidē: Ekspertinterviju analīze

#### 3.1. Alkohola izplatības darba vidē izvērtējums

Lai iegūtu detalizētāku priekšstatu par faktoriem, kas ietekmē alkohola lietošanu, tās radītajām sekām un seku mazināšanas iespējām darba vidē, pētījuma ietvaros veiktas 10 intervijas ar nodarbinātības un veselības aizsardzības jomu ekspertiem (n = 4), tautsaimniecības nozaru asociāciju un arodbiedrību pārstāvjiem (n = 3), kā arī darba drošības un aizsardzības speciālistiem (n = 3).

Jautājumā par to, cik nozīmīga ir alkohola lietošanas darba vidē problemātika, pētījuma intervēto ekspertu domas dalījās. Daļa no speciālistiem uzskatīja, ka alkohola lietošana un tās radītās sekas nebūt nav viena no aktuālākajām tēmām uzņēmējdarbības attīstības kontekstā Latvijā. Tā kā rādītāji, kad traumas darbavietā radušās alkohola reibumā, ir salīdzinoši zemi, pēc viņu domām, daudz būtiskāk uzmanību pievērst eventuelajām izmaiņām darba un nodokļu likumdošanā.

NELAIEMES GADĪJUMU STATISTIKA

|  | 2006.g. | 2007.g. | 2008.g.1.pusgads |
|--|---------|---------|------------------|
| NELAIEMES GADĪJUMI, KOPUMĀ                   | 2062    | 2174    | 948              |
| t.sk.,<br>nedrošas cilvēka rīcības rezultātā | 1410    | 1512    | 652              |
| t.sk.,<br>darbs alkohola reibumā             | 30      | 17      | 16               |

Avots: Valsts darba inspekcija. [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)

Viedokli par to, ka alkohola izplatība un tās radītās sekas ir maznozīmīga problēma, galvenokārt pauda tie pētījumā intervētie speciālisti, kuri prioritāri ieinteresēti ir uzņēmējdarbības attīstībā kopumā – tautsaimniecības nozaru asociāciju un Darba devēju konfederācijas pārstāvji, rekomendējot jautājumus par šo tēmu uzdot pašiem uzņēmējiem.

Savukārt sabiedrības veselības un darba aizsardzības speciālisti, kā arī arodbiedrību darbinieki alkohola lietošanas problemātikai pievērsušies vairāk un uzskatījuši, ka alkohola lietošana vienmēr būs aktuāla problēma sabiedrības dienaskārtībā, pirmkārt, tās radīto negatīvo seku dēļ:

*Alkohols ir veicinošs faktors. Tas ir trešais nāves cēlonis vispār un pirmais darbaspējas vecumā. Traumas ir saistītas ar alkohola lietošanu, satiksmes negadījumi, traumatisms. Jauni darbaspējīgi vīrieši... Alkoholisms veicina onkoloģiju, sirds slimības, vardarbību ģimenē un pret bērniem. Netiešie riska faktori – ietekme uz nervu sistēmu, gremošanas sistēmu, nemaz nerunājot par bērniem un pusaudžiem, kuriem ir augšanas traucējumi, pierašana, atkarība.*

Tāpat norādīts, ka analizējot dažus skaitļus – traumatisma rādītājus, nav iespējams noteikt problēmas būtiskumu, jo, piemēram, darbaspējas un paveiktā darba kvalitāti var ietekmēt ne tikai konkrētajā darba dienā un darba laikā lietotais alkohols, bet iepriekš lietotie alkoholiskie dzērieni.

*Ja arī cilvēks šobrīd alkoholu lietojis nav, bet to darījis iepriekšējā vakarā, tas atstāj ietekmi uz visu, uz nervu sistēmu. Cilvēks sēž pie stūres, labi, promiles viņam nav, bet ir kaut kādas sekas - koncentrēšanās grūtības, galvassāpes. [..]*

*Alkohols rada sekas jau ne tikai tad, kad to var konstatēt asinīs, bet arī tajā procesā, kad tas tiek izvadīts.*

Vienlaikus izvērtēta arī traumatisma, kas radies alkohola lietošanas rezultātā, rādītāju precizitāte. Saskaņā ar sabiedrības veselības speciālistu pieredzi, šajos rādītājos problemātiski ir ietvert tos gadījumus, kad traumas radušās, piemēram, iepriekšējā dienā lietotā alkohola radīto traucējumu dēļ:

*Šobrīd cilvēks ir dzēris un tas ir pierādāms ekspertīzē, viņam ir promiles. Tā ir aisberga redzamā daļa. [Bet] mēs nezinām, ko viņš ir darījis iepriekšējā vakarā. [...] Ne vienmēr var tieši pateikt, ka notikušais ir saistīts ar to, ka cilvēks ir lietojis alkoholu ... šādus datus ir grūti iegūt, ka, piemēram, šodien viņš nav dzēris, bet vakar.*

Analizējot iepriekš veikto pētījumu datus, iepazīstoties ar citu valstu pieredzi un apzinot alkohola lietošanas radītās negatīvās sekas sabiedrībā kopumā, pētnieki oponentē viedoklim par problēmas maznozīmīgumu un pievienojas sabiedrības veselības speciālistu domām, kuri īpaši uzsver to, ka „pētījumam par šo tēmu ir liela nozīme”.

### **3.2. Alkohola izplatību darba vidē ietekmējošie faktori**

Raksturojot alkohola lietošanas izplatību darba vidē Latvijas uzņēmumos, eksperti atturējušies runāt par konkrētiem skaitļiem, lielāku uzmanību pievēršot tieši problēmas raksturojumam kvalitatīvā aspektā – alkohola lietošanas iemesliem un cēloņiem, riska un aizsargājošiem faktoriem.

Vairāki eksperti problēmas analīzi uzsākuši, raksturojot alkohola lietošanas kultūru sabiedrībā. Piemēram, intervētā sabiedrības veselības speciāliste norādījusi, ka, izvērtējot vēsturiski, stipro alkoholisko dzērienu lietošana Latvijā un īpaši Latgalē aizsākusies līdz ar krievu tautības cilvēku imigrāciju:

*Gadsimta sākumā latvieši vairāk dzēra alu, brandavīnu. [...] Padomju laikos, kas īpaši labi redzams Latgalē, Latvija piesavinājās šo stipro dzērienu dzeršanas kultūru. Mainījās etniskais sastāvs, nāca krievu cilvēki ar savu kultūru, svētki ar dzeršanu... jāatzīmē vārdadienas un dzimšanas dienas, bet bez stiprā dzēriena nevar.*

Vispārējā ekonomiskā situācija valstī un tās negatīvā ietekme uz iedzīvotāju sociālpsiholoģisko stāvokli, pēc speciālistu domām, ir viens no nozīmīgākajiem alkohola izplatības riska faktoriem: „Tomēr tā dzeršana, tāpat kā cara laikos, ir tieši saistīta ar sociālekonomisko situāciju.”



Interviju ietvaros akcentētas arī problēmas darba tirgū un nodarbinātības jomā – piemērotu darba vietu trūkumu, paveiktajam darbam neatbilstošu atalgojumu u.tml. Viena no ekspertēm ar to skaidro arī īpaši augstos alkoholisma rādītājus Latgales reģionā:

*Tā arī saka darbadevējs – vai, tur Latgalē dzer, neviens nestrādā, mēs piedāvājam darbu, bet neviens negrib strādāt. Ja mēs skatāmies reģionālā aspektā – kas Latgalē notiek, kāda rakstura darbi tur ir? Lielākā daļa – mazkvalificētu. [...] Īpaši vīrietim ir ļoti grūti pārkāpt to robežu, kad viņš var strādāt kvalificētu darbu, bet viņam nav piedāvājuma. [...] Sanāk tā, ka reģionālā līmenī mēs konkrētiem cilvēkiem neko nevaram piedāvāt un, ja pat ir darbs, kāda ir samaksa?! [...] Par pienācīgu darbu jābūt pienācīgam atalgojumam...*

Nenoliedzami, alkohola lietošana ir ne tikai sekas problēmām darba tirgū, vienlaikus tā ietekmē arī turpmākās nodarbinātības iespējas:

*Problēma ir tik sarežģīta... Tas ir kā kamols – cilvēks dzer, viņu izmet no darba un viņš kļūst par bezdarbnieku. Un ko tālāk?! Sanāk kā apburtais loks.*

Meklējot alkohola lietošanas iemeslus un riska faktorus pētījuma tēmas kontekstā un mikro-līmenī, uzsvērta darba vides un sociālā klimata nozīme darba vietā:

- darba devēja attieksme pret atkarību izraisošo vielu lietošanu kopumā: „Tas ir atkarīgs no uzņēmuma vadības, galvenokārt no paša vadītāja. Ja vadītājs nelieto, nesmēķē, tad neapzināti arī padotie to nedara”;
- kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām un iespējamo to risināšanu: „Tad nevar būt tā, ka vienu ārstē, bet darba kolektīvs sanāk kopā un visi piedzeras un tad viņš viens sanāk, ka nevar, jo ārstējas.”;
- stresa situācijas, saspringts darba režīms, pārslodze, „izdegšana”.

Turklāt, ja šiem faktoriem pievienojas jau iepriekš pieminētais pārāk zemais atalgojums, tad neapmierinošās finansu situācijas arī iespējas atpūsties ir visai ierobežotas, nemaz nerunājot par iespēju griezties pēc psiholoģiskās palīdzības krīzes situācijas risināšanai, kā rezultātā ģimenē visticamāk veidojas saspringts sociālpsiholoģiskais klimats.

Tādejādi ģimene no būtiska aizsargājošā faktora var kļūt par izteiktu alkohola lietošanas riska faktoru, kas sekmē gan alkohola lietošanu darba vidē, gan rada pamatu alkohola lietošanas izplatībai jauniešu vidū, jo: „tas, kas notiek darba vietā, būtībā ir ģimenes sekas, visi nākam no ģimenes” un „ir tā, ka darba devējs dabū to cilvēku gatavu un viņam ir ar viņu jācinās”.

Līdz ar ekonomiskās situācijas ietekmes izvērtējumu veselības aizsardzības speciālisti kritiski vērtējuši valstiskās iniciatīvas trūkumu veselīga dzīvesveida popularizēšanā un bezmaksas brīvā laika pavadīšanas iespēju nodrošināšanā, vienlaikus aktualizējot nepieciešamību radīt vidi sabiedrības iesīkstējušo ieradumu maiņai:

*Vide nav tāda aicinoša, kas veicinātu iziet ārā un darīt ko citu nevis sēdēt kafejnīcā vai mājās ar glāzi alkohola.[...] Ja kāds iziet ārā ar skrituļslidām, skrituļdēli vai riteni, kāda būs attieksme pret viņu?! Tas jauniešiem, nemaz nerunājot par cilvēku vidējos gados, ko šādā gadījumā sabiedrība vēl uzskatīs par jocīgu. [...] Zviedrijā, Norvēģijā – patī vide aicina.. tur ir velosipēdi, iemet kapeiku un brauc!*

Ņemot to vērā, alkohola lietošana raksturota kā viena no pieejamākajām un ļoti populārām brīvā laika pavadīšanas iespējām, īpaši iedzīvotāju ar zemiem ienākumiem vidū:

*Tas, kuram ir labāki ienākumi, viņš var atrast kvalitatīvākus dzērienus, viņš var atrast alternatīvas brīvā laika pavadīšanas iespējas. To mēs redzam arī tādās zemēs, kur labāki sociālie apstākļi, piemēram, Zviedrija – plašas brīvā laika pavadīšanas iespējas, ceļojumi. Tur cilvēkam ir jāiegulda nauda, bet cilvēki nesēž mājās, kad vienīgais izklaides un atpūtas veids ir paņemt to savu grādīgo dzērienu, pasēdēt ar draugiem kopā, uz teātri nevar aiziet, transporta nav....*

Uzmanība pievērsta arī reklāmu radītajam pozitīvajam iespaidam par alkohola lietošanas „nekaitīgumu” un tās ietekmi uz sabiedrisko domu: „Viena lieta ir arī tas, ko mēs redzam televīzijā, vides reklāmas, kas veicina alkohola lietošanu”.

Kā rezultātā, pēc ekspertu domām, daļā sabiedrības izveidojusies visai lojāla attieksme pret iedzeršanu, kad „sanāk draugi un paziņas kopā, neviens jau nedzer kafiju vai sulu, svētki, draudzīga saruna, komunikācija ir ar alkoholu”, turklāt „nevienam jau neliekās, ka tas ir kaut kas ārkārtējs dzert darbā vai iet uz darbu alkohola reibumā.”

Jāpiebilst, ka fokusgrupu diskusiju dalībnieki – uzņēmēji no Rīgas un Kurzemes reģiona – pievienojušies pētījumā intervēto ekspertu viedoklim un minējuši visai līdzīgus alkohola izplatību ietekmējošos riska un aizsargājošos faktoros (P1. attēls „Pārmērīgu alkohola lietošanu ietekmējošie faktori darba devēju skatījumā” pielikumā).

### **3.3. Viedoklis par darba devēja rīcību alkohola lietošanas gadījumā konstatēšanā**

Interesanti, ka līdzīgi kā analizējot alkohola lietošanas problemātiku, arī izvērtējot vēlamā darba devēja rīcību gadījumos, kas saistīti ar alkohola lietošanu uzņēmumā, ekspertu viedokļi nosacīti dalāmi divās grupās – to atbildes, kuru prioritāte ir uzņēmējdarbības attīstība kopumā, un to, kuru profesionālā atbildība vairāk vērsta uz iedzīvotāju veselību un interešu aizstāvību.

Ja pirmie par optimālāko uzskatīja konsekventu rīcību alkohola lietošanas gadījumā konstatēšanā, kad darbinieks saņem sodu neatkarīgi no situācijas, vien konstatējot faktu:

*Ja alkohola lietošana ir aizliegta darba vietā un ja pārkāpēji tiks konsekventi sodīti vai nu disciplināri vai arī atbrīvoti no darba un netiks pieļauti nekādi izņēmumi, tad viss būtu kārtībā. Konsekventa rīcība.*

Tad savukārt sabiedrības veselības speciālisti un arodbiedrību pārstāvji, izvērtējot nepieciešamo darba devēja rīcību un lēmuma pieņemšanu gadījumos, kad darbinieks darbā ieradies alkohola reibumā vai šī iemesla dēļ nav ieradies darbā vispār, kā vēlamāko uzskatīja individuālu pieeju katram gadījumam, ņemot vērā sekojošus aspektus:

- iespējamo risku, alkohola lietošanas radītās iespējamās sekas - vai un kā darbinieka alkohola lietošana var negatīvi ietekmēt viņu pašu, citus cilvēkus, uzņēmumu un paveikto darbu:

*Risku izvērtēšana, [...] piemēram, tiešajiem vadītājiem, ja darbinieks strādā mežā vai vēl kaut kur prom, nedod Dievs, ja darba vietā tiek lietots alkohols un kas tur var notikt. Ja sēž pie datora, tad ir citādāk.*



- darbinieka reibuma pakāpi, to, vai darbinieks „*atnācis vienreiz vieglā alkohola reibumā, kad kaut kas ir gadījies*”;
- darbinieka ieguldījumu uzņēmumā, to, kāda ir darbinieka kā cilvēkresursa nozīme uzņēmuma darbībā:

*Jebkurš cilvēks ir resurss un cilvēki paliek arvien mazāk.. Ja var redzēt, ka cilvēkam tā ir atkarība un ir vēlēšanās atbrīvoties, viņam ir motivācija, tad darba devējam ir jāpalīdz. [...] Ja ir cilvēks, kas strādā jau kādu ilgāku laiku un viņš pats ir ieinteresēts, tad darba devējam, darba kolektīvam ir jāpalīdz.*

Šo faktoru izvērtējums tad arī varētu sniegt pamatojumu noteikta lēmuma pieņemšanai.

### **3.4. Alkohola lietošanas seku mazināšanas iespējas. Profilaktiskie pasākumi**

Kā uzsver Amerikas sabiedrības veselības speciālisti, alkohola lietošanas profilaktisko programmu ieviešanai darba vidē ir vairākas būtiskas priekšrocības:

- darba vide ir ideāla vieta liela iedzīvotāju skaita sasniegšanai, jo no pieaugušiem cilvēkiem ļoti liela daļa ir nodarbināti (NIAA, 2007);
- darbinieki, kas strādā uz pilnu slodzi, nozīmīgu daļu sava laika pavada tieši darbā, tādejādi plašs ir laika diapazons, kurā viņus var sasniegt ar preventīva rakstura informāciju;
- daudzu cilvēku dzīvēs darbs ir ļoti nozīmīgs, jo tajā gūtie ienākumi, statuss un profesijas prestižs būtiski ietekmē viņu lomu ģimenē un nosaka viņu vietu sabiedrībā;
- darba devēju un darba ņēmēju saista attiecības, kas balstītas uz abpusēju vienošanos par noteiktām tiesībām un pienākumiem. Darba devējs ir tiesīgs sagaidīt no darbinieka adekvāti paveiktu darbu, līdz ar to, ja darba kvalitāti negatīvi ietekmē alkohola lietošana, tad uzņēmējs var iejaukties gan „represīvi”, piemēram, samazinot atalgojumu, gan atbalstoši – motivējot darbiniekus pievērsties alkohola problēmu risināšanai.

Tā kā viens no pētījuma mērķiem bija iegūt informāciju par alkohola lietošanas darba vietās radīto seku mazināšanas iespējām, tad pētījumā intervētos ekspertus lūdza gan izvērtēt pašreizējo situāciju, gan arī iezīmēt, viņuprāt, efektīvākos profilakses pasākumus alkohola izplatības mazināšanai.

Jāpiebilst, ka līdz ar atšķirīgo attieksmi pret problēmas nozīmību, arī jautājumā par to, vai nepieciešami risinājumi un kādi varētu būt efektīvākie pasākumi alkohola izplatības mazināšanai darba vidē, ekspertu viedokļi atšķīrās.

Tie, kuri nesaskatīja alkohola lietošanas problemātiku kopumā, īpašu uzmanību nepievērsta arī nepieciešamo risinājumu meklēšanai.

Savukārt pētījuma dalībnieki, kuri darbojas veselības veicināšanas nozarē, valsts institūciju līdzdalību problēmu risināšanā uzskatīja par ļoti nepieciešamu un efektīvāko pasākumu apzināšanā iesaistījās ļoti aktīvi:

*Protams, valstij par šo jautājumu ir jādomā un jārunā, jo tiklīdz par to nerunā, tas pazūd, piemirstās.*

Izvērtējot likumdošanu alkohola lietošanas ierobežošanai darba vidē, eksperti bija līdzīgās domās un to vērtēja kā optimālu, atzīmējot, ka līdz ar Darba likumu, Darba aizsardzības likumu, darba devējs noteiktas normas var iekļaut koplīgumā un iekšējos darba drošības noteikumos, kā rezultātā „Darba devējam ir dažādi ieroči, ka viņš var tikt no šī darbinieka vaļā vai palīdzēt viņam ārstēties.”

**GALVENIE NORMATĪVIE AKTI,  
KAS REGULĒ DARBA DEVĒJA UN DARBA ŅĒMĒJA ATTIECĪBAS PĒTĪJUMA PROBLĒMAS KONTEKSTĀ:**

- Darba likums (pieņemts 2001.gada 20.jūnijā):

58.pants: Darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

101.pants: Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos: 4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī; 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.

- Darba aizsardzības likums (pieņemts 2001.gada 20.jūnijā):

6.pants: Organizējot darba aizsardzību uzņēmumā, darba devējam ir šādas tiesības: 1) saskaņā ar likumu piemērot nodarbinātajiem disciplinārsodus par darba aizsardzības normatīvo aktu un citu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem, kā arī darba devēja prasību neizpildi darba aizsardzības jautājumos; 2) noteikt papildu apmācību darba aizsardzības jautājumos nodarbinātajam, kurš pārkāpis darba aizsardzības normatīvos aktus vai citus darba aizsardzības noteikumus, ja šāds pārkāpums nav radījis risku citu cilvēku drošībai un veselībai, apmācības laikā nodarbinātajam saglabājot minimālo darba algu.

*Avots: Latvijas Vēstneša tiesību aktu portāls. [www.likumi.lv](http://www.likumi.lv)*

Vienlaikus pētījuma dalībnieki uzsvēra, ka likumdošanā ietvertie nosacījumi koordinē noteiktu situāciju vispārējā līmenī un katram darba devējam vajadzētu būt pietiekoši elastīgam, lai normatīvajos aktos ietvertās prasības adekvāti piemērotu katram konkrētam gadījumam:

*Likumdošana ir no vienas puses, ekspertu slēdziens, bet no otras puses ir cilvēktiesības - mēs nevaram piespiest cilvēku nodot katru dienu asinis. Likumdošanā, protams, nav viss atrunāts, bet darba devējam ir doti noteikti instrumenti, ar ko rīkoties katrā noteiktā situācijā. Nav tāda noteikuma, par cik promilēm var atlaist, bet ir darba disciplīnas pārkāpumi.*

Pieņemot, ka attiecībā pret alkohola lietošanu darba vietā kā vienu no darba drošības un disciplīnas noteikumu pārkāpumiem likumdošana ir optimāla un darba devējam ir noteikti instrumenti, lai konkrēto situāciju atrisinātu, ekspertu vidū netika saskatīta nepieciešamība veikt kādas būtiskas izmaiņas normatīvajos aktos:

*Kad darba devēji nāk uz sanāksmēm un tiek runāts par izmaiņām Darba likumā, izmaiņas, kas būtu nepieciešamas šajā sakarā netiek pieminētas. Darba devējam jau tagad ir brīvas rokas, ja grib, tad var atlaist. Līdz ar to ir tā, ka nekādas izmaiņas pēdējā laikā nav veiktas un neplānojas.*

Intervijās tika atzinīgi novērtēta iepazīšanās ar ārvalstu pieredzi, ko īpaši aktuāli būtu pārņemt, piesakot dalību drīzumā plānotajos Eiropas Sociālā fonda projektos par veselību veicinošiem pasākumiem darba vietās:

*Jāiepazīstas ar ārvalstu pieredzi, jāskatās no uzņēmuma specifikas. [...] Latvijā jau nevajag izgudrot riteni pa jaunu! Tas jau kaut kur ir izgudrots, vajag iepazīties ar to valstu pieredzi, kur alkohola lietošanas procents darba vietās ir ļoti zems, piemēram, Norvēģijā.*

Domājot par iespējamiem problēmas risinājumiem, **valsts institūciju aktivitātes** eksperti rekomendēja vērst uz sekojošām grupām:

- uzņēmējiem – valsts īstenoja uzņēmējiem saistoša nodokļu politikas izstrāde, īpašu atbalsta pasākumu ieviešana:

*...valstij būtu kaut kā jāmotivē, tādām vienam godīgam uzņēmējam jārada labāki apstākļi, lai viņš ir ieinteresēts. Piemēram, uzņēmējam ir vieglāk dabūt kādas licences, ja viņam nav bijušas traumas darbā. Lai uzņēmējs būtu ieinteresēts savu darbinieku veselībā, piemēram, kaut vai visvienkāršākās veselības pārbaudes.*

Jāpiebilst, ka valsts finansētas apmācību programmas izveidi un īstenošanu, kuras ietvaros tiktu apmācīti uzņēmēji kā veiksmīgāk risināt ar alkohola lietošanu saistītās problēmas darba vidē, eksperti vērtēja kopumā atzinīgi, tomēr vienlaikus paužot bažas par ieguldīto līdzekļu lietderīgu izmantošanu un uzsverot nepieciešamību izvērtēt izstrādāto programmu efektivitāti:

*Tas jau viss ir ļoti labi, bet te ir jautājums – cik tev tas darbinieks ir vērtīgs un cik efektīvs, ja tu redzi, ka ieguldot viņā to naudu, tu atpelnīsi, tad tas ir darba devēja interesēs, bet pretējā gadījumā es domāju, ka neviens darba devējs to neatmaksās, tas taču ir ļoti dārgi.*

Viena no arodbiedrību pārstāvēm pastāstīja par savu pozitīvo pieredzi, pirms aptuveni desmit gadiem iesaistoties Zviedrijas programmā ALNA.

- darbaņēmējiem:
  - nodarbinātības veicināšanas pasākumi, nodrošinot, lai darbaņēmējs var strādāt savai kvalifikācijai atbilstošu darbu, par to saņemot padarītajam darba adekvātu samaksu;
  - atbalsts uzņēmējiem veselīgas darba vides radīšanā:

*Nevis kādas represīvas sekošanas, asins nodošanas, kas cilvēkam rada papildus stresu un neapmierinātību. Ir vajadzīgs, kas tāds, kas rada pozitīvas emocijas. [...] ļoti nozīmīga ir netieša ietekmēšana, nevis tieši pateikt – nedzer. Psihologs, joga, problēmrisināšana, stresa mazināšana, izglītošana par brīvā laika pavadīšanas iespējām, sporta vai ģimeņu pasākumi.*

- iedzīvotājiem kopumā:

- atsaucīgas vides radīšana, brīvā laika pavadīšanas iespēju dažādošana, ko veselības veicināšanas speciāliste vērtēja kā vienu no nozīmīgākajiem profilakses pasākumiem:

*Ļoti liela nozīme ir arī apkārtējai videi. Videi vajadzētu būt draudzīgai jauniešiem, bērniem. Kā citās valstīs – publiskie baseini, treniņu zāles.*

- ilgtermiņa profilakses darbs, kas īpaši orientēts uz jauniešiem:

*Izdertie litri jau vien ko parāda. Jāaudzina skolā... Sabiedrības apziņa, nevienam jau neliekās, ka tas ir kaut kas ārkārtējs dzert darbā vai iet uz darbu alkohola reibumā. Tagad jau ir tā, ka darba devējs dabū to cilvēku gatavu un viņam ir ar viņu jācīnās.*

Jāuzsver, ka, lai īstenotu veiksmīgu valsts politiku alkohola izplatības samazināšanā, pēc ekspertu domām, nepieciešams attīstīt sociālo dialogu un partnerību dažādos līmeņos – gan iesaistīto valsts institūciju vidū, gan arī piesaistot nevalstiskās organizācijas, nozaru arodbiedrības un uzņēmējus.

Nenoliedzami, problēmas risināšanā vai tās attīstības aizkavēšanā nepietiek tikai ar makro līmeņa iniciatīvu, sava daļa atbildības alkohola lietošanas prevencē jāuzņemas **darba devējiem**, veidot drošu darba vidi un labvēlīgu sociālo klimatu uzņēmumā. Tiesa, jau iepriekš izklāstītais ekspertu viedokļu dalījums atkarībā no dominējošajām profesionālajām interesēm atspoguļojās arī attieksmē pret darba devēju atbildību darbinieku problēmu risināšanā.

Nozaru asociāciju pārstāvji un eksperti no Darba devēju konfederācijas visai piesardzīgi vērtēja darba devēju iesaistīšanos alkohola izplatības ierobežošanas un profilakses programmās, akcentējot uzņēmēja intereses gūt peļņu:

*Tas jau viss ir ļoti labi [piez. - profilakses programmas], bet te ir jautājums – cik tev tas darbinieks ir vērtīgs un cik efektīvs! Ja tu redzi, ka ieguldot viņā to naudu, tu atpelnīsi, tikai tad tas ir darba devēja interesēs.*

Savukārt speciālisti, kuru uzmanība prioritāri vērsta uz sabiedrības veselības veicināšanu un darba ņēmēju interešu aizstāvību, akcentēja darba devēja ietekmi alkohola problēmu mazināšanā veidojot drošu un atbilstošu darba vidi un apzinoties savu sociālo atbildību:

*Darba devējam ir jādomā un jāpārskata sava darba vide, ja cilvēks lieto alkoholu, varbūt viņam vajag padomāt vairāk par veselību veicinošiem faktoriem, samazināt stresu, slodzi. No cēloņiem pie sekām, no sekām pie cēloņiem.*

Lai gan interviju ietvaros minēti visai dažādi alkohola izplatības riska faktori un daļa no ekspertiem alkohola lietošanu vērtējuši kā vienu no nevēlamākajām parādībām sabiedrībā, tomēr, raugoties nākotnē un prognozējot iespējamās izmaiņas vairākums no viņiem bijuši optimistiski noskaņoti:

*Kāpēc lai visi pēkšņi nodzertos?! [...] Alkohols ir brīvā laika pavadīšanas veids, ja cilvēkam būs citas intereses, alkoholu nelietos. Otrkārt, stresa situācijās alkohols ir kā nomierinošs līdzeklis. Tagad tu nezini, kad tu vari zaudēt darbu, veciem cilvēkiem kāda ir dzīve. Pieaug labklājība, cilvēki sajūtīs lielāku valsts atbalstu, nelietos alkoholu kā stresa mazināšanas līdzekli.*

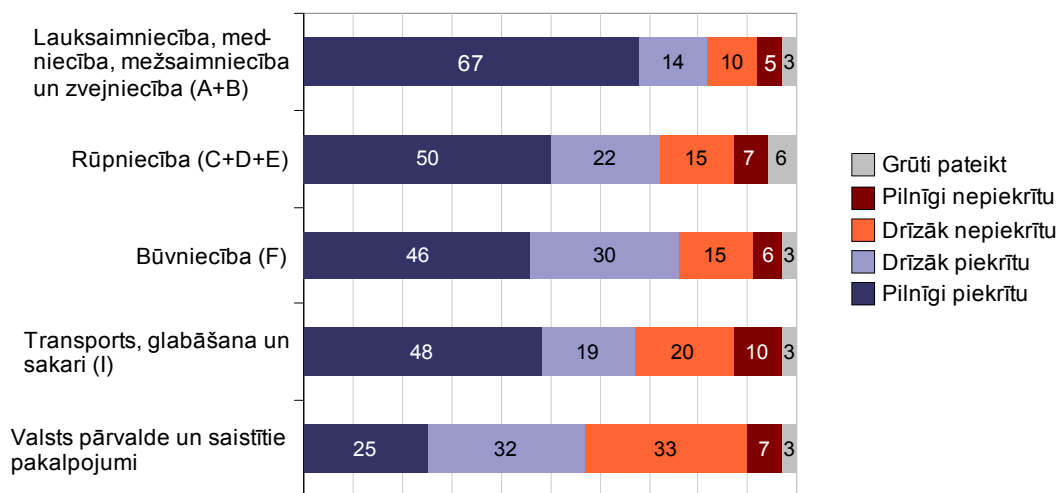
Eksperti atzina, ka „neviens process nenotiek uzreiz”, izmaiņas notiek lēni, bet līdz ar valsts aktīvu iesaistīšanos no vienas puses - uzņēmējdarbības veicināšanā, no otras puses - sabiedrības veselības problēmu aktualizēšanā, arī riskanta alkohola lietošanas problēma varētu mazināties.

## 4. Alkohola lietošana, tās radīto seku mazināšanas iespējas uzņēmumos darba devēju skatījumā

### 4.1. Alkohola lietošanas ietekme uz uzņēmumu darbību

Pirmais solis cīņā ar alkohola lietošanas izplatību Latvijas uzņēmumu darbinieku vidū, ir problēmas apzināšanās un atzīšana. Pētījums ļauj secināt, ka lielākā daļa aptaujā iekļauto nozaru darba devēju atzīst pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū par nozīmīgu un Latvijas uzņēmumiem aktuālu problēmu. Visvairāk šo problēmu apzinās lauksaimniecības, medniecības, mežsaimniecības un zvejniecības jomas uzņēmumi: divas trešdaļas (67%) no viņiem pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū Latvijas uzņēmumos ir būtiska problēma un atstāj nozīmīgu iespaidu uz to darbību (1. attēls). Apgalvojumam pilnīgi piekrīt arī aptuveni puse būvniecības, rūpniecības, kā arī transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumu. Valsts pārvaldes un saistīto pakalpojumu sniedzējiem alkoholisma problēma Latvijas uzņēmumos šķiet mazāk aktuāla.

#### 1. attēls. Vai pārmērīga alkohola lietošana Latvijas uzņēmumos ir būtiska problēma (%)



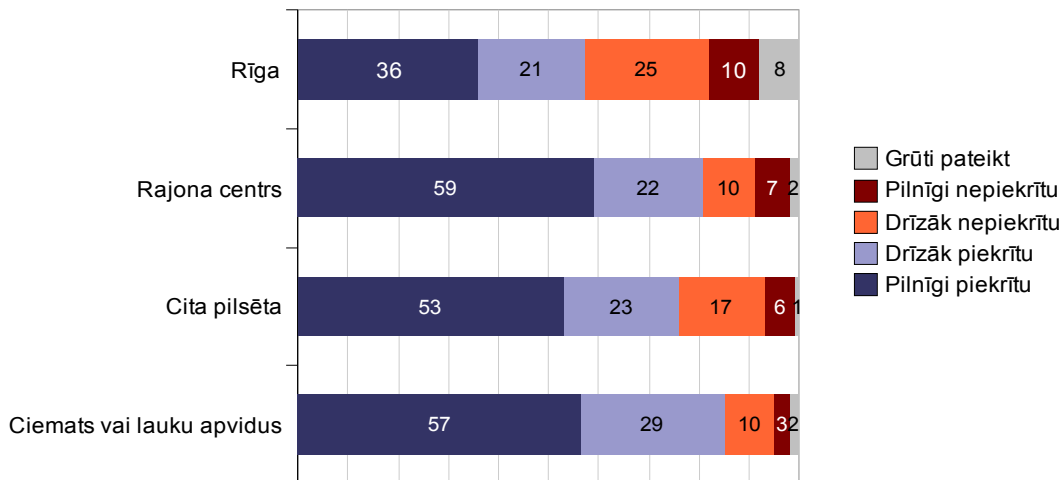
Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Vai Jūs piekrītat, drīzāk piekrītat, drīzāk nepiekrītat vai nepiekrītat tam, ka pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū Latvijas uzņēmumos ir būtiska problēma un atstāj nozīmīgu iespaidu uz to darbību?"

Spīrmena korelāciju analīze liecina, ka uzņēmumu pārstāvji, sniedzot atbildi uz šo jautājumu, vadās pēc novērojumiem savā uzņēmumā. Tā, piemēram, jo aktuālāka ir pārmērīgas alkohola lietošanas problēma viņu uzņēmumā, jo vairāk tie piekrīt, ka pārmērīga alkohola lietošana ir būtiska problēma Latvijas uzņēmumos kopumā (Correlation coefficient=0,4). Uzņēmumi, kurus pašus pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū būtiski neskar, neuzskata šo problēmu par tik aktuālu.

Nozīmīgi atšķiras priekšstati par alkohola lietošanas darbinieku vidū aktualitāti dažādās apdzīvotajās vietās (Sig.=0,00). Rīgā apgalvojumam, ka pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū ir būtiska problēma, piekrīt nozīmīgi mazāk uzņēmumu nekā citās apdzīvotajās vietās (2. attēls). Citādi starp reģioniem būtisku atšķirību nav.

## 2. attēls. Vai pārmērīga alkohola lietošana uzņēmumos ir būtiska problēma dažādās apdzīvotajās vietās (%)

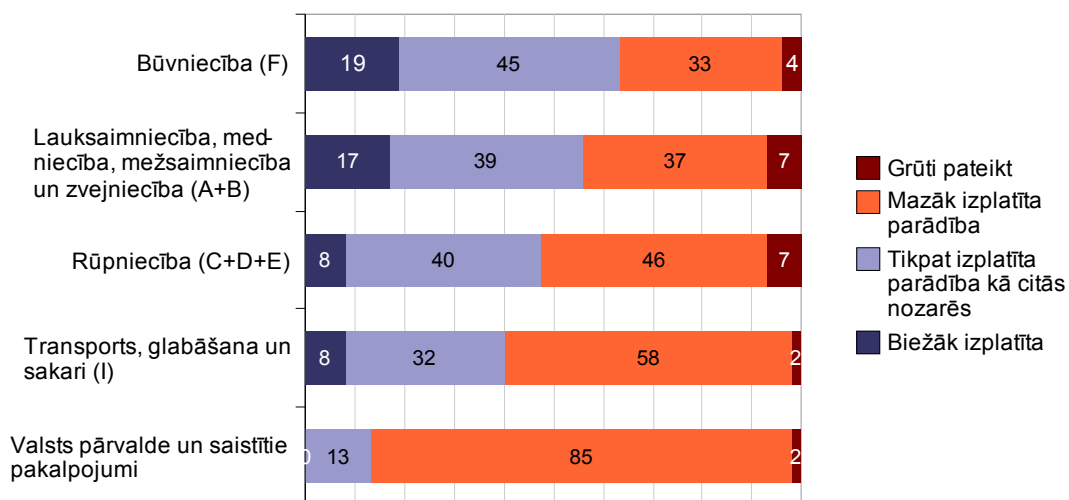


Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Vai Jūs piekrītat, drīzāk piekrītat, drīzāk nepiekrītat vai nepiekrītat tam, ka pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū Latvijas uzņēmumos ir būtiska problēma un atstāj nozīmīgu iespaidu uz to darbību?"

Uzņēmumi nelabprāt atzīst savu darbības jomu par tādu, kuru salīdzinoši biežāk nekā citas ir skārusi darbinieku alkohola lietošanas problēma. Visbiežāk (Sig.=0,00) to atzīst būvniecības un lauksaimniecības, mežsaimniecības, zvejniecības jomas uzņēmumi - attiecīgi, 19% un 17% gadījumu. Tomēr pat vairāk šo nozaru uzņēmumu uzskata, ka ir citas nozares, kurās šī problēma ir vēl izplatītāka (3. attēls). Valsts pārvaldes un saistītajos uzņēmumos un iestādēs pamatā dominē viedoklis, ka alkohola lietošana darbinieku vidū ir problēma, kas skar citus uzņēmumus, bet ne viņu pašu darbības nozari.

## 3. attēls. Alkohola lietošanas darbinieku vidū izplatība salīdzinājumā ar citām nozarēm (%)

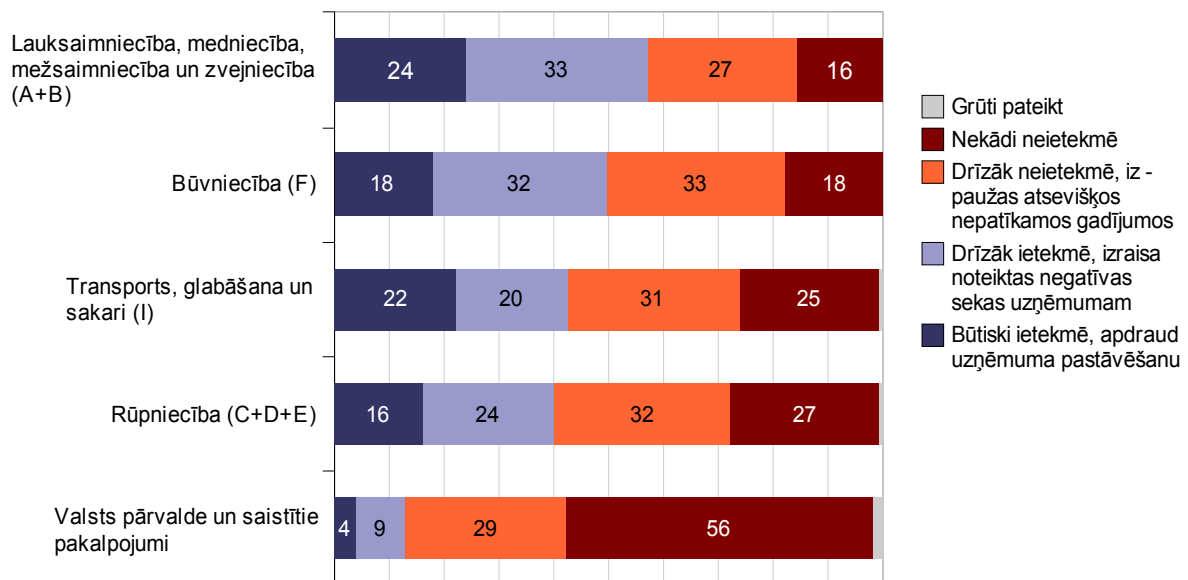


Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Kā Jūs vērtējat, vai salīdzinoši ar citām uzņēmējdarbības nozarēm Jūsu uzņēmuma darbības nozarē alkohola lietošana darbinieku vidū ir..."

Visvairāk darbinieku alkohola lietošanas izraisītās sekas savā uzņēmumā izjūt lauksaimniecības, medniecības, mežsaimniecības un zvejniecības nozaru uzņēmumi (4. attēls). 33% šīs nozares uzņēmumu alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū izraisa noteiktas negatīvas sekas uzņēmumam, bet 24% tie tik ļoti apgrūtina uzņēmuma darbību, ka pat apdraud tā pastāvēšanu. Līdzīgi alkohola lietošanas sekas izjūt arī būvniecības uzņēmumi – puse no viņiem atzīst, ka uzņēmuma darbību jūtami ietekmē darbinieku alkohola lietošanas paradumi, un tikai 18% šādu problēmu nejūt vispār. Lai gan transporta, glabāšanas un sakaru nozares uzņēmumi parasti uzskata, ka alkohola lietošanas problēma vairāk skar citus uzņēmumus, un 30% vispār to neuzskata par būtisku problēmu Latvijas uzņēmumos, 22% transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumu darbinieku alkohola lietošanas paradumi ietekmē tik ļoti, ka apdraud uzņēmuma pastāvēšanu. Tas liecina, ka šajā nozarē alkohola izraisītās sekas uzņēmumam ir potenciāli nopietnākas nekā citās nozarēs. Rūpniecības nozares uzņēmumi uzskata, ka viņus alkohola lietošana darbinieku vidū ietekmē nedaudz mazāk, savukārt valsts pārvaldes un saistītie uzņēmumi un iestādes 56% gadījumu norādījuši, ka darbinieku alkohola lietošanas paradumi viņu darbību neietekmē vispār.

#### 4. attēls. Alkohola lietošanas darbinieku vidū ietekme uz uzņēmuma darbību (%)



Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Cik lielā mērā alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū ietekmē tieši Jūsu uzņēmuma darbību?"

Pētījums liecina, ka uzņēmumus, kuros darbinieki pārsvarā sarunājas krievu valodā, darbinieku alkohola lietošanas paradumi uzņēmuma darbību ietekmē vairāk nekā uzņēmumus, kuros darbinieki pamatā sarunājas latviešu valodā (Sig.=0,03). Darbinieku alkohola lietošana apdraud 29% krievu valodā runājošu un salīdzinoši tikai 14% latviešu valodā runājošu uzņēmumu pastāvēšanu. 30% latviešu un 18% krievu valodā runājošu uzņēmumu alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū uzņēmuma darbību nekādi neietekmē.

Analizējot alkohola lietošanas paradumu darbinieku vidū ietekmi uz uzņēmumiem dažādos reģionos un apdzīvotajās vietās, var secināt, ka Rīgā, lai gan atšķirība nav statistiski nozīmīga (Sig.=0,09), šī problēma uzņēmumus tomēr ietekmē nedaudz mazāk nekā citur (3. tabula).



**3. tabula. Alkohola lietošanas darbinieku vidū ietekme uz uzņēmumu darbību dažādās apdzīvotajās vietās (%)**

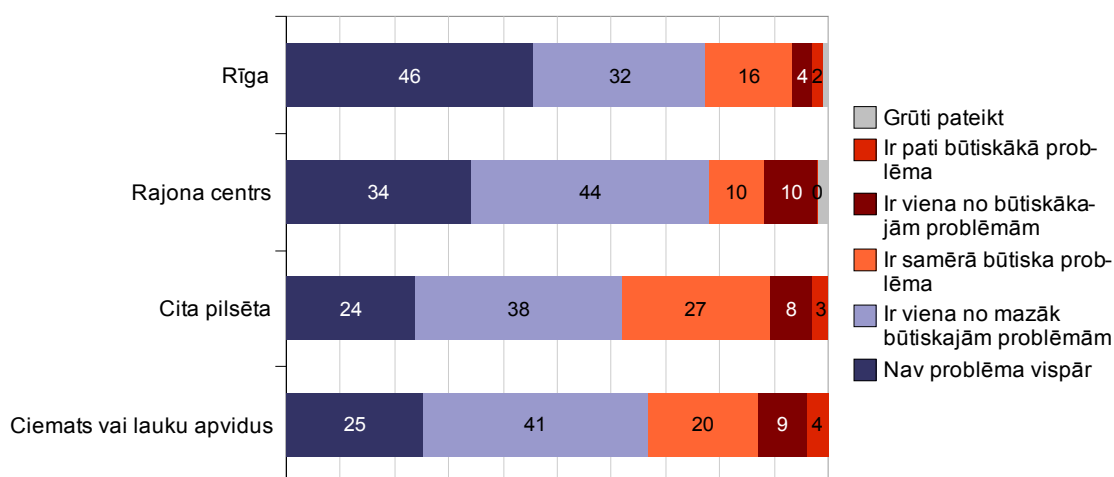
|   | Rīga | Rajona centrs | Cita pilsēta | Ciemat vai lauku apvidus |
|---|------|---------------|--------------|--------------------------|
| Būtiski ietekmē, jo apgrūtina uzņēmuma darbību un apdraud tā pastāvēšanu      | 15   | 17            | 17           | 21                       |
| Drīzāk ietekmē, jo izraisa noteiktas negatīvas sekas uzņēmumam                | 18   | 37            | 26           | 26                       |
| Drīzāk neietekmē, jo izpaužas atsevišķos nepatīkamos gadījumos vai situācijās | 32   | 20            | 30           | 34                       |
| Nekādi neietekmē uzņēmuma darbību   | 34   | 27            | 27           | 19                       |
| Grūti pateikt   | 1    | 0             | 1            | 0                        |

Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Cik lielā mērā alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū ietekmē tieši Jūsu uzņēmuma darbību?"

Šī iemesla dēļ arī uzņēmumi Rīgā retāk uzskata pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū par aktuālu problēmu (Sig.=0,00). Gandrīz puse (46%) uzņēmumu Rīgā norādījuši, ka salīdzinājumā ar citām problēmām un izaicinājumiem, ar ko pašlaik saskaras uzņēmums, pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū vispār nav problēma, un vēl 33% uzskata to par vienu no mazāk būtiskajām uzņēmuma problēmām (5. attēls). Darbinieku alkohola lietošana biežāk ir viena no aktuālākajām uzņēmumos, kas atrodas pilsētās, kas nav rajona centrs, vai ciematos un lauku apvidū. Šeit vismaz katram desmitajam uzņēmumam tā ir viena no būtiskākajām problēmām, un kopumā to par nozīmīgu arī uz citu problēmu un izaicinājumu fona to atzīst vismaz katrs trešais uzņēmums (salīdzinājumā, Rīgā un citos rajona centros – tikai katrs piektais uzņēmums). Tomēr kopumā var secināt, ka, lai gan pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū būtiski ietekmē daudzu uzņēmumu darbu, tomēr tas, ka uzņēmumiem ir vēl citas, bieži vien aktuālākas problēmas, var novērst viņu uzmanību un neļaut pietiekoši pievērsties alkohola problēmas risināšanai darbinieku vidū.

**5. attēls. Alkohola lietošanas problēmas aktualitāte dažādās apdzīvotajās vietās (%)**



Bāze: visi (n=538)

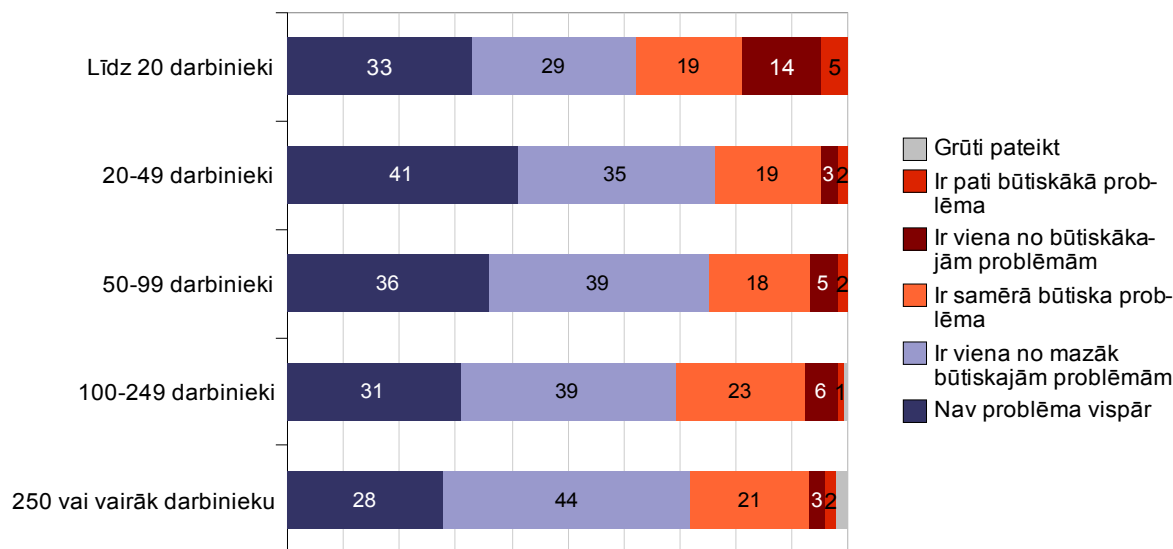
Piezīme: jautājuma formulējums "Starp visām problēmām un izaicinājumiem, ar ko pašlaik saskaras Jūsu uzņēmums, kur Jūs ierindotu pārmērīgu alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū? Vai tā:..."

Izņemot mazāku problēmas būtiskuma vērtējumu Rīgā, citas nozīmīgas reģionālās atšķirības nav konstatējamas.



Pētījumā iegūtie rezultāti ļauj secināt, ka visvairāk alkohola lietošanas problēma darbinieku vidū atstāj iespaidu uz maziem uzņēmumiem, kuros ir mazāk nekā 20 darbinieku. 45% šo uzņēmumu darbību būtiski vai drīzāk ietekmē alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū, bet tikai 24% tie uzņēmuma darbību neietekmē vispār. Katrs piektais (19%) mazais uzņēmums uzskata pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū par būtiskāko vai vienu no būtiskākajām problēmām, ar kurām šobrīd saskaras uzņēmums (6. attēls).

### 6. attēls. Alkohola lietošanas problēmas aktualitāte atkarībā no darbinieku skaita uzņēmumā (%)

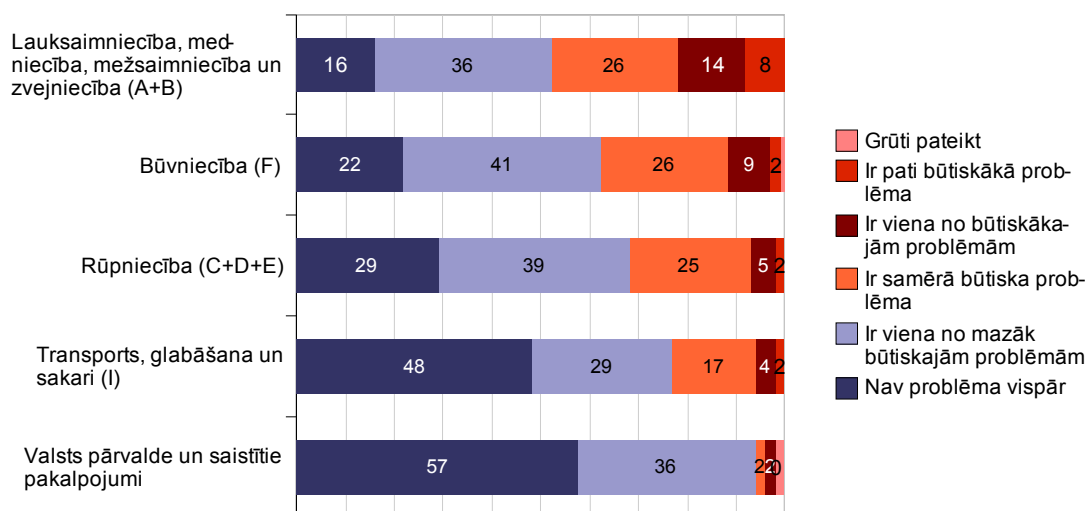


Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Starp visām problēmām un izaicinājumiem, ar ko pašlaik saskaras Jūsu uzņēmums, kur Jūs ierindotu pārmērīgu alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū? Vai tā:..."

Nozīmīgas atšķirības (Sig.=0,00) redzamas arī, aplūkojot alkohola problēmas aktualitāti starp citām problēmām nozaru griezumā. Visbiežāk pārmērīgas alkohola lietošanas problēma darbinieku vidū ir aktuāla lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības nozarē – 22% šīs jomas uzņēmumu tā ir viena no būtiskākajām problēmām, ar kurām šobrīd saskaras uzņēmums, un vēl 26% tā ir samērā būtiska problēma (7. attēls). Otrā nozarē, kurā alkohola lietošanas problēma ir ļoti aktuāla, ir būvniecība – kopumā 37% šīs jomas uzņēmumu pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū ir samērā būtiska vai būtiska problēma. Rūpniecībā šī problēma šķiet būtiska nedaudz mazāk uzņēmumu (32%). Transporta, glabāšanas un sakaru, kā arī valsts pārvaldes un saistītajos uzņēmumos un iestādēs pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū uz citu problēmu un izaicinājumu fona parasti vai nu vispār netiek uzskatīta par problēmu vai arī ir viena no mazāk būtiskākajām problēmām.

## 7. attēls. Alkohola lietošanas problēmas aktualitāte dažādu nozaru uzņēmumos (%)



Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Starp visām problēmām un izaicinājumiem, ar ko pašlaik saskaras Jūsu uzņēmums, kur Jūs ierindotu pārmērīgu alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū? Vai tā:..."

Cits veids, ka izvērtēt alkohola lietošanas reālo ietekmi uz uzņēmuma darbību, ir analizēt nevis subjektīvo darba devēju problēmas aktualitātes vērtējumu, bet ietekmi uz konkrētiem uzņēmuma darbības aspektiem – veiktā darba kvalitāti, produktivitāti un darba drošību uzņēmumā. Dati liecina, ka visvairāk alkohola lietošana darba laikā vai atrašanās darbā alkohola reibumā šobrīd ietekmē lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības uzņēmumus, atstājot nozīmīgu iespaidu gan uz darba drošību uzņēmumā (46%), gan darba produktivitāti (46%) un kvalitāti (37%) (P.1. tabula pielikumā). Var secināt, ka tieši šīs nozares uzņēmumi, gan vērtējot pēc pašu subjektīvās uztveres, gan reālajām problēmām, kuras viņiem izraisa darbinieku alkohola lietošana, no pārmērīgas alkohola lietošanas darbinieku vidū cieš visvairāk.

Transporta, glabāšanas un sakaru nozares uzņēmumi, kā jau iepriekš minēts, pārmērīgas darbinieku alkohola lietošanas problēmu uzskata par salīdzinoši mazāk aktuālu kā citu aplūkoto jomu uzņēmumi, pie tam uzskata, ka šī problēma viņus skar mazāk kā citus un ka salīdzinājumā ar citām problēmām tā nav īpaši būtiska. Tomēr dati liecina, ka šīs nozares uzņēmumi ir vieni no tiem, kas visvairāk cieš no alkohola lietošanas darbinieku vidū izraisītajām sekām. Īpaši alkohola lietošana ietekmē šīs nozares darbinieku darba drošību - 32% uzņēmumu uzskata, ka alkohola lietošana uz to pašlaik atstāj ļoti lielu iespaidu un 13%, ka tā atstāj samērā lielu iespaidu. Papildus, 39% šīs nozares uzņēmumu norāda, ka alkohola lietošana darba laikā vai ierašanās darbā alkohola reibumā atstāj samērā lielu vai lielu iespaidu arī uz darba produktivitāti, savukārt 34% uzskata, ka cieš darba kvalitāte. Var secināt, ka transporta, sakaru un glabāšanas nozares uzņēmumi šobrīd subjektīvi izjūt alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū kā mazāk viņus ietekmējošu nekā varētu spriest pēc tās izraisītajām sekām uzņēmumos.

Būvniecības nozarē alkohola lietošana visvairāk atsaucas uz darba drošību uzņēmumos (42% atzīst, ka alkohols šobrīd atstāj iespaidu uz darba drošību), taču otrs būtisks aspekts, ko ietekmē darbinieku alkohola lietošana, ir veiktā darba produktivitāte (32% uzskata, ka alkohola lietošana atstāj samēra lielu vai lielu ietekmi uz šo aspektu). Rūpniecības nozares uzņēmumi alkohola lietošanas darbinieku vidū sekas izjūt mazāk. Tomēr arī šajā nozarē 36% uzņēmumu atzīst, ka alkohola lietošana darba laikā vai atrašanās darbā alkohola reibumā šobrīd atstāj lielu vai samēra lielu iespaidu uz darba drošību uzņēmumā.

Ne vien pēc subjektīvās uztveres, bet arī reālajām problēmām, visvairāk alkohola lietošana darba laikā vai atrašanās darbā alkohola reibumā ietekmē uzņēmumus, kuros ir līdz 20 darbinieku. 43% šo uzņēmumu alkohola lietošana atstāj lielu vai samērā lielu iespaidu uz darba drošību un produktivitāti, bet 35% - uz darba kvalitāti.

Visas trīs ietekmes – uz darba drošību, kvalitāti un produktivitāti - ir savstarpēji cieši saistītas. Spīrmēna korelāciju analīze liecina, ka korelācija starp pazīmēm ir ļoti cieša: 0,85 - 0,90. Ja alkohola lietošana ietekmē produktivitāti, tā ietekmē arī darba kvalitāti un drošību. Tādēļ arī nav iespējams novērtēt, kurš no aspektiem visvairāk liek uzņēmumiem apzināties pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū kā būtisku problēmu, kas nozīmīgi ietekmē uzņēmuma darbību.

Aplūkoto nozaru uzņēmumi labi apzinās ar darbu alkohola reibumā saistītos riskus. Visās nozarēs, izņemot valsts pārvaldi un saistītos pakalpojumus, vairāk nekā puse uzņēmumu uzskata darbu alkohola reibumā par ārkārtīgi bīstamu (vērtējums 9 vai 10 desmit ballu skalā) (4. tabula). Interesanti, ka būvniecības jomas uzņēmumi saskata nozīmīgi lielāku bīstamību strādāšanā alkohola reibumā nekā rūpniecības nozares uzņēmumi (Sig.=0,04). Vismazāk bīstamības saskata valsts pārvaldes un saistīto jomu uzņēmumi – tikai 17% uzskata, ka darbs alkohola reibumā būtu ārkārtīgi bīstams, bet 38% domā, ka tas nav īpaši bīstams (vērtējums mazāk kā 5 desmit ballu skalā).

**4. tabula. Darba alkohola reibumā bīstamības uztvere (%)**

|                           | Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) | Rūpniecība (C+D+E) | Būvniecība (F) | Transports, glabāšana un sakari (I) | Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L) |
|---------------------------|--|--------------------|----------------|-------------------------------------|--|
| Nav bīstamības 0          | 2  | 1                  | 0              | 1                                   | 13   |
| 1                         | 0  | 0                  | 0              | 0                                   | 7  |
| 2                         | 1  | 2                  | 1              | 2                                   | 9  |
| 3                         | 1  | 1                  | 2              | 3                                   | 6  |
| 4                         | 3  | 4                  | 0              | 6                                   | 3  |
| 5                         | 7  | 8                  | 5              | 4                                   | 17   |
| 6                         | 3  | 1                  | 5              | 1                                   | 7  |
| 7                         | 8  | 11                 | 10             | 7                                   | 3  |
| 8                         | 23   | 20                 | 13             | 8                                   | 18   |
| 9                         | 9  | 12                 | 15             | 13                                  | 3  |
| Ārkārtīgi bīstami 10      | 44   | 39                 | 50             | 55                                  | 14   |
| <b>Vidējais vērtējums</b> | <b>8,2</b>   | <b>8,0</b>         | <b>8,7</b>     | <b>8,4</b>                          | <b>5,2</b>                                   |

Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Cik bīstams (riskants) Jūsu nozarē un konkrēti Jūsu uzņēmumā ir darbs alkohola reibuma stāvoklī? Novērtējiet, lūdzu, skalā no 0 līdz 10, kur 0 – nav nekādas bīstamības un 10 – tas ir ārkārtīgi bīstami."

Jo lielāks ir risks, strādājot alkohola reibumā, jo vairāk alkohola lietošana ietekmē darba drošību uzņēmumā (Corr.coef=0,3) un jo vairāk alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū ietekmē uzņēmuma darbību (Corr.coef=0,3).

Uzņēmumu pārstāvji apzinās, ka ar alkohola lietošanu saistīti daudz un dažādi riski, pat ja tie vēl šobrīd uzņēmumu neapdraud. Vairāk nekā 80% uzņēmumu, kas pārstāv būvniecības, rūpniecības, lauksaimniecības, mežsaimniecības vai transporta, sakaru un glabāšanas nozari uzskata, ka pastāv iespēja, ka alkohola lietošanas rezultātā varētu palielināties traumatisma risks viņu uzņēmumā (P.2. tabula pielikumā).

Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības nozares uzņēmumi vairāk kā citi apzinās iespēju, ka alkohola lietošanas rezultātā var kavēties vai apstāties iesāktais darbs (82%). Transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumi visvairāk kā reālu apzinās iespēju, ka alkohola lietošanas rezultātā var tikt salauzta vai bojāta uzņēmuma tehnika (84%), pie tam šis risks ir augsts arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zvejniecības jomā.

Valsts pārvaldes un saistītajos uzņēmumos un iestādēs kopumā apzinās mazāk ar alkohola lietošanu saistītu risku nekā citās aplūkotajās nozarēs. Visreālākais risks viņiem šķiet negatīva viedokļa veidošanās starp uzņēmuma klientiem un partneriem (80%), kā arī produktivitātes mazināšanās un darbinieku kopējās morāles graušana.

Lai padarītu salīdzinājumu vienkāršāku un uzskatāmāku, 5. tabulā ietverti katrai nozarei raksturīgie ar alkohola lietošanu saistīto potenciālo problēmu rangi – kurā vietā pēc iespējamības ierindota konkrētā problēma. Tajā redzam, ka transporta, glabāšanas un sakaru nozarē visreālākais ir risks sabojāt uzņēmuma tehniku, bet vismazākais ir risks, ka kavēties vai apstāties iesāktais darbs. Valsts pārvaldē, turpretī, reālākais risks ir negatīva viedokļa veidošanās klientiem un partneriem, taču ir mazs risks, ka palielināsies traumatisms.

**5. tabula. Apzinātās darbinieku alkohola lietošanas sekas (rangs)**

|  | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība<br>un zvejniecība<br>(A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība (F) | Transports,<br>glabāšana un<br>sakari (I) | Valsts<br>pārvalde un<br>saistītie<br>pakalpojumi<br>(L) |
|--|--|-----------------------|----------------|---|--|
| Kavēties vai apstāties iesāktais darbs   | 3  | 5                     | 6              | 7   | 4  |
| Samazināties darba produktivitāte un<br>efektivitāte   | 4  | 3                     | 2              | 3   | 2  |
| Palielināties traumatisma risks darba vietā  | 1  | 1                     | 1              | 2   | 7  |
| Palielināties risks sabojāt vai salauzt<br>uzņēmuma tehniku, tādējādi radot materiālos<br>zaudējumus | 2  | 2                     | 3              | 1   | 6  |
| Tikt grauta kopējā darbinieku morāle   | 6  | 7                     | 7              | 6   | 3  |
| Veidoties negatīvs viedoklis uzņēmuma<br>klientiem un partneriem par uzņēmumu                        | 7  | 6                     | 4              | 5   | 1  |
| Samazināties veiktā darba kvalitāte, parādītos<br>"brāķi"  | 5  | 4                     | 5              | 4   | 5  |

Bāze: visi (n=538)

Mazākos uzņēmumos, kuros strādā līdz 20 darbinieku, risks, ka alkohola lietošanas rezultātā var kavēties vai apstāties iesāktais darbs, ir lielāks nekā uzņēmumos, kuros ir vairāk kā 50 darbinieku. Tas ir viens no iemesliem, kādēļ darbinieku alkohola lietošanas problēma mazo uzņēmumu darbību ietekmē vai pat apdraud visvairāk.

Nozīmīgas viedokļu atšķirības vērojamas dažādās apdzīvotās vietās. Kā uzskata uzņēmēji Rīgā, iespēja, ka darbinieku alkohola lietošanas rezultātā klientiem un partneriem var veidoties negatīvs viedoklis par uzņēmumu, ir lielāka nekā pagastos vai lauku apvidū (Sig.=0,00).

Tas nozīmē, ka arī spiediens risināt problēmu ir lielāks. Iespējams, iegūtais rezultāts saistīts arī ar nozaru atšķirībām dažādās apdzīvotās vietās (P.3. tabula pielikumā) - lauku reģionos 56% ir lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības vai medniecības uzņēmumi.

Uz jautājumu par to, kuras no darbinieku alkohola lietošanas sekām viņus visvairāk satrauc, pārliecinoši visbiežāk uzņēmumi minējuši traumas, apdegumus (38%), kā arī nelaimes gadījumus kopumā (9%) un darba drošību (6%) (6. tabula). Darba devējus satrauc traumatisma risks ne vien pašam alkohola lietotājam, bet arī apkārtējiem. Atsevišķi tiek uzsvērta iespēja alkohola lietošanas rezultātā izraisīt ceļu satiksmes negadījumus vai kādu sabraukt (5%), izraisīt kādas citas avārijas (3%) vai apdraudēt citus cilvēkus (1%).

Nākamais būtiskākais aspekts, kas satrauc darba devējus papildus darba drošībai, nelaimes gadījumiem un traumām, ir darba kvalitātes mazināšanās, kļūdu un brāķa parādīšanās alkohola lietošanas rezultātā (11%). Kā norāda atsevišķi uzņēmumu pārstāvji, alkohola lietošanas rezultātā tiek pieņemti neadekvāti lēmumi un īstenota neadekvāta rīcība. Būtiski, ka uzņēmumi satraucas arī par to, ka darbinieku alkohola lietošanas rezultātā var ciest uzņēmuma prestižs un reputācija (5%). Līdzīgs skaits (4%) uzņēmumu pārstāvju norādījuši, ka viņus visvairāk satrauc tas, ka alkohola lietošanas rezultātā var tikt bojāta uzņēmuma tehnika vai iekārtas vai rasties cita veida tieši materiālie zaudējumi uzņēmumam.

**6. tabula. Visvairāk satraucošās darbinieku alkohola lietošanas sekas (%)**

| Sekas  | Skaitis | %  |
|--|---------|----|
| Traumas, apdegumi  | 203     | 38 |
| Nelaimes gadījumi  | 47      | 9  |
| Darba drošība  | 34      | 6  |
| Ceļu satiksmes negadījumi, var kādu sabraukt   | 25      | 5  |
| Avārijas   | 14      | 3  |
| Apdraud dzīvību  | 5       | 1  |
| Bīstami citiem   | 8       | 1  |
| Ugunsdrošība, sprādziendrošība   | 3       | 1  |
| Darba kvalitāte, kļūdas, brāķis  | 58      | 11 |
| Neadekvātu lēmumu pieņemšana, rīcība   | 4       | 1  |
| Produktivitāte, netiek paveikts darbs, kavējumi, neiekļaušanās termiņos, disciplīnas trūkums | 17      | 3  |
| Darbinieku zaudēšana, kadru maiņa  | 5       | 1  |
| Materiāli zaudējumi, tehnikas, iekārtu bojāšana  | 22      | 4  |
| Prestižs, reputācija   | 27      | 5  |
| Veselības bojāšana, atkarība   | 4       | 1  |
| Cita atbilde   | 4       | 1  |
| Nav atbildes   | 175     | 33 |

Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Kuras no darbinieku alkohola lietošanas iespējamām sekām Jūs satrauc visvairāk?"

Produktivitātes zaudējums, termiņu kavēšana, nepaveikts darbs un vispārējs disciplīnas trūkums darbinieku vidū alkohola lietošanas rezultātā uzņēmumus satrauc mazāk – tikai 3% minējuši, ka viņus visvairāk satrauc šādas ar alkohola lietošanu saistītās sekas. Tas nozīmē, ka uzņēmumi produktivitātes zaudējumu neizjūt tik ļoti kā tādas uzskatāmākas un tūlītēji izjūtas sekas kā traumas vai kvalitātes un uzņēmuma reputācijas zaudējums. Var secināt, ka produktivitātes zudums ir svarīgs aspekts, par kuru saistībā ar alkohola lietošanu līdz šim nav pietiekoši runāts. Iespējams, vairāk par šo problēmu satraukties tiks darbaspēka izmaksu pieaugums.

Tikai daži respondenti minējuši, ka viņus satrauc ar alkohola lietošanu saistītā darbinieku zaudēšana, kadru mainība, kā arī alkohola lietošanas izraisītās sekas darbinieku veselībai. Tas liecina, ka biznesā tomēr uzņēmumi primāri domā par darbinieku alkohola lietošanas sekām sev, nevis šiem darbiniekiem, un arī uzrunāt viņus vajadzētu, uzsverot alkohola lietošanas apkarošanas ieguvumu tieši uzņēmumam.

Atbrīvošanu no darba kā vienu no risinājumiem salīdzinoši bieži izmantojuši arī pētījuma ietvaros veikto fokusgrupu dalībnieki, jo, kā norāda paši darba devēji, darbiniekiem ar alkohola lietošanas problēmām raksturīgi disciplīnas pārkāpumi, termiņu kavēšana, kas savukārt ļoti negatīvi atsaucas uz sadarbību ar klientiem:

*Es skatos – ja vairāki tādi pārkāpumi būs, priekš kam man ar viņu auklēties un bojāt savus nervus?! [...] Es labāk piecietīšu to vajadzību, lai man tur ir tas robs [...], uz tā rēķina tajā mēnesī man būs mazāk pasūtījumu, mazāk ienākumu, bet tas ir labāk nekā man ar to cilvēku ņemties un turēt viņu. Uz viņu nevar pajauties. Ja viņš nodzer vienreiz, nodzer otrreiz, to galdu uztaisa par nedēļu vēlāk, ir nepatīkami ar klientu. Labāk man tas cilvēks nav un nav problēmas. (Uzņēmējs no Kurzemes)*

Vienlaikus fokusgrupu dalībnieki atzīst, ka mazākiem uzņēmumiem (kurus saskaņā ar aptaujas datiem alkohola lietošanas problēma darbinieku vidū skar nozīmīgāk tieši nelielā darbinieku skaita dēļ) lēmums par iespējamo darbinieka atbrīvošanu jāpārdomā nopietnāk, īpaši tad, ja konkrētais darbinieks pārstāv kādu specifisku profesiju vai veic īpašus amata pienākumus:

*Kolektīvs ir tā nostabilizējies, ka mēs cenšamies izvairīties no atlaišanas.. tas mums būtu izņēmuma gadījums. [...] tie, kas ir pamatdarbinieki un strādā 20, 30 gadus, tik traki nav – nu, druciņ tā smaciņa ir, bet trūkst jau mums. [...] Vairāk mēs druciņ par liberālu pieejam, bet mēs nevaram citādi. Nav kas nāk vietā... (Uzņēmējs no Rīgas)*

Kā liecina darba devēju aptaujas dati, darbinieku atlaišana alkohola lietošanas dēļ aplūkoto nozaru uzņēmumos nav retums. Tikai pēdējā gada laikā alkohola lietošanas dēļ kādu darbinieku atlaiduši 50% rūpniecības nozares, 45% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības nozares, un 41% būvniecības nozares uzņēmumu. Tāpat alkohola lietošanas dēļ darbiniekus atlaiduši arī vairāk kā trešdaļa (36%) transporta, glabāšanas un sakaru nozares uzņēmumu un 16% valsts pārvaldes un saistīto uzņēmumu un iestāžu (P.5. tabula pielikumā). Tas, ka 20% rūpniecības uzņēmumu alkohola lietošanas dēļ ir atlaiduši darbiniekus pat vairāk kā tikai dažas reizes, liecina, ka šīs nozares uzņēmumi īsteno striktu, nepiekāpīgu politiku attiecībā pret šo problēmu.

Raksturojot dažādas, darbinieku alkohola lietošanas rezultātā pēdējā gada laikā uzņēmumam radušās sekas, kopumā visbiežāk tika minēta kvalitātes standartu neievērošana, kā arī uzņēmuma mazvērtīgās tehnikas, aprīkojuma, iekārtu un telpu salaušana vai bojāšana mazāk kā 100Ls apmērā. Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības nozarē alkohola lietošanas sekas visbiežāk izpaužas kā uzņēmuma tehnikas, aprīkojuma un iekārtu bojājumi vai salaušana. 35% šīs nozares uzņēmumu pēdējā gada laikā alkohola lietošanas rezultātā cietuši zaudējumus, kad sabojāta vai salauzta tehnika līdz 100Ls apmērā (8% pat vairākkārt), 22% šīs nozares uzņēmumu salauzta tehnika vai inventārs vairāk nekā 100Ls vērtībā, bet 13% sasists uzņēmuma transportlīdzeklis.

Var secināt, ka alkohola lietošana darbinieku vidū rada būtiskus materiālus zaudējumus lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības jomas uzņēmumiem salauzta vai sabojāta tehnikas un darba aprīkojuma veidā. Ņemot vērā, ka vairākums (62%) no šiem uzņēmumiem ir mazi (līdz 20 darbinieku, P.4. tabula pielikumā), materiālos zaudējumus nav viegli kompensēt. Tādējādi tas var ne vien kavēt un apstādināt darbu uzņēmumā, bet pat apdraudēt uzņēmuma pastāvēšanu.

Rūpniecības jomā, kur visbiežāk uzņēmumi veic darbinieku atlaišanu alkohola lietošanas dēļ, izplatītākā ar alkohola lietošanu saistītā problēma ir kvalitātes standartu neievērošana: šāda problēma alkohola lietošanas dēļ pēdējā gada laikā skārusi 22% rūpniecības nozares uzņēmumu. 18% darbinieku alkohola lietošanas rezultātā pēdējā gada laikā kavējuši apsolītos termiņus. Var secināt, ka visbiežāk rūpniecības nozares uzņēmumi darbinieku alkohola lietošanas dēļ cieš no kvalitātes un apkalpošanas standartu pasliktināšanās. Tas, savukārt, var būtiski ietekmēt uzņēmumu konkurētspēju. Ar 7% uzņēmumu tā rezultātā pēdējā gada laikā klienti lauzuši līgumus. 7% šīs nozares uzņēmumu arī atzīst, ka pēdējā gada laikā alkohola lietošanas rezultātā notikuši nelaimes gadījumi, kuru rezultātā darbinieki guvuši nelielas traumas vai savainojumus. Neraugoties uz to, ka pastāv liels risks alkohola lietošanas rezultātā sabojāt uzņēmuma tehniku, reāli tas pēdējā gada laikā noticis tikai 10% rūpniecības nozares uzņēmumu.

Būvniecības nozares uzņēmumi, kā jau minēts, uztver alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū kā ļoti aktuālu un tādu, kas būtiski ietekme viņu darbību. Tomēr, ja analizē sekas, kas reāli uzņēmumiem radušās alkohola lietošanas rezultātā, tās ir mazākas vai vismaz rodas mazāk uzņēmumu nekā rūpniecības vai lauksaimniecības nozarē. 11% būvniecības uzņēmumu atzīst, ka pēdējā gada laikā darbinieku alkohola lietošana novedusi pie tā, ka netiek ievēroti kvalitātes standarti, 7% alkohola lietošanas dēļ kavējuši termiņus, 15% uzņēmumos salauzta mazvērtīgā tehnika vai aprīkojums līdz 100Ls vērtībā un 7% - vērtīgāka tehnika. Kopumā 5% darbinieku alkohola lietošanas dēļ zaudējuši kādu klientu. Lai gan traumatisma risks nozarē tiek vērtēts kā ļoti augsts, nelaimes gadījumu alkohola lietošanas dēļ šajā nozarē, pēc uzņēmumu pārstāvju teiktā, bijis maz. Iepriekš veiktais pētījums "*Alkohola lietošanas ietekme uz nelaimes gadījumiem darba vidēs un ceļu satiksmes negadījumiem*" atklāj, ka kopumā 21% būvniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā kāds guvis traumu, kuras rezultātā bijusi nepieciešama medicīniskā palīdzība. Var secināt, ka būvniecības uzņēmumi pamatā šo traumatismu nesaista ar alkohola lietošanu.

Transporta, sakaru un glabāšanas nozares uzņēmumi kā īpaši aktuālu saskata risku salauzt vai sabojāt uzņēmuma tehniku, tai skaitā transportlīdzekļus, un ja aplūko alkohola lietošanas izraisītās sekas uzņēmumam, jāsecina, ka šīm bažām ir pamats. 10% šīs nozares uzņēmumu alkohola lietošanas rezultātā pēdējā gada laikā bojāta vai salauzta uzņēmuma tehnika, aprīkojums, telpas vai inventārs vairāk kā 100Ls apmērā un 10% sasists uzņēmuma transportlīdzeklis. 14% atzīst, ka alkohola lietošanas dēļ pēdējā gada laikā gadījies neievērot kvalitātes standartus. Sabiedrības uztveres dēļ šīs nozares uzņēmumiem ir jābūt īpaši piesardzīgiem attiecībā uz alkohola lietošanu darbinieku vidū - 3% uzņēmumu pēdējā gada laikā darbinieku alkohola lietošanas rezultātā ieguvuši negatīvu publicitāti.

Valsts pārvaldes un saistītajos uzņēmumos un iestādēs alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū uzskata par mazāk aktuālu, un tas atspoguļojas arī problēmās, kuras pēdējā gada laikā radušās uzņēmumam darbinieku alkohola lietošanas rezultātā. Kā liecina pētījumā iegūtie dati, gadījumi, kad alkohola lietošanas rezultātā valsts pārvaldes iestādēm un saistītajiem uzņēmumiem rodas jebkādas problēmas, ir ārkārtīgi reti. Biežākā alkohola lietošanas izraisītā problēma, ar ko pēdējā gada laikā saskārušies 3% šīs nozares uzņēmumu, ir termiņu kavēšana, savukārt 2% neievērojuši kvalitātes standartus.



## 4.2. Alkohola lietošana darba vietā

Uzņēmums var netieši veicināt alkohola lietošanu darbinieku vidū, regulāri rīkojot vai atbalstot pasākumu organizēšanu, kuros tiek lietots alkohols. Visbiežāk (aptuveni pusē uzņēmumu) oficiāli pasākumi, kuros tiek lietots alkohols, tiek organizēti reti, un darbiniekiem sanāk tajos piedalīties vienu līdz divas reizes gadā. Izvairīties no pasākumu rīkošanas vai alkohola lietošanas uzņēmuma oficiālajos pasākumos, liek bažas par iespējamu alkohola lietošanas veicināšanu darbinieku vidū. Par to liecina fakts, ka uzņēmumi, kuri uzskata, ka viņu nozarē pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū ir izplatītāka nekā citās nozarēs, biežāk atturas no pasākumu rīkošanas vispār (30%) vai arī rīko pasākumus bez alkohola (11%). Tāpat svarīgi arī, cik nopietni alkohola lietošana darbinieku vidū ietekmē uzņēmuma darbību (Sig.=0,07). Ja alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū būtiski ietekmē uzņēmuma darbību, apdraudot tā pastāvēšanu, pasākumi, kuros tiek lietots alkohols, tiek organizēti salīdzinoši reti; 39% šādu uzņēmumu pasākumus vai svinības uzņēmumā nerīko vispār un 10% nepasniež tajos alkoholu. Aptuveni puse uzņēmumu, kuros alkohola lietošana darbinieku vidū ir viena no būtiskākajām problēmām, pasākumus vai svinības uzņēmumā nerīko vispār.

Aptaujā iegūtie dati korelē ar uzņēmēju fokusgrupu diskusiju dalībnieku viedokli, kuri pastāstījuši par savu negatīvo pieredzi saistībā ar biežu t.s. oficiālo pasākumu organizēšanu darba vietā:

*Kādreiz rīkojām, bet redzot to attieksmi no darbiniekiem, nolēmām, ka labāk lai nav tas lielais plostis. Ja 50 cilvēki ir darbavietā, viņi ir tik atšķirīgi, un dažam to reālo seju tu redzi tikai tad, kad viņš ir iedzēris, sākas lielās runas un tā.. Kādreiz baigi rīkojām – Ziemassvētkus, Jāņus, sveicām dzimšanas dienās un vārda dienās, bet tagad vairs tā nē. Tagad apsveicam tikai Ziemassvētkos. (Uzņēmējs no Kurzemes)*

Noliedzošu attieksmi uzņēmēji pauduši arī pret sporta spēļu organizēšanu uzņēmuma darbiniekiem, jo, „arī, piemēram, sporta svētki ir izdzeršanās tikai tā, kādi viņi izskatās otrā dienā, tā nosportojušies...”

Tādejādi, par vēlamāku atpūtas un relaksācijas modeli un profilaktisku alkohola izplatību ierobežojošu pasākumu, darba devēji uzskatījuši darbinieku apvienošanas interešu grupās, „kam ir orientēšanās, kam ģimenes, satiekas, uzcep šašliku. Es domāju, ka tas ir tas pozitīvākais, ja to var jaut kaut kā veicināt, tad ir ļoti labi. Kur visi kopā, jēga maza.”

Aplūkojot aptaujas rezultātus dažādās nozaru grupās, var konstatēt, ka lauksaimniecības, mežsaimniecības un zvejniecības uzņēmumi visvairāk uzmanās, lai nekādi neveicinātu alkohola lietošanu: 37% vispār nekādus oficiālus pasākumus nerīko, bet 14% tos rīko, taču bez alkohola lietošanas. Tai pašā laikā tajos 49% šīs nozares uzņēmumos, kuri rīko pasākumus ar alkohola lietošanu, bieži vien alkohols pasākumā tiek lietots pārmērīgi, vienam cilvēkam izdzerot vismaz 3 pudeles alus (0,5l) vai sidra (0,3l) vai pudeli vīna (0,7l), vai arī 150 gramus stiprā alkohola (degvīnu, konjaku, viskiju vai rumu). 38% šīs nozares uzņēmumos, kuros tiek rīkoti pasākumi ar alkohola lietošanu, darbinieki gandrīz vienmēr tajos piedzeras un vēl 38% darbinieki dažreiz piedzeras. Papildus, ja pasākumā notiek pārmērīga alkohola lietošana, tad 16% gadījumu tajā iesaistās visi vai gandrīz visi darbinieki (7. tabula). Kā pozitīvu aspektu jāatzīmē, ka šādi pasākumi parasti nenotiek biežāk kā vienu vai divas reizes gadā.

Arī rūpniecības uzņēmumi mēdz vai nu vispār nerīkot nekādus oficiālus pasākumus (27%) vai nepiedāvāt tajos alkoholu (10%). Būvniecības, transporta, sakaru un glabāšanas nozarēs pieeja pasākumiem un svinībām, kas ietver alkohola lietošanu, ir nedaudz brīvāka (8. tabula). 9% būvniecības uzņēmumu un 14% transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumu sabiedriskus pasākumus, kuros tiek lietots alkohols, organizē vismaz reizi mēnesī.



## 7. tabula. Alkohola lietošana uzņēmuma organizētajos pasākumos (%)

|   | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība un<br>zvejniecība (A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība<br>(F) | Transports,<br>glabāšana<br>un sakari (I) | Valsts pārvalde<br>un saistītie<br>pakalpojumi (L) |
|---|---|-----------------------|-------------------|---|--|
| 2 - 3 reizes mēnesī                         | 1   | 0                     | 4                 | 3   | 1  |
| Reizi mēnesī                                | 0   | 2                     | 5                 | 11  | 3  |
| Retāk kā reizi mēnesī                       | 4   | 13                    | 13                | 14  | 10   |
| Vienu līdz divas reizes gadā                | 44  | 49                    | 54                | 46  | 51   |
| Oficiālos pasākumos alkohols netiek lietots | 14  | 10                    | 2                 | 5   | 7  |
| Uzņēmums šādus pasākumus nerīko             | 37  | 27                    | 21                | 21  | 29   |

Bāze: visi (n=538)

*Piezīme: jautājuma formulējums "Daudzos uzņēmumos alkoholu lieto svētku reizēs vai dažādu oficiālu pasākumu laikā. Par oficiāliem pasākumiem tiek uzskatīti visi pasākumi, kas notiek ar uzņēmuma/iestādes vadības akceptu un kas tiek organizēti ne tikai darba laikā un darba telpās, bet arī ārpus darba laika un/vai darba telpām, piemēram, sporta spēles, Ziemassvētku balle u.tml. Arī dzimšanas dienas svinības ir oficiāls pasākums, ja tiek rīkotas darba telpās un ja uzņēmuma/ iestādes vadība pret šādām svinībām neiebilst. Sakiet, lūdzu, cik bieži Jūsu uzņēmuma organizētajos oficiālajos pasākumos tiek lietots alkohols?"*

Lai gan transporta, glabāšanas un sakaru nozares uzņēmumi samērā bieži rīko pasākumus ar alkohola lietošanu, tomēr tajos pārmērīgas alkohola lietošanas gadījumi ir ļoti reti (40%). Visbiežāk piedzeršanās darba pasākumos raksturīga būvniecības jomas uzņēmumiem. Tajos ne tikai salīdzinoši bieži tiek rīkoti pasākumi ar alkohola lietošanu (tikai 23% šīs jomas uzņēmumu nerīko šādus pasākumus), bet, ja šādi pasākumi tiek rīkoti, 31% uzņēmumu darbinieki vienmēr tajos alkoholu lieto pārmērīgi un vēl 31% dažreiz pārmērīgi lieto alkoholu.

## 8. tabula. Pārmērīga alkohola lietošana uzņēmuma rīkotajos pasākumos (%)

|  | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība un<br>zvejniecība (A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība<br>(F) | Transports,<br>glabāšana<br>un sakari (I) | Valsts<br>pārvalde un<br>saistītie<br>pakalpojumi<br>(L) |
|--|---|-----------------------|-------------------|---|--|
| <i>Uzņēmumā netiek rīkoti pasākumi, kuros lieto alkoholu</i>   | -51-  | -36-                  | -23-              | -26-                                      | -34-   |
| Vienmēr vai gandrīz vienmēr                                    | 38  | 9                     | 31                | 21  | 0  |
| Dažreiz  | 38  | 23                    | 31                | 27  | 18   |
| Ļoti reti, ir bijuši atsevišķi gadījumi                        | 13  | 31                    | 22                | 40  | 22   |
| Darba pasākumos alkohols šādos apjomos<br>nekad netiek lietots | 4   | 21                    | 5                 | 1   | 13   |
| Grūti pateikt  | 7   | 17                    | 12                | 11  | 47   |

Bāze: uzņēmumā tiek rīkoti pasākumi, kuros lieto alkoholu

*Piezīme: jautājuma formulējums "Cik bieži šādos pasākumos vidēji viens darbinieks mēdz izdzert vismaz 3 pudeles alus (0,5l) vai sidra (0,3l) vai pudeli vīna (0,7l), vai arī 150 gramus stiprā alkohola (degvīnu, konjaku, viskiju vai rumu)?"*

Vērojamas atšķirības arī atkarībā no darbinieku skaita uzņēmumā. Mazie uzņēmumi, kuros strādā līdz 20 darbinieku, visbiežāk (37% gadījumu) nekādus oficiālus pasākumus vai svinības uzņēmumā neorganizē, turpretī lieli uzņēmumi, kuros ir vairāk kā 100 darbinieku, parasti tādus organizē vienu vai dažas reizes gadā (piemēram, uz Jauno Gadu). Iespējams, tas saistīts ar to, ka mazākiem uzņēmumiem ir ierobežotāki finanšu līdzekļi šādu pasākumu organizēšanai.

Pastāv nozīmīgas atšķirīgas tajā, cik bieži tiek organizēti svētki un pasākumi ar alkohola lietošanu uzņēmumos, kuri atrodas dažādās apdzīvotajās vietās (Sig.=0,06). Uzņēmumi ciematos vai lauku apvidos biežāk nekā Rīgā vai citos rajona centros izvēlas vai nu vispār nerīkot nekādus pasākumus uzņēmumā (32%) vai rīkot tos bez alkohola lietošanas (12%). Uzņēmumi Rīgā un citos rajona centros pasākumus, kuros tiek lietots alkohols, mēdz rīkot arī reizi mēnesī vai pat biežāk - attiecīgi, tā rīkojas 8% Rīgā un 12% citos rajona centros (9. tabula). Tomēr jāatzīmē, ka piedzeršanās gadījumi darba pasākumos ir līdzīgi bieži gan Rīgā un rajonu centros, gan mazpilsētās un pagastos, tādēļ, ka mazpilsētās un pagastos tajos gadījumos, kad tiek rīkoti pasākumi ar alkohola lietošanu, alkoholu lieto lielākos apjomos.

Starp uzņēmumiem, kuros pārsvarā darbinieki sazinās latviešu vai krievu valodā, būtiskas atšķirības pasākumu, kas ietver alkohola lietošanu, organizēšanā nav konstatējamas.

### 9. tabula. Alkohola lietošana uzņēmuma organizētajos pasākumos dažādās apdzīvotajās vietās (%)

|   | Rīga | Rajona centrs | Cita pilsēta | Ciems vai lauku apvidus |
|---|------|---------------|--------------|-------------------------|
| 2 - 3 reizes mēnesī                         | 3    | 2             | 1            | 1                       |
| Reizi mēnesī                                | 5    | 10            | 4            | 2                       |
| Retāk kā reizi mēnesī                       | 15   | 10            | 7            | 11                      |
| Vienu līdz divas reizes gadā                | 51   | 46            | 51           | 42                      |
| Oficiālos pasākumos alkohols netiek lietots | 5    | 5             | 8            | 12                      |
| Uzņēmums šādus pasākumus nerīko             | 21   | 27            | 30           | 32                      |

Bāze: visi (n=538)

Rūpniecības nozares uzņēmumi ne tikai mēdz atturēties no oficiālu pasākumu un svinību, kas ietver alkohola lietošanu, rīkošanas, bet, pat ja tādi tiek rīkoti, parasti tajos alkoholu lieto ar mēru. 21% uzņēmumu, kas rīko pasākumus ar alkohola lietošanu, šajos pasākumos darbinieki alkoholu nekad nelieto pārmērīgi un 31% ir bijuši atsevišķi, ļoti reti pārmērīgas alkohola lietošanas gadījumi. Tomēr, ja pasākumā vērojama pārmērīga alkohola lietošana, 24% uzņēmumu šajos apmēros alkoholu lieto lielākā daļa darbinieku un 24% - aptuveni puse darbinieku (10. tabula).

### 10. tabula. Pārmērīgas alkohola lietošanas izplatība darbinieku vidū uzņēmuma rīkotajos pasākumos (%)

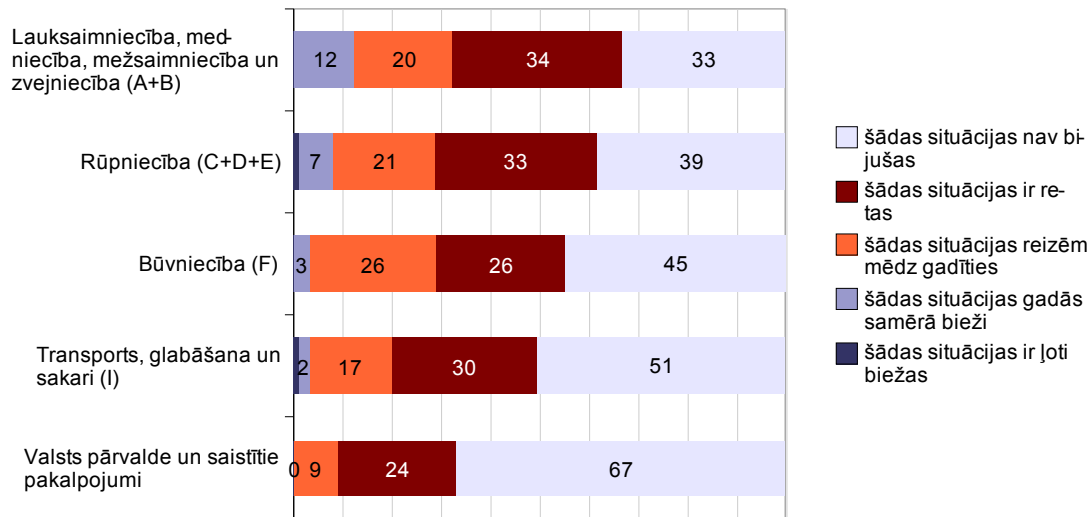
|                      | Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) | Rūpniecība (C+D+E) | Būvniecība (F) | Transports, glabāšana un sakari (I) | Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L) |
|----------------------|--|--------------------|----------------|-------------------------------------|--|
| Gandrīz visi         | 16   | 3                  | 13             | 14                                  | 12   |
| Lielākā daļa         | 26   | 24                 | 21             | 19                                  | 23   |
| Aptuveni puse        | 28   | 24                 | 30             | 32                                  | 25   |
| Daži darbinieki      | 23   | 33                 | 34             | 24                                  | 14   |
| Reti kurš darbinieks | 7  | 4                  | 1              | 8                                   | 10   |
| Grūti pateikt        | 0  | 13                 | 1              | 3                                   | 17   |

Bāze: uzņēmumā tiek rīkoti pasākumi, kuros mēdz pārmērīgi lietot alkoholu.

Piezīme: jautājuma formulējums "Aptuveni kāda daļa darbinieku šajos pasākumos mēdz lietot alkoholu minētajos apjomos?"

Alkohola lietošana darba pasākumos, kas visbiežāk notiek vienu vai dažas reizes gadā, vēl neliecina par alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū. Tādēļ pētījumā arī noskaidrots, cik izplatīta ir alkohola lietošana darba laikā ārpus oficiālu pasākumu ietvariem. Iegūtie dati liecina, ka visbiežāk šādas situācijas raksturīgas lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības uzņēmumos – 12% šīs jomas uzņēmumu samērā bieži gadās, ka darbinieki darba laikā lieto alkoholu, bet vēl 20% šādas situācijas reizēm mēdz gadīties (8. attēls). Tas, ka trešdaļā lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības un medniecības uzņēmumu nav retums, ka darbinieki darba laikā lieto alkoholu, uzskatāms par ārkārtīgi satraucošu rezultātu.

### 8. attēls. Alkohola lietošana darba laikā ārpus pasākumu ietvariem (%)



Bāze: visi (n=538)

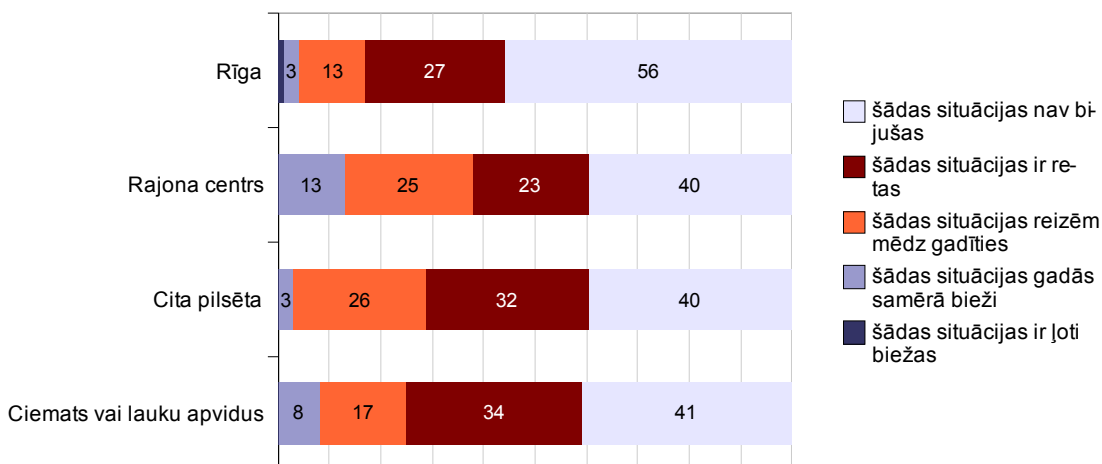
Piezīme: jautājuma formulējums "Vai Jūsu uzņēmumā ir bijuši gadījumi, kad darbinieki lieto alkoholu darba laikā ārpus oficiāliem pasākumiem?"

Arī rūpniecības nozarē alkohola lietošana darba laikā ir samērā izplatīta problēma: 8% rūpniecības uzņēmumu šādas situācijas gadās samērā bieži vai bieži, un vēl 21% tās reizēm mēdz gadīties. Tas var būt viens no iemesliem, kādēļ šīs nozares uzņēmumi salīdzinoši reti organizē oficiālus pasākumus vai svinības uzņēmumā ar alkohola lietošanu.

Būvniecības nozarē, lai gan uzņēmumi brīvāk pieiet svētku svinēšanai ar alkoholiskajiem dzērieniem un lieto tajos vairāk alkohola, ārpus šiem pasākumiem darbinieki alkoholu darba laikā lieto nedaudz retāk. Kopumā 39% būvniecības uzņēmumu mēdz vismaz reizēm gadīties, ka darbinieki lieto alkoholu darba laikā. Transporta, glabāšanas un sakaru nozarē 20% uzņēmumu atzīst, ka vismaz reizēm darbinieki mēdz lietot alkoholu darba laikā. Valsts pārvaldes iestādēs un saistītajos uzņēmumos šādas situācijas parasti ir retas vai to faktiski nav.

Nozīmīgi atšķiras situācija dažādās apdzīvotajās vietās (Sig.=0,01). Rīgā nozīmīgi biežāk nekā citās apdzīvotajās vietās (56%) uzņēmumi uzskata, ka situāciju, kad darbinieks darba laikā lietotu alkoholu, nav (9. attēls). Visbiežāk šādas situācijas atzīst citu rajonu centru uzņēmumi. Starp citiem reģioniem, izņemot Rīgu, nozīmīgu atšķirību nav.

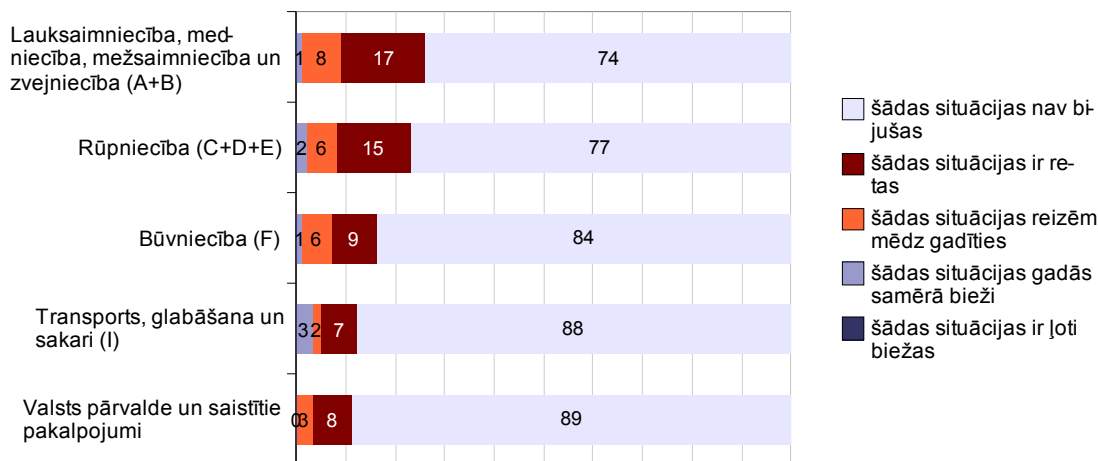
### 9. attēls. Alkohola lietošana darba laikā ārpus oficiālu pasākumu ietvariem dažādās apdzīvotajās vietās (%)



Bāze: visi (n=538)

Pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū darba laikā ir daudz mazāk izplatīta, taču arī tā visbiežāk sastopama lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zivsaimniecības nozarē (10. attēls). Šajā nozarē tikai 74% uzņēmumu pārstāvju uzskata, ka pārmērīgas alkohola lietošanas darba laika gadījumu viņu uzņēmumā nav bijis, 17% šādas situācijas ir retas, bet 9% šādas situācijas mēdz gadīties vai gadās samērā bieži. Situācijas, kad darbinieks darba laikā pārmērīgi lieto alkoholu, ir bijušas arī 23% rūpniecības uzņēmumos, pie tam 8% šādas situācijas nav retums. Ar pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū saskārušies arī 16% būvniecības uzņēmumu, 12% transporta, sakaru un glabāšanas uzņēmumu un 11% valsts pārvaldes un saistīto uzņēmumu un iestāžu.

### 10. attēls. Pārmērīga alkohola lietošana darba laikā ārpus oficiālu pasākumu ietvariem dažādās apdzīvotajās vietās (%)



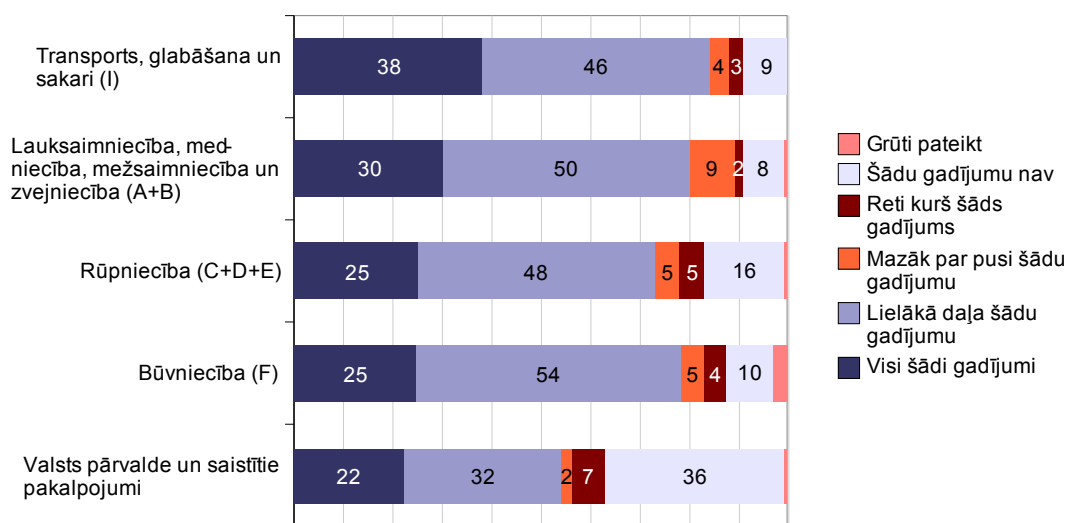
Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Un cik bieži Jūsu uzņēmumā ir gadījumi, kad kāds no darbiniekiem pārmērīgi lieto alkoholu darba laikā ārpus oficiāliem pasākumiem?"

Visbiežāk ar pārmērīgu alkohola lietošanu darba laikā saskaras uzņēmumi ciematos un lauku apvidū (26%), pie tam jāatzīmē, ka Rīgā šādi gadījumi uzņēmumos ir retāki nekā citos rajona centros.

Tomēr jāņem vērā, ka uzņēmumu pārstāvji var nebūt informēti par patieso alkohola lietošanas gadījumu skaitu darba laikā. Pētījums ļauj konstatēt, ka dažādās nozarēs uzņēmēju informētība par šiem gadījumiem atšķiras (Sig.=0,00). Salīdzinoši biežāk visus gadījumus, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā, atklāj transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumi (38%), bet 46% šīs nozares uzņēmumu uzskata, ka atklāj lielāko daļu šādu gadījumu. Visās aplūkotajās nozarēs, izņemot transporta jomu, tomēr katrs desmitais uzņēmums atzīst, ka konstatē mazāk kā pusi vai pat reti kuru no alkohola lietošanas gadījumiem darba vietā vai ierašanos darbā alkohola reibumā (11. attēls). Šajā ziņā atšķirības starp reģioniem nav konstatējamas (Sig.=0,43).

### 11. attēls. Vai tiek konstatēti visi no gadījumiem, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā (%)



Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Kā Jūs vērtējat savu vai citu atbildīgo personu informētību par gadījumiem, kad kāds darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā vai arī lieto alkoholu darba laikā? Vai Jūsprāt tiek konstatēti:..."

Nozīmīgi atšķiras dažādu nozaru uzņēmumu rīcība situācijā, ja konstatēts, ka darbinieks ieradies darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā. Vismazākās sankcijas šādos gadījumos realizē valsts pārvaldes un saistītie uzņēmumi un iestādes: tikai 28% sūta darbinieku mājās un 23% izsaka brīdinājumu, bet 11% nekavējoties darbinieku atlaiž no darba (11. tabula). Salīdzinājumam, būvniecības uzņēmumi 71% gadījumu sūta darbinieku mājās, biežāk nekā citu aplūkoto nozaru uzņēmumi izsaka brīdinājumu (58%), liek rakstīt paskaidrojumu (58%) un informē par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba vietā (37%). Rūpniecības jomā rīcība ir radikālāka – lai gan salīdzinoši mazāk (59%) uzņēmumu šādā situācijā sūta darbinieku mājās, tomēr 59% uzņēmumu liek rakstīt paskaidrojumu un 29% nekavējoties atlaiž darbinieku no darba. Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medicīnas un zvejniecības jomā, ja tiek konstatēts, ka darbinieks ir alkohola reibumā, ļoti reti tiek pieļauts darbs šādā stāvoklī – 82% uzreiz sūta darbinieku mājās, bet tikai 17% informē par riskiem vai uzreiz atlaiž no darba. Transporta, glabāšanas un sakaru jomā 56% uzņēmumu darbinieku, kurš ieradies darba alkohola reibumā, uzreiz sūta mājās, bet 21% uzreiz atlaiž no darba. Interesanti, ka šajā nozarē šādā situācijā salīdzinoši reti (16%) informē par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba vietā.

Papildus daudzi (28%) uzņēmumi minējuši arī, ka situācijā, kad darbinieks ierodas darbā iereibis vai lieto alkoholu darba laikā, tiek sastādīts akts. Daļa uzņēmumu šādā situācijā piemēro arī naudas sodu darbiniekam (14%).

Jāatzīmē arī, ka uzņēmumi situācijā, kad darbinieks darba laikā lieto alkoholu vai ierodas darbā alkohola reibumā, bieži vien piemēro ne vienu vien sodu. Ja darbinieku sūta mājās, tad 64% gadījumu viņam liek arī rakstīt paskaidrojumu, 55% gadījumu izsaka brīdinājumu un 32% - informē par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā. Ja darbiniekam liek rakstīt paskaidrojumu, tad parasti (82%) viņu arī sūta mājās, 62% izsaka brīdinājumu, 32% informē par riskiem un 24% atlaiž. Ja darbiniekam izsaka brīdinājumu, tad 41% gadījumu viņu arī informē par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu, 69% gadījumu liek rakstīt arī paskaidrojumu un 79% sūta mājās. Ja uzņēmums informē darbinieku par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu, tad parasti to dara papildus brīdinājuma izteikšanai (81%), darbinieka sūtīšanai mājās (89%) un paskaidrojuma rakstīšanai (73%). Šādā gadījumā parasti neatlaiž no darba. Ja uzņēmums nolemj darbinieku atlaist no darba, tad bieži vien neko citu arī vairs nedara, izņemot paskaidrojuma pieprasīšanu (55%). Tikai 8% uzņēmumu šādā gadījumā arī paskaidro ar alkohola lietošanu saistītos riskus. Tas liecina, ka darbinieka atlaišana varbūt risina konkrētā brīža problēmu uzņēmumam, taču nepalīdz cīnīties ar alkohola problēmu ilgtermiņā.

**11. tabula. Uzņēmuma atbildīgās personas rīcība šādā situācijā (%)**

|  | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība un<br>zvejniecība (A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība<br>(F) | Transports,<br>glabāšana<br>un sakari (I) | Valsts pārvalde<br>un saistītie<br>pakalpojumi (L) |
|--|---|-----------------------|-------------------|---|--|
| Sūtāt darbinieku mājās   | 82  | 59                    | 71                | 56  | 28   |
| Izsakāt brīdinājumu  | 41  | 40                    | 58                | 43  | 23   |
| Liekat rakstīt paskaidrojumu   | 37  | 59                    | 58                | 44  | 24   |
| Informējat par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba vietā | 17  | 25                    | 37                | 16  | 4  |
| Nekavējoties atlaižat no darba   | 17  | 29                    | 19                | 21  | 11   |
| Nedarāt neko   | 0   | 1                     | 0                 | 1   | 0  |

Bāze: visi (n=538)

**Cita atbilde** (minēšanas biežums): Sastāda aktu (28), Naudas sods (14), Nav bijis (21), Dienesta pārbaude (3), Noteikta procedūra (3), Atkarīgs no situācijas (3), Alkohola testi (2), Atstrādā (1), Rājiens (1), Pārrunas (1), Samazina algu (1), Sodī (1), Sūta uz narkoloģisko dispenseru (1).

Aptaujā iegūto informāciju apliecina arī fokusgrupu diskusiju rezultāti – konstatējot alkohola lietošanu darbinieku vidū, uzņēmēji izmanto dažādas metodes, tiesa, visi diskusiju dalībnieki uzsvēruši nepieciešamību ievērot konsekvenci lēmumu pieņemšanā.

Viens no populārākajiem modeļiem – darbinieka sūtīšana mājās un lūgums rakstīt paskaidrojumu nākošajā dienā:

*Mēs šajā ziņā esam ļoti strikti.[..] Mēs uzreiz viņiem nākošā dienā sakām – lūdzu, raksti paskaidrojumu, un viņš raksta arī. Cits pat godīgi uzraksta – biju iedzēris darba vietā darba laikā. Nākošo reizi vēl viens paskaidrojums un es jau viņu varu atlaist, jo darba kārtības noteikumos ir ierakstīts, ja tu divreiz esi atradies darbavietā alkohola reibumā, varu tevi atlaist un to nevar apstrīdēt nekādā tiesā. (Uzņēmējs Kurzemē)*

Kā labās prakses piemēru var minēt kāda no transporta nozarē strādājošiem uzņēmumiem Rīgā īstenoto vairākpakāpi alkohola lietošanas ierobežošanas programmu:

*Pirms darbinieks vispār uzsāk darbu, pirms viņš tiek pielaists pie stūres, viņam ir jāiziet vesela kaudze visādas lietas – medicīniskā pārbaude un alkohola pārbaude. [..] Attiecīgi, ja cilvēkam vispār asinis parādās alkohols, izelpā, viņš momentā tajā dienā tiek atstādināts no darba. Viņam ir dots laiks 2 stundas, lai viņš ierastos Hospitāļu ielā un tur pārbaudītos atkārtoti. Ja promiju skaits ir lielāks par 0.49, šis cilvēks riskē zaudēt darbu vispār.[..] Protams, uzreiz samazinās bonusi. Pirmkārt, zūd prēmija, otrkārt, zūd t.s. „trīspadsmitā” alga. Tas ir diezgan būtiski.*

Rīcība situācijā, ja darbinieks ieradies darbā iereibis vai lieto alkoholu darba laikā, ir atkarīga no tā, cik ļoti alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū ietekmē uzņēmuma darbību un cik aktuāla ir šī problēma starp citām problēmām un izaicinājumiem, ar kuriem saskaras uzņēmums. Ja alkohola lietošana darbinieku vidū drīzāk vai būtiski ietekmē uzņēmuma darbību, tad biežāk izvēlas izteikt darbiniekam brīdinājumu un sūtīt viņu mājās. Turpretī, ja alkohola lietošana darbinieku vidū nekādi uzņēmuma darbību neietekmē, darbiniekam reti liek rakstīt paskaidrojumu vai informē viņu par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba vietā. Par riskiem darbiniekus visbiežāk informē tie uzņēmumi, kuros darbinieku alkohola lietošanas paradumi drīzāk ietekmē, izraisot noteiktas negatīvas sekas uzņēmumam. Tas nozīmē, ka aktīvu rīcību un reakciju no uzņēmumu puses, kā arī ieinteresētību problēmas risināšanā var sagaidīt tajā gadījumā, ja uzņēmuma vadība jūt, ka alkohola lietošana darbinieku vidū jūtami ietekmē uzņēmuma darbību. Ja uzņēmums alkohola lietošanu neuzskata par problēmu vispār, darbiniekus alkohola reibumā salīdzinoši reti sūta mājās, informē par riskiem vai liek rakstīt paskaidrojumu, turpretī, ja problēma ir samērā būtiska vai viena no būtiskākajām, tad darbinieku sūtīšana mājās ir tipiska. Interesanta sakarība vērojama attiecībā uz darbinieku atlaišanu. Tie uzņēmumi, kuriem alkohola lietošana darbinieku vidū ir samērā būtiska problēma, biežāk nekā tie, kuriem šī problēma nešķiet būtiska, darbinieku, kas ieradies darbā alkohola reibumā, atlaiž no darba. Turpretī uzņēmumi, kuriem alkohola lietošana darbinieku vidū ir viena no būtiskākajām problēmām, darbinieku atlaišanu šādā situācijā veic visretāk (12. tabula). Tas var liecināt, ka darbinieku trūkums neļauj atlaist darbiniekus, kuriem ir pārmērīgas alkohola lietošanas problēma, no kā būtiski cieš uzņēmums.

**12. tabula. Uzņēmuma atbildīgās personas rīcība atkarībā no problēmas būtiskuma uzņēmumam (%)**

|  | Nav problēma vispār | Ir viena no mazāk būtiskajām problēmām | Ir samērā būtiska problēma | Ir viena no būtiskākajām problēmām | Ir pati būtiskākā problēma |
|--|---------------------|--|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| Sūtāt darbinieku mājās   | 34                  | 64                                     | 82                         | 89                                 | 79                         |
| Liekat rakstīt paskaidrojumu   | 27                  | 53                                     | 66                         | 50                                 | 57                         |
| Izsakāt brīdinājumu  | 24                  | 49                                     | 54                         | 61                                 | 29                         |
| Informējat par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba vietā | 8                   | 30                                     | 26                         | 28                                 | 14                         |
| Nekavējoties atlaižat no darba   | 18                  | 20                                     | 28                         | 3                                  | 29                         |
| Nedarāt neko   | 1                   | 1                                      | 0                          | 0                                  | 0                          |

Bāze: visi (n=538)

Tāpat rīcība saistīta arī ar to, cik bieži uzņēmumā gadās situācijas, ka darbinieki darba laikā lieto alkoholu. Uzņēmumi, kuros šādas situācijas gadās reizēm vai reti, biežāk nekā uzņēmumi, kuros šādas situācijas gadās samērā bieži, liek rakstīt darbiniekiem paskaidrojumus. Iespējams, ka tieši tas viņiem palīdz mazināt šādu gadījumu skaitu. Uzņēmumi, kuros šādas situācijas reizēm mēdz gadīties, biežāk nekā tie, kuriem šādas situācijas ir retas vai to nav, sūta darbinieku mājās. Tas liecina, ka, ja uzņēmums nav saskāries ar situāciju, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā, tas iespējams neapzināsies riskus un ne vienmēr sūtīs šādu darbinieku mājās.

Uzņēmumi, kuros ir mazāk kā 50 darbinieku, paskaidrojumus rakstīt liek retāk nekā uzņēmumi, kuros ir 50 vai vairāk darbinieku, un atlaiž darbiniekus retāk nekā uzņēmumi, kuros ir 100 vai vairāk darbinieku. Visbiežāk nekavējoties šādā situācijā darbinieku atlaiž uzņēmumi, kuros ir 250 vai vairāk darbinieku.



Ja uzņēmums ir lielāks, attiecības ir formālākas, darba nosacījumi labāki un darbiniekus aizstāt un atrast ir vieglāk, tādēļ arī darbinieku atlaišana kā risinājums lielos uzņēmumos tiek izmantota biežāk. Mazajiem uzņēmumiem ar alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū cīnīties ir grūtāk.

Atšķiras arī dažādās apdzīvotajās vietās izmantotās stratēģijas. Visbiežāk darbiniekus mājās sūta uzņēmumi pagastos vai lauku apvidū, taču paskaidrojumus tur liek rakstīt retāk nekā Rīgā vai mazākās pilsētās, kas nav rajonu centri.

### **4.3. Problemātiska alkohola lietošana darbinieku vidū**

Alkohola lietošana tieši atsaucas uz darbinieku disciplīnu. Ja darbiniekam ir pārmērīgas alkohola lietošanas problēma, nav retums, ka tiek kavēts darbs un ka darbinieks nav spējīgs pienācīgi pildīt sev uzticētos pienākumus. Kā liecina aptaujas dati, lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības nozare arī šādā skatījumā no alkohola lietošanas problēmas darbinieku vidū cieš visvairāk. Aptuveni trešdaļā (33%) šīs jomas uzņēmumu pēdējā mēneša laikā kāds darbinieks alkohola lietošanas dēļ neieradās darbā vispār, 20% uzņēmēju kāds darbinieks “pazuda” uz nedēļu vai ilgāk, 31% kāds darbinieks ieradās darbā alkohola reibumā vai pēc smagas alkohola lietošanas un 25% darbinieks alkohola lietošanas rezultātā nebija spējīgs pildīt savus darba pienākumus. Kā redzams, šādas situācijas nozarē nebūt nav retums. Kopumā 70% šīs nozares uzņēmumu ir runājuši ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu, pie tam 31% to ir darījuši pēdējā mēneša laikā un vairāk nekā puse – pēdēja gada laikā (P.6.tabula pielikumā). Aptuveni puse (53%) lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zivsaimniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā zaudējuši vismaz vienu pilnu darba dienu, kad darbinieks alkohola lietošanas dēļ nav ieradies darbā, bet 49% pēdēja gada laikā kāds darbinieks ieradās darbā iereibis. Var secināt, ka uzņēmumiem alkohola lietošana darbinieku vidū nes tiešus zaudējumus. Tomēr pašlaik tie par produktivitātes zudumu satraucas mazāk nekā par citiem ar alkohola lietošanu saistītiem riskiem.

Rūpniecības nozarē problēmas ir līdzīgas, taču tās notiek retāk. Īpaši raksturīgi šai nozarei ir darbiniekiem alkohola lietošanas rezultātā “pazust” no darba uz nedēļu vai ilgāk. Kopumā 64% šīs jomas uzņēmumu saskārušies ar šādu situāciju, pie tam pēdējā gada laikā vien – 43%, un pēdējā mēneša laikā – 11%. Puse rūpniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā saskārušies ar to, ka darbinieks alkohola lietošanas rezultātā neierodas darbā, taču tikai 19% uzņēmumu tas noticis pēdējā mēneša laikā. Pusē (49%) rūpniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā kāds darbinieks ieradies darbā alkohola reibumā, bet 15% tas noticis pēdējā mēneša laikā. Aptuveni puse rūpniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā ir runājuši ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu.

Vēl nedaudz retāk kā rūpniecības nozarē, alkohola lietošana ietekmē darbinieku uzvedību būvniecības nozarē. 46% uzņēmumu pēdējā gada laikā vismaz kādu reizi darbinieks alkohola lietošanas dēļ nav ieradies darbā, pie tam 17% tas noticis pēdējā mēneša laikā. 51% būvniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā saskārušies ar situāciju, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā, un 14% tas noticis pēdējā mēneša laikā. Situācijas, kad darbinieks “pazūd” uz nedēļu, šajā nozarē ir bijušas retāk, tomēr arī ar tādām pēdējā gada laikā ir saskārušies 36% būvniecības uzņēmumu. Gandrīz puse (47%) rūpniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā runājuši ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu.

Transporta, glabāšanas un sakaru nozarē ir vairāk uzņēmumu, kuri nav saskārušies ar alkohola izraisītām problēmām attiecībā uz darbinieku disciplīnu un darbaspējām. Tomēr no uzņēmumiem, kuros šādas problēmas ir, daudzi ar tām saskārušies nesen, t.i., visticamāk, saskaras bieži. 10-13% šīs nozares uzņēmumu pēdējā mēneša laikā alkohola lietošanas rezultātā kāds darbinieks nav ieradies darbā, „pazudis” uz nedēļu vai ilgāk, ieradies darbā alkohola reibumā vai arī ir bijusi saruna ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu.

Valsts pārvaldes un saistītajās jomās alkohola lietošanas izraisītās sekas izjūt salīdzinoši vismazāk. Tomēr arī šajā nozarē 13% uzņēmumu vai iestāžu pēdējā gada laikā ir gadījies, ka kāds darbinieks alkohola lietošanas rezultātā neierodas darbā, un 13% kāds darbinieks pēdējā gada laikā ieradies darbā alkohola reibumā. Kopumā arī 37% valsts pārvaldes iestāžu vadītāju ir runājuši ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu, tomēr tikai 14% - pēdējā gada laikā.

Saskaršanās biežums ar minētajām problēmām atkarīgs arī no uzņēmuma lieluma, taču saistība ne vienmēr ir tāda, kā varētu sagaidīt. Tieši mazajos uzņēmumos, kuros ir līdz 20 darbinieku, biežāk pēdējā mēneša laikā gadījies, ka darbinieks alkohola lietošanas rezultātā nokavē darbu (21%) vai ierodas darbā alkohola reibumā (20%). Uzņēmumi, kuros ir līdz 50 darbinieku, biežāk pēdējā mēneša laikā runājuši ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu (24%). Tas liecina, ka mazākos uzņēmumos alkohola lietošanas problēma darbinieku vidū ir nopietnāka. Kopumā pēdējā gada laikā visbiežāk ar situāciju, kad kāds darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā, saskārušies uzņēmumi, kuros ir 250 vai vairāk darbinieku (48%). Uzņēmumos, kuros strādā vairāk kā 100 darbinieku, biežāk arī pēdējā gada laikā kāds darbinieks alkohola lietošanas rezultātā “pazudis” uz nedēļu vai vairāk. Taču tas skaidrojams ar lielāku darbinieku skaitu un neliecina par problēmas aktualitāti uzņēmumā.

Vērojamas arī nozīmīgas reģionālās atšķirības. Rīgā retāk kā citur bijušas situācijas, kad darbinieks alkohola lietošanas rezultātā nokavē darbu vai neierodas darbā vispār. Rīgā arī retāk raksturīga ierašanās darbā alkohola reibumā un nespēja pildīt darba pienākumus. Tādēļ arī sarunu par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu bijis mazāk – pēdējā gada laikā tās notikušas tikai 31% uzņēmumu, salīdzinājumā ar gandrīz 50% citviet. Biežāk dažādas alkohola lietošanas atstātās sekas uz darbinieku disciplīnu un darbaspējām izjūt uzņēmumi citos rajona centros un laukos.

Arī uzņēmējiem, kuri piedalījušies pētījuma ietvaros organizētajās fokusgrupās, nācies saskarties ar to, ka alkohola lietošanas rezultātā darbinieki ir kavējuši vai vispār nav ieradušies darbā. Piemēram, darba devēji, kuri pārstāv vidējos un mazos uzņēmumus Kurzemē, kā diezgan raksturīgu minējuši parādību, kad darbinieki neierodas darbā nedēļas sākumā, to pamatojot ar pēkšņu slimību:

*Mums taksometristiem ir problēma ar pirmdienām. Sestdien, svētdien viņš nodzer, pirmdienas rītā atsūta īsziņu, ka nevar būt, jo ir slimis. Viņš zina, ka promiles vēl ir iekšā.*

*Jā, par pirmdienām. Ir citi, kas nemaz nezvana - nav un viss. Ir atkal tādi, kas ir ļoti apzinīgi, atsūta pirmdien īsziņu dažas pirms astoņiem – šodien esmu slimis. Interesanti, ka visbiežāk pirmdienās. Bet pa vienu dienu jau pie ārsta neviens neiet un tā ir tā problēma. Viņš, piemēram, saka – man šodien sāp galva, slikta dūša, bet rīt man viss kārtībā. Ko es iešu pie ārsta?! Es neesmu dzēris, bet man ir slikti. [...] To jau arī nekā nevar pārbaudīt – vai viņš tiešām ir to vienu dienu slimis...*

Savukārt vairāki uzņēmēji no Rīgā organizētās fokusgrupu diskusijas uzsvēruši, ka „alkohols slēpjas arī aiz slimības lapām.”

iegūtie rezultāti uz jautājumu par to, cik daudziem no uzņēmuma darbiniekiem ir ar alkohola lietošanu saistītas problēmas, t.i., pārmērīgi lieto alkoholu un ir grūtības apstāties, sniedz ieskatu problēmas apmēros Latvijas uzņēmumos. Tikai 35% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības uzņēmumu var teikt, ka nevienam no viņu darbiniekiem nav problēmu ar alkoholu (13. tabula). Parasti šādas problēmas ir 2-4 darbiniekiem (42%), bet 8% - pat vēl vairāk darbinieku. Tas, ņemot vērā, ka 62% šīs jomas uzņēmumu strādā mazāk kā 20 darbinieku, ir ļoti augsts rādītājs, un liecina, ka pārmērīgas alkohola lietošanas problēma šīs jomas darbinieku vidū ir ārkārtīgi izplatīta.

**13. tabula. Darbinieku skaits, kuriem ir problēmas ar alkoholu (%)**

|                             | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība<br>un zvejniecība<br>(A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība (F) | Transports,<br>glabāšana un<br>sakari (I) | Valsts pārvalde<br>un saistītie<br>pakalpojumi (L) |
|-----------------------------|--|-----------------------|----------------|---|--|
| Nevienam                    | 35   | 40                    | 46             | 60  | 76   |
| Vienam darbiniekam          | 14   | 8                     | 4              | 2   | 12   |
| 2 – 4 darbiniekiem          | 42   | 20                    | 27             | 19  | 9  |
| 5 – 10 darbiniekiem         | 7  | 17                    | 15             | 16  | 0  |
| 11 – 20 darbiniekiem        | 1  | 8                     | 4              | 1   | 1  |
| 21 – 50 darbiniekiem        | 0  | 2                     | 0              | 2   | 0  |
| Vairāk nekā 50 darbiniekiem | 0  | 1                     | 2              | 0   | 0  |
| Atsakās atbildēt            | 1  | 4                     | 2              | 0   | 2  |

Bāze: visi (n=538)

*Piezīme: Jautājuma formulējums: "Mēs visi mēdzam šad tad iedzert alkoholu, taču sakiet, lūdzu, cik no Jūsu uzņēmumā nodarbinātajiem, Jūsaprāt, ir ar alkohola lietošanu saistītas problēmas, t.i., pārmērīgi lieto alkoholu un ir grūtības apstāties?"*

Līdzīgi rezultāti iegūti arī par rūpniecības nozari. Tikai 40% rūpniecības uzņēmumu uzskata, ka viņiem nav neviena darbinieka, kuram būtu problēmas ar alkoholu. Tomēr ņemot vērā tipisko darbinieku skaitu šīs nozares uzņēmumos (68% ir 50 vai vairāk darbinieku) problēmas ar alkoholu ir mazākai daļai darbinieku nekā lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē. Satraucoši, ka 17% rūpniecības nozares uzņēmumu ir 5-10 darbinieku, kuriem ir alkohola problēmas, bet 11% ir pat vairāk šādu darbinieku. Daži darbinieki ar alkohola problēmu uzņēmumā var būt sagādīšanās, bet tas, ka turpat katram trešajam rūpniecības uzņēmumam ir vismaz pieci darbinieki, kuriem ir alkohola problēma, liecina par uzņēmumu nepietiekamu motivāciju vai nespēju likvidēt šīs problēmas izplatību darbinieku vidū.

Arī vairumā (54%) būvniecības uzņēmumu ir darbinieki, kuriem ir alkohola problēma. 31% ir ne vairāk kā četri šādi darbinieki, 15% - 5-10 šādi darbinieki un 4% - 11-20 šādu darbinieku. Ir arī atsevišķi būvniecības uzņēmumi, kuros, pēc viņu pasu sacītā, ir vairāk nekā 50 darbinieku, kuriem ir alkohola problēmas. Tas nozīmē, ka būtisku daļu strādājošo veido cilvēki, kuriem ir problēmas ar alkoholu.

Transporta, glabāšanas un sakaru jomā darbinieku, kam būtu alkohola problēmas, ir mazāk. Tomēr arī šajā jomā daudziem uzņēmumiem šī problēma nav sveša. 19% ir 2-4 darbinieki, kuriem ir alkohola problēma, bet vēl 19% ir pieci vai pat vairāk šādi problemātiski darbinieki.

Valsts pārvaldes un saistītajās iestādēs un uzņēmumos darbinieku, kuriem ir problēmas ar alkoholu, parasti (76%) nav. Ja arī kādam šādas problēmas ir, tad parasti tas ir viens darbinieks (12%) vai daži (2-4) darbinieki (9%). šis pozitīvais rezultāts nav saistīts ar to, ka šīs nozares uzņēmumi vai iestādes būtu mazi – tikai 9% ir mazāk kā 20 darbinieku, bet 47% ir 100 vai vairāk darbinieku.

Vērojamas nozīmīgas atšķirības starp dažādām apdzīvotajām vietām (Sig.=0,00). Rīgā nozīmīgi biežāk kā citās apdzīvotajās vietās (61%) uzņēmumi norāda, ka nevienam no darbiniekiem nav problēmas ar alkoholu (14. tabula). Laukos parasti šādas problēmas ir dažiem darbiniekiem, bet, kā jau iepriekš minēts, arī uzņēmumu lielums un darbinieku skaits tajos laukos ir mazāks.

**14. tabula. Darbinieku skaits, kuriem ir problēmas ar alkoholu, dažādās apdzīvotajās vietās (%)**

|                             | Rīga | Rajona centrs | Cita pilsēta | Ciematā vai lauku apvidus |
|-----------------------------|------|---------------|--------------|---------------------------|
| Nevienam                    | 61   | 49            | 43           | 42                        |
| Vienam darbiniekam          | 5    | 7             | 8            | 13                        |
| 2 – 4 darbiniekiem          | 17   | 27            | 24           | 34                        |
| 5 – 10 darbiniekiem         | 11   | 10            | 17           | 6                         |
| 11 – 20 darbiniekiem        | 4    | 5             | 4            | 3                         |
| 21 – 50 darbiniekiem        | 1    | 2             | 1            | 2                         |
| Vairāk nekā 50 darbiniekiem | 0    | 0             | 2            | 0                         |
| Atsakās atbildēt            | 2    | 0             | 3            | 0                         |

Bāze: visi (n=538)

*Piezīme: Jautājuma formulējums: "Mēs visi mēdzam šad tad iedzert alkoholu, taču sakiet, lūdzu, cik no Jūsu uzņēmumā nodarbinātajiem, Jūsaprāt, ir ar alkohola lietošanu saistītas problēmas, t.i., pārmērīgi lieto alkoholu un ir grūtības apstāties?"*

Pastāv nozīmīgas atšķirības arī atkarībā no valodas, kādā visbiežāk sarunājas darbinieki uzņēmumā (Sig.=0,00). Uzņēmumos, kuros darbinieki pamatā sarunājas krievu valodā, biežāk nekā uzņēmumos, kuros pamatā sarunājas latviešu valodā ar alkoholu saistītas problēmas ir vairāk kā četriem darbiniekiem (27% salīdzinājumā ar 14%). Tas palielina iespēju, ka darbinieki, kuriem ir problēmas ar alkoholu, grupā pamudina viens otru lietot alkoholu biežāk.

Saprotams, ka lielos uzņēmumos iespēja, ka būs kāds darbinieks, kuram ir alkohola problēma, pieaug. Atšķirības atkarībā no uzņēmumu lieluma ir nozīmīgas (Sig.=0,00), taču ne tik lielas, kā varētu sagaidīt. Arī 44% mazo uzņēmumu, kuros ir līdz 20 darbinieku, ir kāds darbinieks, kuram ir alkohola problēmas (15. tabula). 25% mazo uzņēmumu alkohola problēmas ir 2-4 darbiniekiem, bet 6% - pat vairāk darbiniekiem. Ņemot vērā, ka mazos uzņēmumos katra darbinieka ieguldījums vairāk atsaucas uz kopējiem uzņēmuma panākumiem, šis rezultāts apstiprina, ka alkohola lietošana darbinieku vidū visvairāk ietekmē tieši mazāko uzņēmumu darbu.

**15. tabula. Darbinieku skaits, kuriem ir problēmas ar alkoholu, dažāda lieluma uzņēmumos (%)**

|                             | Līdz 20 darbinieki | 20-49 darbinieki | 50-99 darbinieki | 100-249 darbinieki | 250 vai vairāk darbinieku |
|-----------------------------|--------------------|------------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| Nevienam                    | 56                 | 55               | 55               | 46                 | 37                        |
| Vienam darbiniekam          | 14                 | 3                | 9                | 4                  | 8                         |
| 2 – 4 darbiniekiem          | 25                 | 32               | 23               | 21                 | 13                        |
| 5 – 10 darbiniekiem         | 5                  | 5                | 11               | 20                 | 21                        |
| 11 – 20 darbiniekiem        | 1                  | 3                | 1                | 3                  | 13                        |
| 21 – 50 darbiniekiem        | 0                  | 1                | 0                | 2                  | 2                         |
| Vairāk nekā 50 darbiniekiem | 0                  | 0                | 0                | 2                  | 1                         |
| Atsakās atbildēt            | 0                  | 1                | 1                | 4                  | 4                         |

Bāze: visi (n=538)

Protams, liels (vairāk kā 10) darbinieku skaits, kuriem ir ar alkohola lietošanu saistītas problēmas, visbiežāk ir uzņēmumos, kuros ir vairāk kā 250 darbinieku – 16%. Vēl 21% šo uzņēmumu ir 5-10 darbinieku ar alkohola problēmu. Tas liecina, ka šajos uzņēmumos, kā arī, iespējams, uzņēmumos, kuros ir 100-249 darbinieku, varētu būt lietderīgi plānot īpašas programmas, medicīnisku un psiholoģisku palīdzību, lai kopēji censtos risināt šo daudzo darbinieku alkohola lietošanas problēmas. Lielie uzņēmumi, kuros ir vairāk nekā desmit darbinieki, kuriem ir problēmas ar alkoholu, parasti pārstāv rūpniecības nozari, kā arī, nedaudz retāk, būvniecības nozari.

Jāatzīmē, ka, lai alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū apgrūtinātu uzņēmuma darbību tik ļoti, ka apdraudētu tā pastāvēšanu, nebūt nav obligāti, lai kādam darbiniekam būtu nopietna alkohola atkarība, lai tas pārmērīgi dzertu un būtu grūtības apstāties. Kā liecina aptaujas dati, 36% uzņēmumu, kuru darbību apdraud alkohola lietošana darbinieku vidū, nevienam no darbiniekiem nav problēmu ar alkoholu. Tomēr tajos uzņēmumos, kuros ir salīdzinoši vairāk darbinieku ar alkohola problēmām, alkohola lietošanas paradumi biežāk negatīvi ietekmē uzņēmumu, izraisot noteiktas negatīvas sekas. Uzņēmumi, kuros ir vairāk nekā četri darbinieki ar alkohola problēmām, biežāk saskata pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū kā samērā būtisku vai vienu no būtiskākajām uzņēmuma problēmām. Var secināt, ka, jo vairāk šādu darbinieku, jo lielāks risks, ka uzņēmumam darbinieku alkohola lietošana izraisīs problēmas.

Alkohola lietošanu var iedrošināt arī iecietīga darba devēju un kolēģu attieksme. Lauksaimniecības, medniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē darbinieki, kuriem ir alkohola problēma, var sagaidīt vismazāk līdzjūtības no darba devēja puses. 39% šīs jomas uzņēmumu vadības cilvēki, kuriem ir alkohola problēmas, izraisa pamatā tikai dusmas, nevis līdzjūtību (vērtējums 0, 1 vai 2 skalā no 0 līdz 10, sk. 16. tabulu). Vairāk žēlumu nekā dusmas pret šiem cilvēkiem izjūt reti kurš šīs nozares darba devējs (9%). Rūpniecības nozarē bieži vien vadības attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmu svārstās pa vidu starp dusmām un līdzjūtību (40%), taču viedokļi mēdz būt ļoti dažādi. Samērā līdzīga, tomēr biežāk strikti nosodoša, ir vadības attieksme valsts pārvaldē un saistītajos uzņēmumos.

**16. tabula. Vadības izjūtas pret darbiniekiem ar alkohola problēmām (%)**

|                     | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība un<br>zvejniecība (A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība (F) | Transporta,<br>glabāšana un<br>sakari (I) | Valsts<br>pārvalde un<br>saistītie<br>pakalpojumi<br>(L) |
|---------------------|---|-----------------------|----------------|---|--|
| Tikai dusmas 0      | 11  | 10                    | 15             | 7   | 14   |
| 1                   | 8   | 7                     | 10             | 3   | 10   |
| 2                   | 20  | 12                    | 10             | 14  | 9  |
| 3                   | 10  | 7                     | 5              | 15  | 9  |
| 4                   | 1   | 7                     | 7              | 3   | 6  |
| 5                   | 41  | 40                    | 24             | 32  | 38   |
| 6                   | 2   | 3                     | 5              | 2   | 4  |
| 7                   | 4   | 7                     | 16             | 15  | 5  |
| 8                   | 3   | 4                     | 3              | 5   | 1  |
| 9                   | 0   | 2                     | 0              | 1   | 4  |
| Tikai līdzjūtība 10 | 0   | 1                     | 5              | 2   | 0  |
| Vidēji              | 3,5   | 4,1                   | 4,1            | 4,4                                       | 3,7  |

Bāze: visi (n=538)

Piezīme: Jautājuma formulējums: "Kā Jūs raksturotu savas emocijas pret šiem cilvēkiem? Novērtējiet, lūdzu, skalā no 0 līdz 10, kur 0 – nav nekādas līdzjūtības, tikai dusmas, 10 – nav nekādu dusmu, tikai līdzjūtība"

Būvniecības nozarē viedoklis dažādos uzņēmumos krasi atšķiras. Daudzu uzņēmumu vadība drīzāk jūt līdzjūtību pret šiem cilvēkiem, nekā dusmas (29%), tomēr 35% jūt faktiski tikai dusmas pret šādiem darbiniekiem (vērtējums 0, 1 vai 2). Transporta, glabāšanas un sakaru nozarē uzņēmumu vadības attieksme parasti nav viennozīmīga, taču tā reti ir tikai nosodoša. Vadība ir gatava censties izprast darbinieka problēmas.

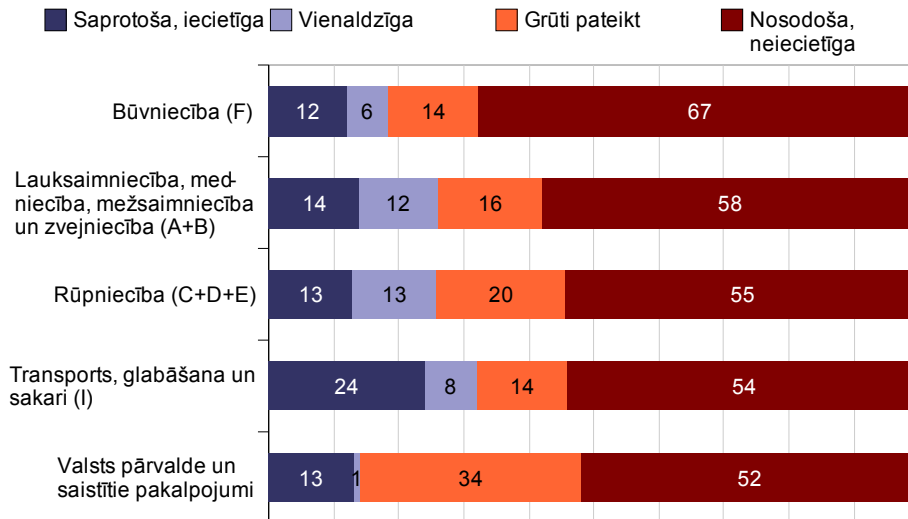
Vadības attieksme pret darbiniekiem, kuriem ir problēmas ar alkoholu, dažāda lieluma uzņēmumos būtiski neatšķiras (Sig.=0,75) un tāpat tā neatšķiras arī starp uzņēmumiem dažādās apdzīvotajās vietās (Sig.=0,30). Toties atšķiras attieksme starp dažāda amata pārstāvjiem uzņēmumā. Personāla daļas vadītāji biežāk nekā uzņēmuma vadītāji, direktori vai direktora vietnieki jūt pret šiem darbiniekiem līdzjūtību (Sig.=0,01). Attieksme zināmā mērā atkarīga arī no tā, cik lielas sekas uzņēmumam rada darbinieku alkohola lietošanas paradumi. Ja tie būtiski ietekmē uzņēmuma darbību, apdraudot tā pastāvēšanu, tad šādi darbinieki drīzāk izraisīs uzņēmuma vadībai dusmas, savukārt, ja tie uzņēmuma darbību nekādi neietekmē, darbinieki ar alkohola problēmu izraisīs vairāk līdzjūtības. Ar to zināmā mērā arī skaidrojama krasi nosodošā attieksme un dusmas pret šādiem darbiniekiem lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zivsaimniecības nozarē.

Vadības izjūtas un paustā attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām tieši ietekmē, kāda situācija veidosies uzņēmumā. Uzņēmumos, kuros situācijas, kad darbinieki darba laikā pārmērīgi lieto alkoholu, ir samērā biežas, vadība izjūt vairāk līdzjūtības pret šiem cilvēkiem nekā uzņēmumos, kur šādas situācijas tikai reizēm mēdz gadīties. Tas liecina, ka darbinieki, kuriem ir alkohola problēmas, tomēr rēķinās un apdomā, kādu reakciju un attieksmi var sagaidīt no vadības puses, ja lieto alkoholu darba laikā. Ja tie sagaidīs iecietīgu attieksmi, arī barjeras alkohola lietošanai būs mazākas.

Cits aspekts, kas var ietekmēt alkohola lietošanu, ir kolēģu attieksme. Raksturojot kolēģu attieksmi pret darbiniekiem, kuriem ir problēmas ar alkoholu, lielākā daļa uzņēmumu pārstāvju norādījuši, ka šī attieksme ir nosodoša un neiecietīga.

Tomēr pastāv nozīmīgas atšķirības starp pētījumā aplūkotajām nozarēm (Sig.=0,00). Kolēģu attieksme saistīta arī ar to, cik lielā mērā darbinieku pārmērīga alkohola lietošana ir problēma uzņēmumam un ietekmē tā darbu (Sig.=0,00).

## 12. attēls. Kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām (%)



Bāze: visi (n=538)

Tā, piemēram, īpaši neiecietīga ir kolēģu attieksme būvniecības nozarē (12. attēls). Darbs šajā jomā bieži vien prasa sastrādāšanos ar citiem, tādēļ kāda darbinieka alkohola problēmas var būtiski apgrūtināt arī citu darbinieku darbu, izraisot kolēģu dusmas. Biežāk saprotīgu un iecietīgu attieksmi pret kolēģiem, kuriem ir problēmas ar alkoholu, izrāda darbinieki transporta, glabāšanas un sakaru nozarē (24%).

Fokusgrupu diskusiju dalībnieki apstiprinājuši uzņēmēju aptaujā iegūto viedokli –uzņēmējiem nācies novērot visai atšķirīgu kolēģu attieksmi pret tiem, kuriem ir problēmas ar alkohola lietošanu, ko, pēc viņu domām, nosaka dažādi faktori – darbinieku skaits uzņēmumā, nozare u.tml.

Kā darba devēji novērojuši, vislielākās darbinieku bažas ir par to, lai kāda kolēģa problemātiskas alkohola lietošanas rezultāts negatīvi neietekmētu viņu peļņu:

*...gaterī, piemēram, viņi ir brigāde no četriem cilvēkiem, un, ja viņš viens to dienu nav, pārējiem ir jācieš, cilvēks trūkst. Tad ir atkal jāmeklē kāds cits, ko iedot vietā, ja nav, tad visi jālaiž mājās tajā dienā. Ir brigādes, kas mēģina un dara, saka, ka mums nauda ir jāpelna un tāpēc, ka kāds nav atnācis, mēs nevaram nekā nedarīt un mājās teikt, ka tā dēļ šomēnes es neko nesaņēmu vai saņēmu daudz mazāk. [...] Dusmas viņiem visvairāk ir par to, ka ietekmē viņu peļņu. Ka tur tas otrs nozāgēs pirkstus, tas viņus interesē mazāk. (Uzņēmējs Kurzemē)*

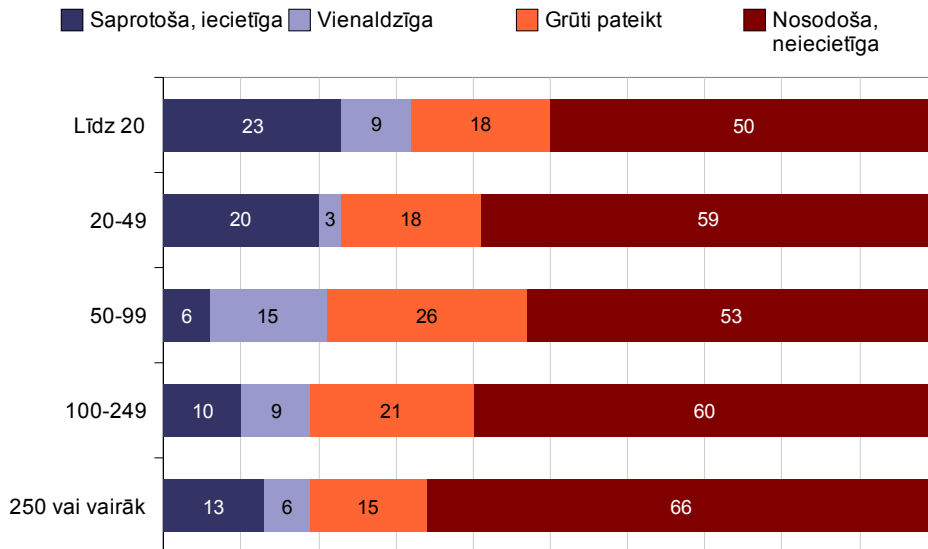
Savukārt, ja kolēģu darba pienākumi nav tik cieši saistīti, vēl aizvien populāra daudzviet esot no padomju laikiem ierastā „prakse”, kad citu darbinieku problemātiskā alkohola lietošana tiek slēpta. Kā pastāstīja viens no uzņēmējiem Kurzemē: „Viņi mēģina bieži vien to slēpt – neviens neko nezina, nav redzējis, tomēr neies jau stučīt.”

Kā uzskata darba devēji Rīgā šādu rīcības modeli var izskaust ar konsekventu un stingru attieksmi. Savā pieredzē dalījās viena no darba devēju pārstāvēm Rīgā, pastāstot, ka: „Neslēpj gan. Sen senos laikos ir bijis viens tāds gadījums, kad tā kā slēpa, bet šis gadījums tika izmantots kā precedents, ka vairāk nevienam neko slēpt negribas.”



Saskaņā ar aptaujas datiem, valodu griezumā nozīmīgu atšķirību nav, taču atšķiras kolēģu attieksme lielākos un mazākos uzņēmumos (Sig.=0,00). Uzņēmumos, kuros ir mazāk kā 50 darbinieku, kolēģu attieksme biežāk ir saprotoša un iecietīga (13. attēls). Tikai pusē mazo uzņēmumu, kuros ir līdz 20 darbinieku, pret šādiem darbiniekiem citiem kolēģiem ir nosodoša attieksme. Tas norāda, ka personiskās attiecības mazos kolektīvos var kļūt par šķērslī alkohola problēmas risināšanai. Uzņēmumos, kur ir 250 vai vairāk darbinieku, parasti (66%) kolēģu attieksme pret darbiniekiem, kuriem ir problēmas ar alkoholu, ir nosodoša.

### 13. attēls. Kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām uzņēmumos ar dažādu darbinieku skaitu (%)



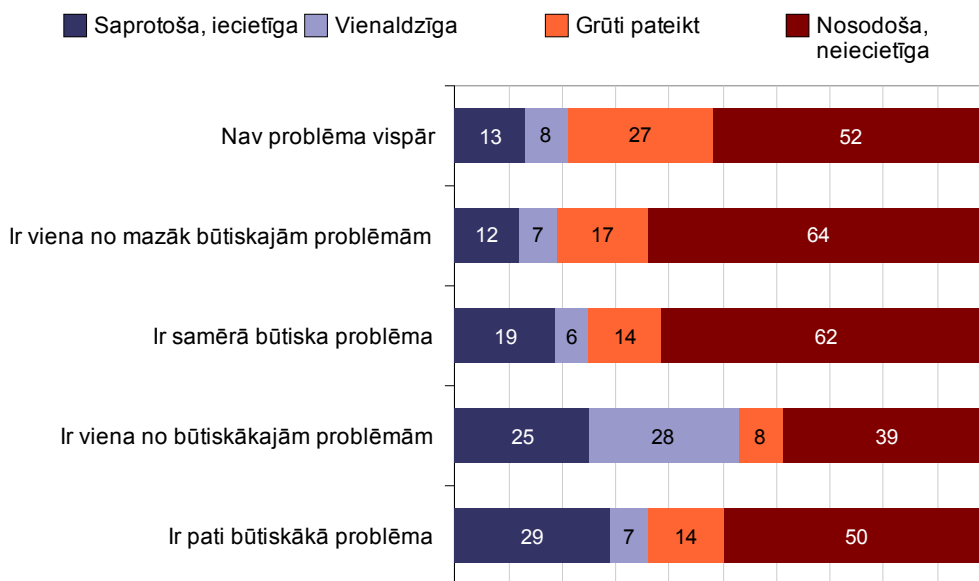
Bāze: visi (n=538)

Arī fokusgrupu rezultāti apstiprina, ka jo mazāks uzņēmums un draudzīgākas attiecības starp darbiniekiem, jo pieaug risks, ka kāda kolēģa problēmas ar alkoholu var tikt slēptas, tādējādi pat netieši atbalstot sociāli nevēlamās parādības izplatību:

*Un par to stučīšanu ir tā – objekta sākumā, kamēr tā brigāde pie celtnu mašīnista pierod, tikmēr laikam biežāk stučī, ka viņš kaut ko nepareizi dara, neklausā vai kaut ko. Bet, kad objektā paiet kāds ilgāks laiciņš, tad beigās mašīnistam visa brigāde paliek kā savējie, un viss notiek klusāk. (Uzņēmējs Rīgā)*

Uzņēmumos, kuros pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū ir viena no būtiskākajām vai pati būtiskākā problēma, biežāk kolēģu attieksme ir saprotoša, iecietīga vai arī vienaldzīga (14. attēls). Tādējādi pētījums ļauj secināt, ka kolēģu spiediens var būt viens no instrumentiem, kā mudināt atteikties no alkohola vai vismaz neiedrošināt alkohola lietošanu darba laikā un ierašanos darbā alkohola reibumā. Turpretī iecietīga un saprotoša attieksme no kolēģu puses mazina darbinieka motivāciju atteikties no alkohola, un tas, savukārt, pēc tam izraisa problēmas uzņēmumam. Svarīgi, kāds ir kopējais noskaņojums uzņēmumā, kā arī darbinieku attieksme pret alkohola lietošanu un cilvēkiem, kuriem ir problēmas ar alkoholu.

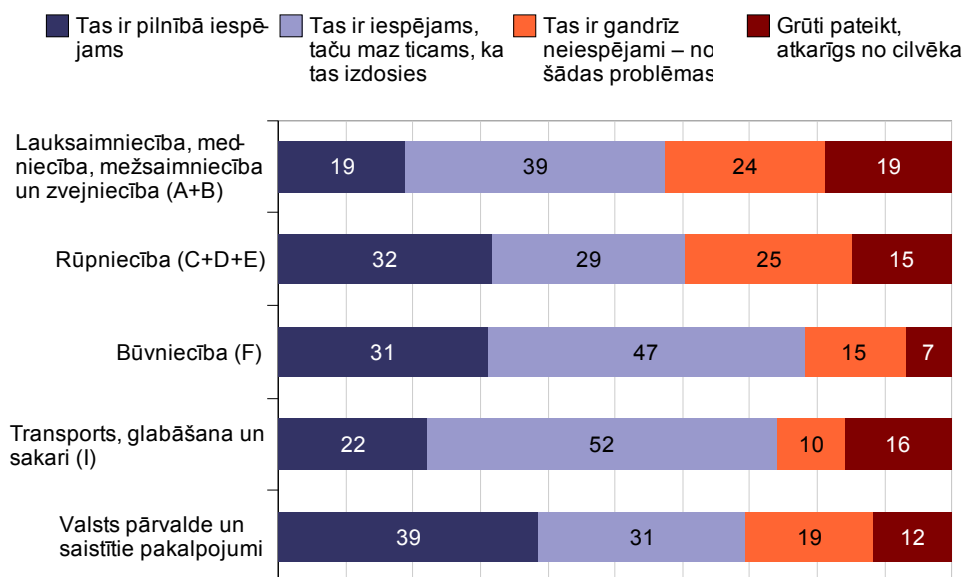
#### 14. attēls. Kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām saistībā ar alkohola lietošanas problēmas aktualitāti uzņēmumos (%)



Bāze: visi (n=538)

Lai uzņēmumu pārstāvji censtos palīdzēt darbiniekam risināt viņa alkohola problēmas, viņiem jātic, ka atbrīvoties no šīs problēmas ir iespējams un ka viņu centieni nebūs velti. Šobrīd uzņēmumu pārstāvjiem dažādās jomās ir ļoti atšķirīgs viedoklis par to, cik iespējams, ka darbiniekam, kuram ir problēmas ar alkoholu, izdosies no tās atbrīvoties (15. attēls).

#### 15. attēls. Priekšstati par iespējām atbrīvoties no alkohola problēmas (%)



Bāze: visi (n=538)

Piezīme: Jautājuma formulējums: "Cik iespējams, Jūsaprāt, ir tas, ka darbiniekam, kuram ir problēmas ar alkohola lietošanu, izdosies no tās atbrīvoties?"

Valsts pārvaldes un saistītajos uzņēmumos un iestādēs, kur alkohola problēma ir mazāk izplatīta, vadība bieži vien ir optimistiska un uzskata, ka tas ir pilnībā iespējams, ja vien darbiniekam ir pietiekama motivācija un atbalsts (39%).

Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības, zvejniecības un rūpniecības jomā, kur cilvēku ar alkohola problēmām ir vairāk, ir arī vairāk skeptiķu vadības vidū – 24-25% uzskata, ka atbrīvoties no alkohola problēmas ir gandrīz neiespējami.

Uzņēmumu vadība, kas uzskata, ka no alkoholisma problēmas atbrīvoties ir pilnībā iespējams vai tas atkarīgs no cilvēka, izjūt pret darbiniekiem ar alkoholisma problēmu vairāk līdzjūtības (Sig.=0,05). Tas liecina, ka līdzjūtība un iedziļināšanās šo darbinieku problēmās, lai gan nerodina sankcijas, kas varētu likt pārtraukt alkohola lietošanu, ļauj saskatīt, ka problēma ir risināma, un meklēt šos risinājumus. Ja uzņēmuma vadība tic, ka no alkohola problēmas var atbrīvoties, viņi arī bieži vien (32%) ir pārliecināti, ka tieši uzņēmuma politika un rīcība attiecībā uz alkohola lietošanu var būtiski motivēt darbinieku atteikties no alkohola lietošanas (17. tabula). Vadība, kas uzskata, ka no alkohola problēmas atbrīvoties ir iespējams, tomēr ir maz ticams, ka tas izdosies, savu atbildību un iespējas galvenokārt saskata tajā, lai mazinātu alkohola lietošanu vismaz darba laikā un darba vietā (52%). Viņi situācijā, ja darbinieks ieradies darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā, biežāk nekā citi liek darbiniekam rakstīt paskaidrojumu. Iespējams, ka tā viņi cenšas pārliecināt darbinieku, ka alkohola lietošana vismaz darba vietā ir jābeidz.

**17. tabula. Priekšstatu par iespējām atbrīvoties no alkohola problēmas saistība ar pārliecību par darba devēju iespējām ietekmēt šo procesu (%)**

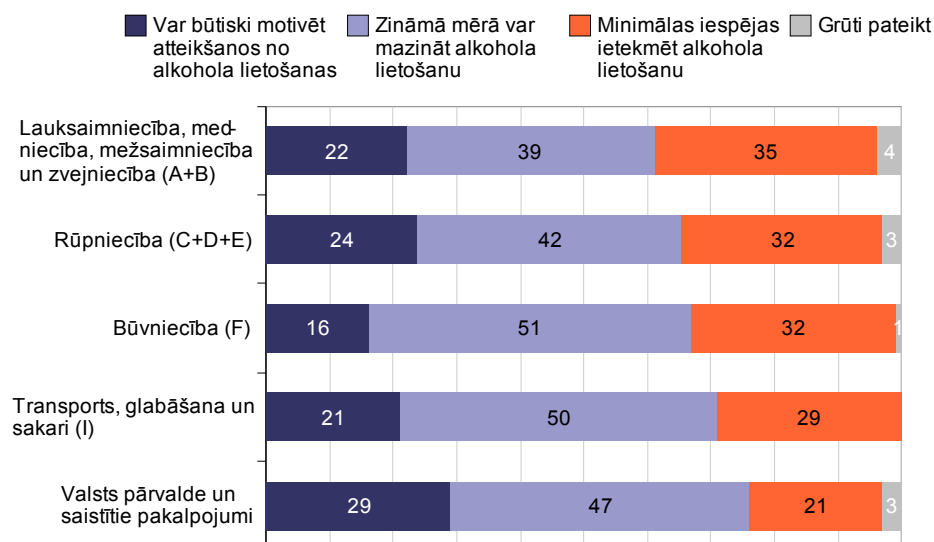
|  | Tas ir pilnībā iespējams, ja vien ir pietiekami liela motivācija un atbalsts | Tas ir iespējams, taču maz ticams, ka tas izdosies | Tas ir gandrīz neiespējami – no šādas problēmas atbrīvoties ir ļoti grūti | Grūti pateikt, atkarīgs no cilvēka |
|--|--|--|---|------------------------------------|
| Uzņēmuma politika un rīcība attiecībā uz alkohola lietošanu var būtiski motivēt atteikšanos no alkohola lietošanas | 32   | 17   | 16  | 26                                 |
| Darba devējs zināmā mērā var mazināt alkohola lietošanu darbinieku vidū, vismaz darba vietā un darba laikā         | 46   | 52   | 35  | 43                                 |
| Darba devējam ir minimālas iespējas mainīt darbinieku alkohola lietošanas paradumus                                | 21   | 30   | 46  | 27                                 |
| Grūti pateikt  | 1  | 2  | 4   | 4                                  |

Bāze: visi (n=538)

Uzņēmumu vadība, kas netic, ka no alkohola problēmas iespējams atbrīvoties, visbiežāk izjūt pret darbiniekiem ar alkohola problēmām dusmas un uzskata, ka darba devēju iespējas mainīt darbinieka alkohola lietošanas paradumus ir minimālas (46%). Tādējādi, "norakstot" darbinieku, kuram ir alkohola problēmas, uzņēmums noņem no sevis atbildību par nepietiekamu rīcību un reakciju problēmsituācijā.

Nozīmīgas atšķirības vērojamas dažādās nozarēs (Sig.=0,00). Valsts pārvaldes un saistīto pakalpojumu sniedzēji ir vispārliecinātākie par darba devēju iespējām ietekmēt darbinieka alkohola lietošanas paradumus, savukārt lauksaimniecības un rūpniecības uzņēmumu pārstāvji ir visskeptiskākie – attiecīgi, 35% un 32% uzskata, ka darba devējiem ir minimālas iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus (16. attēls).

## 16. attēls. Darba devēju iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanu (%)



Bāze: visi (n=538)

Būvniecības, transporta, sakaru un glabāšanas uzņēmumi visbiežāk uzskata, ka darba devējs var ietekmēt alkohola lietošanas paradumus vismaz darba laika un vietā (50-51%).

Aptaujā iegūtos rezultātus kvalitatīvi raksturo arī secinājumi, kas iegūti fokusgrupu diskusijās. Piemēram, satiksmes nozari pārstāvošie uzņēmēji bijuši salīdzinoši pozitīvāk noskaņoti un uzskatījuši, ka ar uzņēmuma noteiktu politiku alkohola un citu atkarību izraisošo vielu lietošanas ierobežošanā ievērojami var mazināt darbinieku vēlēšanos pārkāpt darba drošības noteikumus šajā jomā.

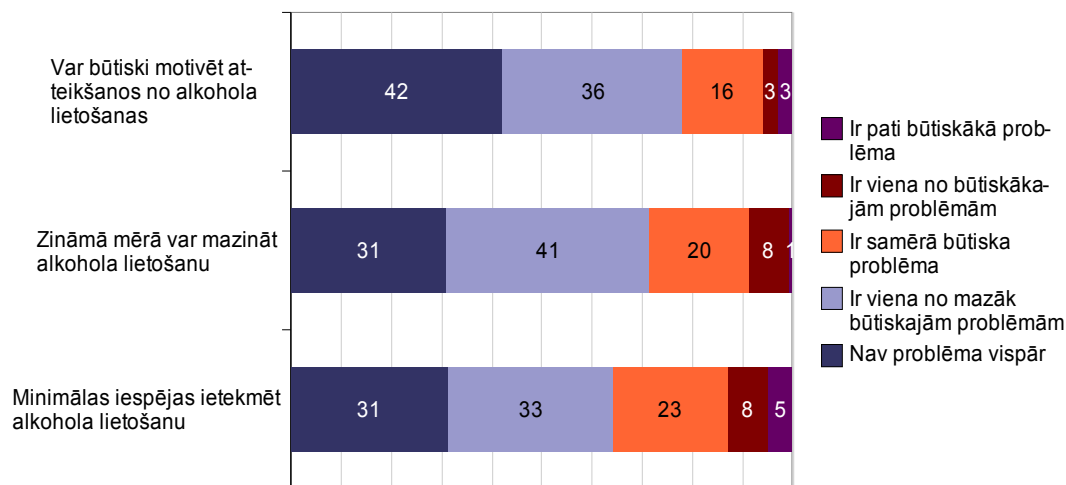
Daudz negatīvāka pieredze un līdz ar to arī skeptiskāks viedoklis par uzņēmēja iespējām ietekmēt darbinieku problemātisku alkohola lietošanu ir mežsaimniecībā un kokapstrādē strādājošajiem uzņēmējiem:

*...viņš nelabojas ...[.] Ja viņš ir cilvēks ar vāju raksturu, jūs varat izvest jebkādas mācības, viņš varbūt nedēļu noturēsies, bet ja viņam ir nedēļā jādzer, tad vienu vai divas reizes viņš to darīs. Un, ja ietrāpās darba dienā, tad ietrāpās, tad neko tur nevar darīt. Man negribas ticēt, ka tāds cilvēks var kaut kas mainīt. (Uzņēmējs Kurzemē)*

*Es domāju, ka šajā gadījumā, mūsu uzņēmumā neko nevar darīt, kādi viņi ir, tādi viņi ir, un tur neko nevar darīt, izmācīt viņus nevarēs neviens - ne smuka meitene, ne liela nauda. Viņus nekas neizmainīs. (Uzņēmējs Kurzemē)*

Interesanti, ka saskaņā ar aptaujas datiem, tieši mazo uzņēmumu vadītāji visbiežāk ir pārliecināti, ka darba devējam ir minimālas iespējas ko mainīt darbinieku alkohola lietošanas paradumus (37%). Iespējams, ja pārliecība būtu lielāka, izdotos arī veiksmīgāk cīnīties ar šo problēmu. Kā liecina pētījums (17. attēls), uzņēmumos, kas ir pārliecināti, ka var būtiski motivēt darbinieku atteikšanos no alkohola lietošanas, 42% gadījumu pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū nav problēma vispār. Turpretī uzņēmumos, kas uzskata, ka viņiem ir minimālas iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus, 36% gadījumu alkohola lietošana darbinieku vidū ir samērā būtiska vai būtiska problēma.

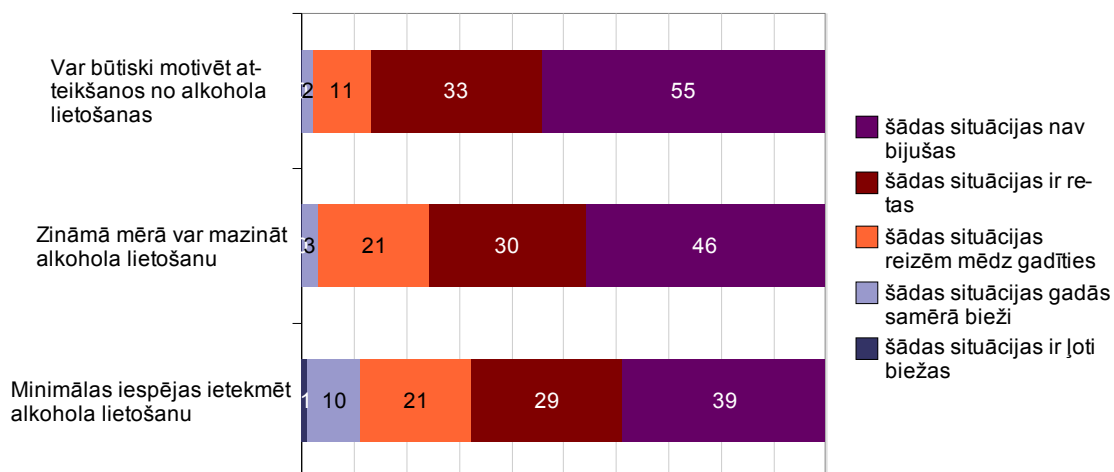
### 17. attēls. Darba devēju iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanu un problēmas aktualitāte uzņēmumā (%)



Bāze: visi (n=538)

To pašu secinājumu var izdarīt, aplūkojot šo priekšstatu saistību ar gadījumu skaitu, kad kāds darbinieks lieto alkoholu darba laikā ārpus oficiālu pasākumu ietvariem (Sig.=0,00). Uzņēmumos, kas uzskata, ka var būtiski ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus, ir vismazāk gadījumu, kad kāds darba laikā lietotu alkoholu, turpretī uzņēmumos, kur vadība ir pārliecināta, ka tās iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus ir minimālas, alkohola lietošana darba laikā nav retums (18. attēls).

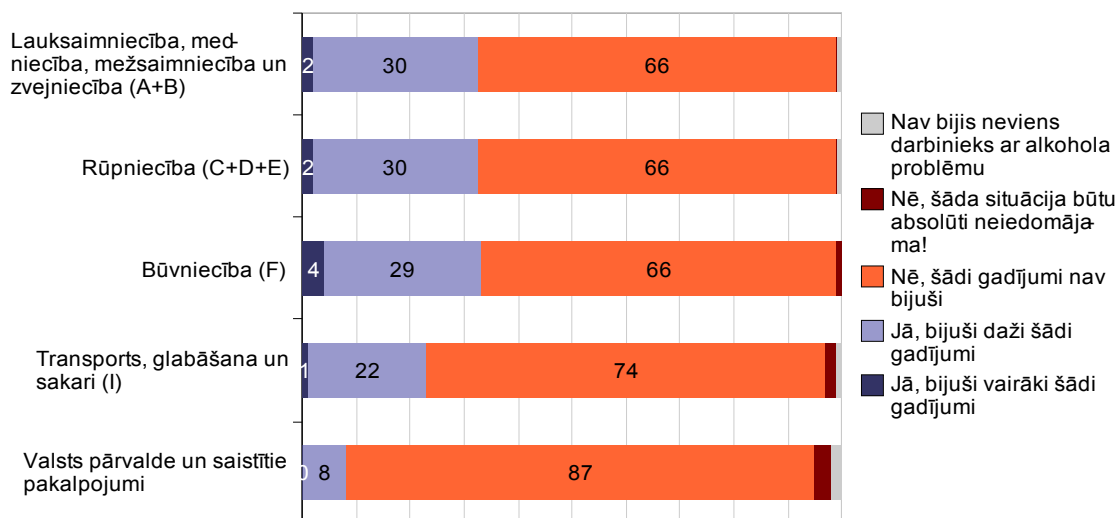
### 18. attēls. Darba devēju iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanu un alkohola lietošana darba laikā (%)



Bāze: visi (n=538)

Lai tie darba devēji, kuri to vēlas, spētu efektīvi palīdzēt darbiniekam risināt alkohola problēmu, svarīga savstarpēja uzticēšanās starp uzņēmuma vadību un darbiniekiem. Šobrīd situācijas, kad darbinieks pats ierastos pie uzņēmuma vadības un lūgtu atbalstu viņa alkohola problēmas risināšanā, nav īpaši izplatītas (19. attēls).

### 19. attēls. Darbinieku ierašanās pie uzņēmuma vadības, lai lūgtu atbalstu alkohola problēmas risināšanā (%)



Bāze: visi (n=538)

Piezīme: Jautājuma formulējums: "Vai Jūsu uzņēmumā ir bijuši gadījumi, kad darbinieks pats ierodas pie uzņēmuma vadības un lūdz sapratni un atbalstu no uzņēmuma puses viņa alkohola problēmas risināšanā?"

Šāda situācija ir bijusi 30% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības un rūpniecības nozares uzņēmumu, ka arī 29% būvniecības nozares uzņēmumu. Transporta, glabāšanas un sakaru nozarē šādas situācijas bijušas mazāk – 22% uzņēmumu, un valsts pārvaldē pavisam maz. Taču jāņem vērā, ka valsts pārvaldes un saistītajās iestādēs arī problēma pati ir mazāk izplatīta.

Runājot par uzņēmuma politiku attiecībā pret darbiniekiem, kuriem ir problēmas ar alkohola lietošanu, dažādu nozaru uzņēmumi snieguši atšķirīgas atbildes (18. tabula). Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības nozares uzņēmumu biežāk izmantotā stratēģija ir – censties darbinieku psiholoģiski atbalstīt, pārliecināt viņu, atrunāt no alkohola lietošanas – to šobrīd dara 59% nozares uzņēmumu un vēl 5% vēlētos to darīt. 22% organizē ārstēšanu vai apmaksā ārstēšanās izdevumus, un 12% vēlas to ieviest. Sankcijas šajā nozarē pret darbiniekiem veic salīdzinoši reti – 21% uzņēmumu. 26% lauksaimniecības, mežsaimniecības un zvejniecības uzņēmumu atzīst, ka attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēma, nedara neko. Šāda pasivitāte un neizlēmība var būt viens no iemesliem, kādēļ šajā nozarē alkohola problēmas izplatība darbinieku vidū ir tik augsta.

Rūpniecībā, turpretī, sankcijas, brīdinājumi un atvilkumi no algas u.tml. ir viens no biežākajiem veidiem, kā uzņēmumi risina alkohola problēmu darbinieku vidū – šādu politiku realizē 45% nozares uzņēmumu. Mazāk kā citās nozarēs (40%) tie cenšas sniegt psiholoģisku, morālu palīdzību. Iespējams, šāda nostāja skaidrojama ar to, ka lielos uzņēmumos, īpaši, ja darbinieku ar alkohola problēmām ir vairāk kā daži, nodrošināt personisku pieeju katram ir grūtāk. Daudzi (36%) rūpniecības uzņēmumi arī informē darbiniekus, kuriem ir alkohola problēma, par ārstēšanās iespējām, un vēl 5% to plāno darīt.

**18. tabula. Uzņēmuma pašreizējā un vēlamā politika attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas (%)**

|  |       | Cenšas psiholoģiski atbalstīt, mēģina pārliecināt, atrunāt | Runā ar ģimenes locekļiem, meklē risinājumu | Veicat dažādas sankcijas, izsaka brīdinājumus utml. | Informē par ārstēšanās iespējām | Organizē ārstēšanu vai apmaksā ārstēšanās izdevumus | Uztic viņiem mazāk svarīgus un atbildīgus pienākumus | Neko nedara/nevēlas darīt |
|--|-------|--|---|---|---------------------------------|---|--|---------------------------|
| Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) | Veic  | 59   | 11  | 21  | 26                              | 22  | 3  | 26                        |
|  | Vēlas | 5  | 1   | 0   | 9                               | 12  | 3  | 54                        |
| Rūpniecība (C+D+E)   | Veic  | 40   | 11  | 45  | 36                              | 19  | 3  | 19                        |
|  | Vēlas | 1  | 0   | 3   | 5                               | 3   | 1  | 59                        |
| Būvniecība (F)   | Veic  | 73   | 19  | 33  | 22                              | 19  | 4  | 6                         |
|  | Vēlas | 3  | 2   | 1   | 12                              | 12  | 1  | 20                        |
| Transports, glabāšana un sakari (I)                              | Veic  | 46   | 5   | 25  | 11                              | 12  | 2  | 21                        |
|  | Vēlas | 4  | 4   | 4   | 9                               | 4   | 1  | 25                        |
| Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L)                     | Veic  | 62   | 13  | 31  | 35                              | 7   | 2  | 11                        |
|  | Vēlas | 7  | 8   | 5   | 25                              | 19  | 1  | 32                        |

Bāze: visi (n=538)

Būvniecības uzņēmumi, kā jau minēts, saskata pārmērīgas alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū par ļoti aktuālu un nozīmīgu, tādēļ pievērš tās risināšanai lielu uzmanību un veic visdažādākos pasākumus tās mazināšanai. Ļoti reti (6%) ir tā, ka uzņēmums problēmas risināšanai nedara neko. 73% uzņēmumu cenšas psiholoģiski atbalstīt darbiniekus, kuriem ir alkohola problēmas, pārliecināt viņus un atrunāt no alkohola lietošanas. 33% veic dažādas sankcijas pret darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēma, izsaka brīdinājumus u.tml. Vairāk uzņēmumu kā citās nozarēs (19%) runā un konsultējas arī ar ģimenes locekļiem, kopīgi cenšoties atrast labāko risinājumu. Īpaši aktuāla šobrīd šīs jomas uzņēmumiem ir informēšana par ārstēšanās iespējām un ārstēšanās organizēšana – šos pasākumus vēlas ieviest 12% būvniecības uzņēmumu, tādēļ būtu svarīgi viņiem sniegt atbilstošu informāciju.

Līdzīgi arī valsts pārvaldes iestādēs nākotnē lielāks uzsvars varētu tikt likts uz darbinieku, kuriem ir alkohola problēmas, virzīšanu uz ārstēšanos. Pašlaik 35% valsts pārvaldes institūciju un saistīto uzņēmumu informē darbiniekus par ārstēšanās iespējām, bet tikai 7% organizē šo ārstēšanos. Nākotnē šīs nozares uzņēmumi un iestādes plāno būtiski paplašināt orientāciju uz šo darbinieku ārstēšanu. Nevienā no aplūkotajām nozarēm pašlaik nav izplatīts risinājums uzticēt darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēma, mazāk svarīgus un atbildīgus uzdevumus.

Uzņēmuma politika attiecībā pret darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēma, lielā mērā arī nosaka, vai darbinieks vērsīsies pie uzņēmuma vadības pēc sapratnes un palīdzības problēmas risināšanā. Ja uzņēmums cenšas šādus darbiniekus psiholoģiski atbalstīt, informē par ārstēšanās iespējām un iestādēm, organizē vai apmaksā ārstēšanu, tad darbinieks ies meklēt palīdzību pie uzņēmuma vadības. Tiesa, iespējama arī pretēja saistība - ja uzņēmuma darbinieki iet pie uzņēmuma vadības pēc konsultācijas un palīdzības, tad viņiem arī tiek sniegta šī palīdzība un konsultācijas. Katrā ziņā viennozīmīgi ir skaidrs, ka komunikācijai starp uzņēmuma vadību un problemātiskajiem darbiniekiem ir liela nozīme. Uzņēmumos, kuros vadības politika ir balstīta uz sankcijām pret darbiniekiem ar alkohola problēmām, šie darbinieki retāk griežas pie vadības pēc palīdzības problēmas risināšanā.



Tas nozīmē, ka kopumā ir plašas iespējas labākai darbinieku un darba devēju sadarbībai alkohola problēmas risināšanā, taču svarīga savstarpēja uzticēšanās un labas attiecības starp vadību un darbiniekiem.

Darbinieka atvērtību rosina arī tas, kā uzņēmums rīkojas situācijā, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā. Uzņēmumos, kas darbinieku sūta mājās, salīdzinoši biežāk ir bijuši gadījumi, kad darbinieks pats nāk pie vadības lūgt sapratni un atbalstu. Arī paskaidrojuma rakstīšana, brīdinājuma izteikšana un informēšana par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba vietā, mudina darbinieku vēlāk vērsties pie vadības pēc sapratnes un palīdzības alkohola problēmas risināšanā. Var secināt, ka svarīga ir uzņēmuma vadības iesaiste darbinieku problēmās kopumā. Jo aktīvāk vadība reaģēs situācijās, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darbā, jo lielāka iespēja, ka darbiniekam radīsies iespaids, ka vadībai ir svarīgi risināt šo problēmu un, iespējams, tā var viņam palīdzēt. Svarīgi neignorēt šādus gadījumus, lai būtu pamats tālākai diskusijai ar problemātisko darbinieku.

Politiku attiecībā pret darbiniekiem, kuriem ir problēmas ar alkoholu, ietekmē arī darbinieku skaits uzņēmumā. Tā, piemēram, uzņēmumos, kuros ir 100 vai vairāk darbinieku, biežāk nekā mazākos uzņēmumos realizē dažādas sankcijas, izsaka brīdinājumus, atvelk no algas u.tml. (Sig.=0,00). Uzņēmumi, kuros ir 20-49 darbinieki, biežāk nekā lielāki uzņēmumi uztic šiem darbiniekiem mazāk atbildīgus pienākumus (Sig.=0,05). Kopumā uzņēmumi ar darbinieku skaitu līdz 50 biežāk nekā uzņēmumi, kuros ir 100 vai vairāk darbinieku, nedara neko attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas.

Atšķiras arī uzņēmumu politika dažādās apdzīvotajās vietās. Ciematos vai lauku apvidos uzņēmuma vadība biežāk runā un konsultējas ar problemātiskā darbinieka ģimeni, paši organizē vai apmaksā darbinieku ārstēšanos, vai uztic šiem cilvēkiem mazāk atbildīgus pienākumus. Tiesa, biežāk nekā uzņēmumi rajona centros vai citās pilsētās, uzņēmumi laukos mēdz arī nedarīt problēmas risināšanai neko (22%) (19. tabula). Rīgā vai mazākās pilsētās biežāk veic dažādas sankcijas, izsaka brīdinājumus, atvelk no algas u.tml. Uzņēmumi Rīgā retāk nekā citur informē darbiniekus par ārstēšanās iespējām un iestādēm, kur sniedz palīdzību. Iespējams, tie uzskata, ka atrast šādu iestādi nevajadzētu būt grūti.

**19. tabula. Uzņēmuma pašreizējā politika attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, dažādās apdzīvotajās vietās (%)**

|  | Rīga | Rajona centrs | Cita pilsēta | Ciemat vai lauku apvidus |
|--|------|---------------|--------------|--------------------------|
| Cenšas psiholoģiski atbalstīt, mēģina pārliecināt, atrunāt | 51   | 51            | 57           | 59                       |
| Runā ar ģimenes locekļiem, meklē risinājumu                | 8    | 12            | 14           | 17                       |
| Veic dažādas sankcijas, izsaka brīdinājumus u.tml.         | 34   | 29            | 38           | 21                       |
| Informē par ārstēšanās iespējām                            | 17   | 34            | 32           | 34                       |
| Organizē ārstēšanu vai apmaksā ārstēšanās izdevumus        | 11   | 10            | 17           | 25                       |
| Uztic viņiem mazāk svarīgus un atbildīgus pienākumus       | 2    | 2             | 1            | 7                        |
| Neko nedara/ nevēlas darīt                                 | 19   | 10            | 12           | 22                       |

Bāze: visi (n=538)

Uzņēmuma politika attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, saistīta arī ar to, cik lielā mērā darbinieku alkohola lietošanas paradumi ietekmē uzņēmuma darbību. Uzņēmumi, kuros darbinieku alkohola lietošanas paradumi izraisa noteiktas negatīvas sekas uzņēmumam, biežāk nekā tie uzņēmumi, kurus darbinieku alkohola lietošanas paradumi drīzāk vai nemaz neietekmē, cenšas darbiniekus psiholoģiski atbalstīt, mēģina tos atrunāt no alkohola lietošanas, informē par ārstēšanās iespējām un iestādēm un organizē ārstēšanos vai pat to apmaksā. Uzņēmumi, kuru darbību alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū neietekmē, biežāk nedara neko. Tiem var arī nebūt kādas noteiktas politikas attiecībā pret darbiniekiem, kuriem ir problēmas ar alkoholu.

Uzņēmuma politika atkarīga arī no tā, cik izplatīta ir alkohola lietošanas problēma darbinieku vidū. Sankcijas, brīdinājumus un atvilkumus no algas visbiežāk veic uzņēmumi, kuros ir vairāk kā četri darbinieki ar alkohola problēmām (20. tabula). Ja tie ir tikai daži darbinieki, sankcijas pret tiem realizē retāk. Ar ģimenes locekļiem biežāk runā un par ārstēšanās iespējām informē tie uzņēmumi, kuros ir 20 vai vairāk darbinieku ar alkohola problēmām. Viņi acīmredzot ir labāk informēti par šīm problēmām, un spēj ieteikt dažādas iespējas.

**20. tabula. Uzņēmuma politika atkarībā no darbinieku skaita, kuriem ir alkohola problēmas (%)**

|  | Nevienam | Vienam | 2-4 | 5-10 | 11-20 | 21 – 50 | Vairāk nekā 50 |
|--|----------|--------|-----|------|-------|---------|----------------|
| Cenšas psiholoģiski atbalstīt, mēģina pārliecināt, atrunāt | 47       | 52     | 69  | 56   | 70    | 60      | 67             |
| Runā ar ģimenes locekļiem, meklē risinājumu                | 8        | 14     | 17  | 13   | 20    | 40      | 67             |
| Veic dažādas sankcijas, izsaka brīdinājumus u.tml.         | 26       | 36     | 30  | 44   | 55    | 60      | 67             |
| Informē par ārstēšanās iespējām                            | 19       | 31     | 37  | 25   | 35    | 60      | 67             |
| Organizē ārstēšanu vai apmaksā ārstēšanās izdevumus        | 9        | 17     | 29  | 16   | 25    | 40      | 33             |
| Uztic viņiem mazāk svarīgus un atbildīgus pienākumus       | 3        | 5      | 4   | 2    | 0     | 20      | 0              |
| Neko nedara/ nevēlas darīt                                 | 24       | 14     | 12  | 5    | 0     | 0       | 0              |

Bāze: visi (n=538)

Interesanti, ka uzņēmuma politika pret darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, nav būtiski saistīta ar vadības attieksmi, emocijām pret šiem darbiniekiem – vai tie viņiem izraisa dusmas vai līdzjūtību. Visticamāk, vadība mēģina atbalstīt politiku, kas, viņuprāt, visefektīvāk cīnītos ar problēmu.

Jāpiebilst, ka arī fokusgrupu diskusiju dalībnieku īstenotās aktivitātes pret darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, atšķiras. Raksturīgi, ka attiecībā pret zemākas kvalifikācijas darbiniekiem kā visiedarbīgākā metode tiek atzīta soda sankciju īstenošana:

*Es uzreiz lieku rakstīt paskaidrojumu un saku viņam – tu būsi pirmais, kurš izlidos ārā, ja man vajadzēs kādu atlaist! Viņi to arī labi saprot. (Uzņēmējs Kurzemē)*

Citos uzņēmumos tiek īstenoti arī t.s. pozitīvās motivēšanas mehānismi un sniegta palīdzība atkarības ārstēšanā:

*Mums senāk bija viens gadījums. Viņš nāca ar sievu un lūdza naudiņu kodēšanai. Iedevu. Dokumentus es viņam neprasīju, tikai paprasīju, vai nokodējās – nokodējās. [...] Viens izgāja Minesotas programmu. [...] Ir kas trīs reizes kodējušies, bet viņi parasti ir baigi labie strādnieki. (Darba devējs Rīgā)*

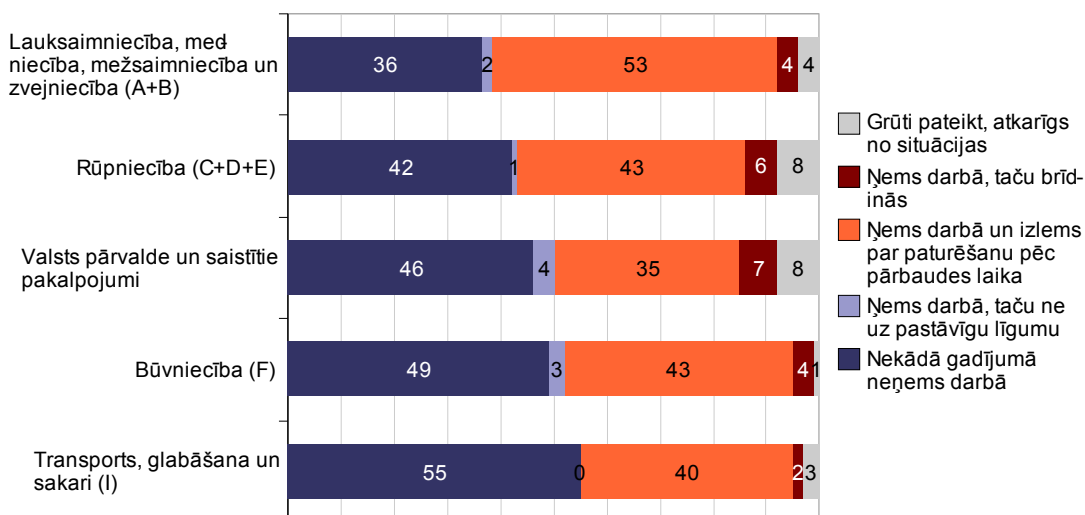
Tiesa, kā atzīst darba devēji, viņu iesaistīšanās darbinieka alkohola problēmu risināšanā ir vairāk vai mazāk proporcionāla darbinieka ieguldījumam uzņēmuma attīstībā – pastāv lielāka iespējamība, ka uzņēmējs aktīvi centīsies palīdzēt, ja darbiniekam ir īpašas vai specifiskas prasmes, augsta kvalifikācija un darba devējam būtu problemātiski viņu aizvietot ar kādu citu darbinieku:

*Tas ir no aizstājamības atkarīgs. Tā vienkārši mēs neapmaksāsim autobusa šoferim, ja mums stāv rindā vēl. [...] Tieši dēļ nepieciešamības. [...] ir specialitātes, kuras nekur neapmāca. (Darba devējs Rīgā)*

Jāpiebilst, ka īpaši problemātiska minēta iespēja nodrošināt darbiniekus tādās specialitātēs kā elektroatslēdznieki, speciālisti, kuri varētu strādāt ar ceļu būves mašīnām un frēzēm, veltņotāji, speciālistiem kokapstrādē.

Viena no iespējām, kā mēģināt mazināt alkohola lietošanu darbinieku vidū, ir – nepieņemt darbiniekus, kuriem varētu būt alkohola problēma, darbā. Šādā ziņā uzņēmumu politika atšķiras. Ir uzņēmumi, kuru attieksme ir nelokāma – ja rodas aizdomas, ka cilvēkam ir problēmas ar alkoholu, viņu neņems darbā. Taču līdzīgi daudz ir arī uzņēmumu, kuri tomēr dos šim cilvēkam iespēju un izlems par viņa paturēšanu pēc pārbaudes laika (20. attēls).

## 20. attēls. Gatavība pieņemt darbā cilvēku ar alkohola problēmām (%)



Bāze: visi (n=538)

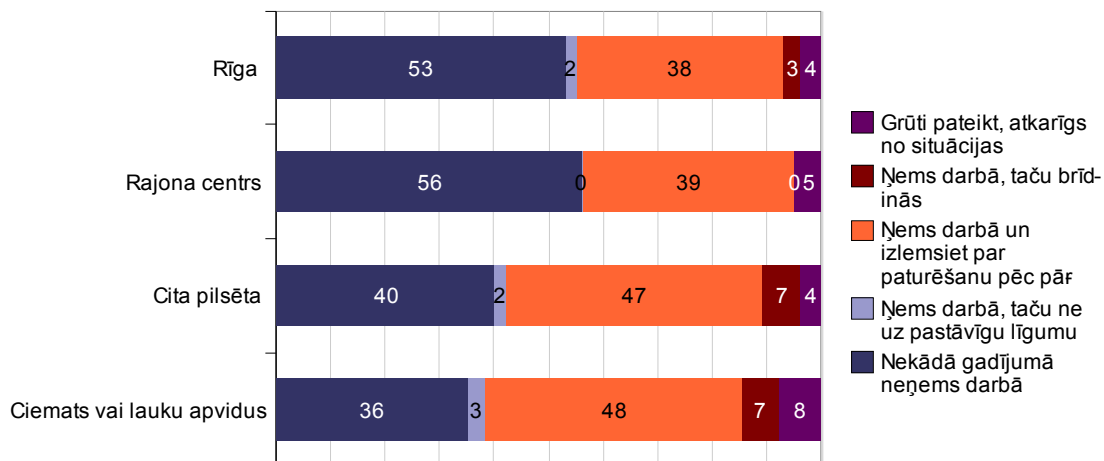
Piezīme: Jautājuma formulējums: "Ja, meklējot jaunu darbinieku, Jums rodas aizdomas par to, ka cilvēkam ir problēmas ar alkoholu, Jūs:..."

Visstriktākā attieksme ir transporta, sakaru un glabāšanas nozares uzņēmumiem: 55% šādu darbinieku nekādā gadījumā darbā neņemtu. Arī būvniecības nozarē, kur alkohola problēmu uztver kā ļoti nopietnu, aptuveni puse uzņēmumu noteikti šādus darbiniekus darbā neņems.

Vispielaidīgākā ir lauksaimniecības, medicīnas, mežsaimniecības un zvejniecības uzņēmumu attieksme. Tikai 36% šīs nozares uzņēmumu, ja rastos aizdomas par to, ka cilvēkam ir alkohola problēmas, noteikti neņemtu viņu darbā, bet 53% dotu viņam iespēju sevi parādīt līdz pārbaudes laika beigām. Arī rūpniecības jomā ir lielāka iespēja, ka šādu darbinieku tomēr darbā pieņems. Iespējams, šāda situācija saistīta ar salīdzinoši zemu atalgojumu un darbinieku trūkumu. Ne vienmēr uzņēmumiem ir iespēja izvēlēties tādus darbiniekus, kā tie vēlētos.

To, ka politiku attiecībā uz darbinieku ar alkohola problēmām neņemšanu darbā, ietekmē situācija darba tirgū, apliecina tendence atšķirties uzņēmuma politikai dažādās apdzīvotajās vietās. Rīgā un citos rajona centros biežāk darbinieku, kuram ir problēmas ar alkoholu, neņems darbā, savukārt citās pilsētās, pagastos un laukos biežāk šādu cilvēku tomēr pieņems darbā, protams, bieži vien arī brīdinot par ar alkohola lietošanu darba vietā saistītajām iespējamajām sekām (21. attēls).

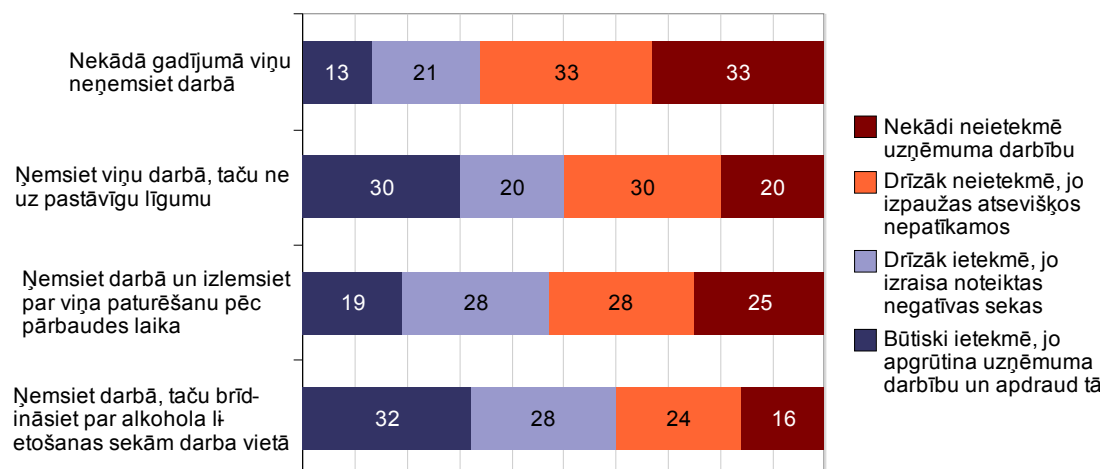
### 21. attēls. Gatavība pieņemt darbā cilvēku ar alkohola problēmām dažādās apdzīvotajās vietās (%)



Bāze: visi (n=538)

Pieņemtais lēmums par darbinieka pieņemšanu pēc tam ietekmē to, cik lielas problēmas uzņēmumam sagādās alkohola lietošana darbinieku vidū (Sig.=0,02; sk. 22. attēlu). Uzņēmumus, kuri darbiniekus ar alkohola problēmām darbā neņem, salīdzinājumā ar tiem, kuri dod šiem darbiniekiem iespēju sevi parādīt līdz pārbaudes laika beigām, biežāk darbinieku alkohola lietošanas paradumi neietekmē vai drīzāk neietekmē (66% salīdzinājumā ar 40%).

## 22. attēls. Gatavība pieņemt darbā cilvēku ar alkohola problēmām un darbinieku alkohola lietošanas paradumu ietekme uz uzņēmuma darbību (%)



Bāze: visi (n=538)

Darbinieku trūkums darba tirgū veicina iespēju darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, tikt pieņemtiem darbā, un, attiecīgi, arī palielina iespēju, ka viņiem no šīs problēmas izdosies atbrīvoties. Uzlabojoties situācijai darba tirgū, darba devēju gatavība uzņemties risku un pieņemt šādus darbiniekus darbā samazināsies. Visticamāk, uzņēmumi tad arī mazāk kavēsies atļaut darbiniekus, kuriem ir alkohola problēmas, no darba. Līdz ar to, paliekot ārpus darba tirgus, mazināsies cilvēku, kuriem ir alkohola problēmas, iespējas un cerība uz atbrīvošanos no šīs problēmas.

Arī fokusgrupu dalībnieki pastāstījuši, ka norises darba tirgū vistiešāk ietekmē arī darba devējus – ja kvalifikācijai atbilstošu darbinieku trūkst, tad samazinās izvēles iespējas un līdz ar to arī uzņēmējam nākas kaut nedaudz, bet samazināt prasības pret potenciālo darbinieku. Pašreizējā situācijā, kā atzīst darba devēji, situācija darba tirgū ir stabilizējusies un visticamāk, uzzinot par potenciālā darbinieka problemātisko alkohola lietošanu, viņš darbā netiks pieņemts:

*Nē, priekš kam [pieņemt]?! Mums ir no kā izvēlēties. Nav tik liela tā vajadzība, ja zinām, ka viņš ir alkohola cienītājs. Kad bija darbaspēka trūkums, nebija jau tā, ka pieveram acis, bet bija cerība, ka varbūt viņš ir mainījies. . (Uzņēmējs Kurzemē)*

Tādejādi, brīdis, kad darba tirgū vērojams darbinieku trūkums, ir vispiemērotākais tam, lai aicinātu darba devējus iesaistīties alkohola problēmas risināšanā sabiedrībā.

#### 4.4. Preventīvie pasākumi

Pētījumā ietverto jomu uzņēmumos, izņemot valsts pārvaldi, kā jau iepriekš minēts, pastāv augsts traumatisma risks. Tādēļ parasti tie pievērš vislielāko uzmanību tiem, lai darbinieks nestrādātu alkohola reibuma stāvoklī (21. tabula). Vislielāko uzmanību šim jautājumam pievērš uzņēmumos, kur alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū tik ļoti apgrūtina uzņēmuma darbību, ka apdraud tā pastāvēšanu (Sig.=0,00).

**21. tabula. Uzmanības pievēršana tam, lai darbinieki nestrādātu alkohola reibumā (%)**

|                             | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība<br>un zvejniecība<br>(A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība (F) | Transports,<br>glabāšana un<br>sakari (I) | Valsts pārvalde<br>un saistītie<br>pakalpojumi (L) |
|-----------------------------|--|-----------------------|----------------|---|--|
| Nekādu uzmanību 0           | 0  | 1                     | 1              | 0   | 0  |
| 1                           | 0  | 1                     | 0              | 0   | 0  |
| 2                           | 0  | 0                     | 0              | 2   | 1  |
| 3                           | 0  | 1                     | 0              | 4   | 0  |
| 4                           | 0  | 0                     | 3              | 0   | 1  |
| 5                           | 4  | 4                     | 4              | 5   | 7  |
| 6                           | 2  | 1                     | 1              | 3   | 4  |
| 7                           | 8  | 11                    | 7              | 10  | 10   |
| 8                           | 21   | 24                    | 23             | 16  | 21   |
| 9                           | 17   | 13                    | 15             | 12  | 27   |
| Ārkārtīgi lielu uzmanību 10 | 48   | 44                    | 47             | 47  | 29   |
| <b>Vidējais rādītājs</b>    | <b>8,9</b>   | <b>8,6</b>            | <b>8,7</b>     | <b>8,4</b>                                | <b>8,3</b>   |

Bāze: visi (n=538)

Piezīme: Jautājuma formulējums: "Novērtējiet, lūdzu, skalā no 0 līdz 10, cik lielu uzmanību uzņēmums pievērš tam, lai darbinieki nestrādātu alkohola reibuma stāvoklī? 0 nozīmē – nepievērš tam nekādu uzmanību un 10 – pievērš ārkārtīgi lielu uzmanību."

Uzņēmumi, kuros situācijas, kad darbinieks lieto alkoholu darba laikā, ir biežas, pievērš nozīmīgi mazāku uzmanību tam, lai darbinieks nestrādātu alkohola reibumā, nekā tie, kur šādu gadījumu nav, tie ir reti vai tikai reizēm mēdz gadīties (Sig.=0,03). Tātad, tas, cik lielu uzmanību uzņēmums pievērš šim jautājumam, tieši ietekmē problēmas izplatību uzņēmumā.

Interesanti, ka, jo vairāk uzņēmuma vadībai darbinieki, kuriem ir alkohola problēmas, izraisa dusmas, jo rūpīgāk viņi cenšas kontrolēt, lai tie nestrādātu alkohola reibumā (Sig.=0,01). Tāpat arī salīdzinoši lielāku uzmanību tam, lai nenotiktu darbs alkohola reibumā, pievērš uzņēmumos, kuros kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām ir nosodoša, neiecietīga (Sig.=0,02). Tas liecina, ka neiecietīga attieksme gan no vadības, gan arī kolēģu puses nozīmē rūpīgāku kontroli un darba alkohola reibumā neatbalstīšanu. No darbinieku skaita uzņēmumā, reģiona vai valodas šis jautājums nav atkarīgs.

Lai novērstu alkohola lietošanu darba laikā vai ierašanos darbā alkohola reibumā, uzņēmumi veic dažādus preventīvos pasākumus (P.7. tabula pielikumā). Vairumā lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības uzņēmumu tiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība un noteikumi par aizliegumu lietot alkoholu darba laikā iekļauti darba līgumā.

Biežāk nekā citās aplūkotajās nozarēs, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozares uzņēmumi izvēlas aizliegt alkohola lietošanu darba laikā jebkādos apstākļos, pat svētkos (80%).

79% veic regulāras darbinieku veselības pārbaudes, taču sporta nodarbības vai citus pasākumus, kas atbalstītu darbinieku vispārējā veselības stāvokļa uzlabošanu, šajā nozarē īsteno tikai 27% uzņēmumu (un 10% uzskata, ka tas būtu nepieciešams). Lai gan daudzi (63%) sniedz neformālu padomu par atbrīvošanu no alkohola problēmas, informatīvus pasākumus par riskiem, kas saistīti ar darbu alkohola reibumā, šīs nozares uzņēmumi rīko reti – tikai 27%. Sporta nodarbības un citi veselības uzlabošanas pasākumi, kā arī informatīvie pasākumi ir tas, ko lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības uzņēmumi vislabprātāk vēlētos attīstīt nākotnē. Ņemot vērā, ka kolektīvi mēdz būt nelieli un alkohola problēmas mēdz būt ne vienam vien darbiniekam, 39% šīs nozares uzņēmumu rosina visu darbinieku aktīvu līdzdalību problēmas risināšanā. Preventīvie pasākumi šajā nozarē vēl nav labi attīstīti, dominē neformālas attiecības un formālā puse nav tik strikta. Iespējams arī, ka ierobežotie finanšu līdzekļi neļauj realizēt visus pasākumus, ko uzņēmumi vēlētos un uzskata par nepieciešamiem.

Gandrīz visos rūpniecības uzņēmumos tiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība, un noteikumi par aizliegumu lietot alkoholu darba laikā iekļauti darba līgumā. 81% uzskata, ka uzņēmumā tiek ievērota strikta, netoleranta politika attiecībā uz darbu alkohola reibumā. 88% uzņēmumu organizē regulāras darbinieku veselības pārbaudes. Izplatīts veids, kā mēģināt novērst alkohola lietošanu šajā nozarē, ir izmaiņu ieviešana darba vidē, telpu iekārtojumā un plānojumā, lai apstākļi darba vietā nerisinātu alkohola lietošanu – šādus pasākumus veic 55% uzņēmumu. Tā kā daudzi no nozares uzņēmumiem ir lieli, salīdzinoši reti tiek rosināta visu darbinieku līdzdalība problēmas risināšanā (22%). Arī rūpniecības uzņēmumi šobrīd, viņuprāt, nepietiekami izmanto iespēju organizēt darbiniekiem sporta nodarbības un citus pasākumus, kas uzlabotu vispārējo darbinieku veselības stāvokli – 43% uzņēmumu šādus pasākumus jau organizē, bet vēl 11% tos uzskata par nepieciešamiem, taču pašlaik nerealizē. Kopumā var secināt, ka rūpniecības nozarē preventīvie pasākumi parasti tiek organizēti “no augšas”, vairāk izmantojot un meklējot dažādas darbinieku kontroles iespējas.

Būvniecības nozares uzņēmumos, tāpat kā rūpniecības nozares uzņēmumos, alkohola lietošanas aizliegums ir strikti atrunāts formālajos dokumentos un tiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība. Gandrīz visi (92%) būvniecības uzņēmumi organizē regulāras darbinieku veselības pārbaudes, pie tam 43% - arī sporta nodarbības vai citus pasākumus vispārējā darbinieku veselības stāvokļa uzlabošanai (17% šādus pasākumus vēl vēlētos ieviest). Salīdzinājumā ar citām nozarēm, būvniecības jomā daudzi (54%) uzņēmumi organizē izglītojošus un informatīvus pasākumus par riskiem, kas saistīti ar darbu alkohola reibumā, kā arī 61% sniedz neformālu padomu par iespējām atbrīvoties no alkohola problēmas. 36% būvniecības uzņēmumu alkohola problēmas risināšanā rosina iesaistīties visus darbiniekus un vēl 5% to vēlas darīt. 58% arī motivē nelietot alkoholu, uzsverot iespējas sasniegt labākus rezultātus, pie tam vēl 8% uzskata, ka to vajadzētu darīt. Kopumā jāsecina, ka šajā nozarē tiek veikts salīdzinoši daudz dažādu preventīvo pasākumu un uzsvars ir ne tikai uz sankcijām, bet arī pozitīvajiem motivācijas mehānismiem, palīdzību un informēšanu par riskiem.

Transporta, glabāšanas un sakaru nozarē arī galvenie preventīvie pasākumi ir līdzīgi (darba vides iekšējā uzraudzība, darba līguma noteikumi, strikta, netoleranta politika, regulāras veselības pārbaudes), taču biežāk kā citās nozarēs (62% uzņēmumu) tiek organizēti sporta vai cita veida pasākumi darbiniekiem, lai veicinātu vispārējā veselības stāvokļa uzlabošanu. Papildus vēl 9% uzskata, ka arī viņiem šādi pasākumi būtu nepieciešami un 2% tos plāno ieviest tuvākā gada laikā. 56% uzņēmumu veic darbinieku pārbaudi katru reizi pirms darba uzsākšanas. Var secināt, ka transporta nozares uzņēmumi saskata problēmas risinājumu vispārējā darbinieku veselības stāvokļa uzlabošanā.

Lai gan bieži (48%) tiek organizēti informatīvie pasākumi par riskiem, kas saistīti ar darbu alkohola reibumā, neformālu padomu sniedz tikai 44% uzņēmumu. Valsts pārvaldes institūcijas un saistītie uzņēmumi veic mazāk preventīvo pasākumu.



Tikai 75% veic darba vides iekšējo uzraudzību, 48% noteikumi par alkohola lietošanas aizliegumu iejauti darba līgumā un 56% uzskata, ka uzņēmums realizē striktu, neatbalstošu politiku attiecībā uz darbu alkohola reibumā. Darba vidē izmaiņas ar šādu apsvērumu ievieš tikai 18% šīs nozares iestāžu vai uzņēmumu un dažādi kontroles, informatīvie vai motivējošie pasākumi tiek veikti tikai atsevišķos uzņēmumos. Biežākais, ko šīs nozares uzņēmumi dara, ir sporta nodarbību vai citu līdzīgu pasākumu organizēšana (66%) un regulāras darbinieku veselības pārbaudes (77%). Tomēr uzņēmumus situācija apmierina, un viņi visbiežāk arī neuzskata par nepieciešamu ieviest vēl papildus kādus preventīvos pasākumus.

Runājot par metodēm, kuras visefektīvāk ļauj mazināt vai novērst alkohola lietošanu darba laikā un ierašanos darbā alkohola reibumā, vērojamas nozīmīgas atšķirības starp dažādu nozaru uzņēmumiem (P.8. tabula pielikumā). Rūpniecības jomas uzņēmumi, tāpat kā valsts pārvaldes iestādes biežāk kā efektīvu metodi minējuši kontroli un uzraudzību, kā arī stingrākus sodus un sankcijas (Sig.=0,00). Ja kontroli un uzraudzību kopumā visu aplūkoto nozaru pārstāvji uzskata par efektīvāko veidu, kā mazināt vai novērst alkohola lietošanu darba laikā, tad uzsvars uz sodiem un sankcijām ir īpaši izteikts tieši būvniecības uzņēmumos – 71% uzskata stingrākus sodus un sankcijas (t.sk., atlaišanu) par vienu no trim efektīvākajiem veidiem, kā risināt problēmu, pie tam 19% domā, ka tas ir pats efektīvākais veids. Tomēr daudzi (61%) rūpniecības uzņēmumi (vairāk nekā transporta vai būvniecības nozarē) uzsvēruši arī informēšanas un izglītošanas par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā, svarīgumu.

Visbiežāk informēšanas un izglītošanas efektivitātei tic valsts pārvaldes institūcijas (Sig.=0,00), pie tam šo iestāžu pārstāvji bieži (20%) to minējuši kā pašu efektīvāko veidu alkohola lietošanas samazināšanai. 28% par efektīvāko veidu uzskata pozitīvās motivēšanas mehānismus (t.sk., palīdzības sniegšanu atkarības ārstēšanā).

Būvniecības uzņēmumi līdzīgi kā rūpniecības uzņēmumi par efektīvāko veidu, kā mazināt alkohola lietošanu darbinieku vidū, uzskata stingrāku kontroli (75%) un īpaši nepaļaujas uz informēšanas efektivitāti. Tomēr šajā jomā darbojošos uzņēmēju ir ļoti dažādi – daļa kā efektīvus saskata sodus, citi – pozitīvās motivēšanas mehānismus. Vēl mazāk informēšanas efektivitātei tic transporta, sakaru un glabāšanas uzņēmumi, vairāk paļaujoties uz kontroles efektivitāti – 57% uzskata, ka tas ir visefektīvākais veids, kā novērst alkohola lietošanu. Kā otru efektīvāko līdzekli viņi saskata sodus un sankcijas (53%).

Jāatzīmē, ka fokusgrupu dalībnieku vidū izvērtās diezgan plaša diskusija par to, kas ir efektīvāk un vēlāmāk uzņēmuma attīstībai – darbinieku ar alkohola lietošanas problēmām atlaist un pieņemt citu viņa vietā vai arī – iesaistīties darbinieka alkohola problēmu risināšanā. Iepazīstoties ar iegūto informāciju, jāsecina, ka dominējošais uzņēmēju vidū bijis viedoklis par to, ka efektīvāk tomēr ir mēģināt palīdzēt pašreizējiem darbiniekiem, jo:

- ja alkohola problēmas ir zemākas kvalifikācijas darbiniekam, viņu no darba atbrīvojot, visticamāk uz konkrēto amatu nāksies pieņemt visai līdzīga raksturojuma cilvēku (īpaši izplatīti mazpilsētās un laukos, kur „šāda līmeņa darbinieki riņķo pa apli un tu pieņemsi tādu pašu vietā”);
- ja problēmas ar alkohola lietošanu ir augstākas kvalifikācijas darbiniekam, jauna darbinieka apmācībā jāiegulda līdzekļi, laiks un nav garantijas, ka tiks sasniegti pozitīvi rezultāti:

*Jebkurš jauns darbinieks ir jāapmāca, jo sākumā viņš nekā nevēd. Otrkārt, tu nezini, vai viņš vispār strādās. [...] Patiesībā par cilvēkiem vajadzētu cīnīties, ja ir vērts. (Darba devējs Rīgā)*

*Mēs gan apmācam, bet ir tieši tā pati situācija – oi, mani vairs neinteresē, man vairs nepatīk, man tur tas un šitas – čiks. Bet laiks, nauda?! [...] tie cilvēki, kuri apmāca, par to saņem piemaksu, līdz ar to, tur aiziet arī uzņēmuma līdzekļi, tam tiek veltīts laiks. (Darba devējs Rīgā)*

Kā liecina aptaujas dati, priekšstats par preventīvo pasākumu efektivitāti saistīts ar to, kā uzņēmuma vadība uztver darbiniekus, kuriem ir alkohola problēma. Ja vadība pret viņiem jūt vairāk dusmas nekā līdzjūtību, tā biežāk kā efektīvāko risinājumu saskata sodus un sankcijas, savukārt, ja vadība jūt vairāk līdzjūtības, tā biežāk atbalsta informēšanu un pozitīvās motivēšanas mehānismu izmantošanu.

Tie uzņēmumu pārstāvji, kuri uzskata, ka labākais risinājums ir pozitīvās motivēšanas mehānismi, biežāk nekā tie, kuri atbalsta stingrāku kontroli vai sodus, cenšas psiholoģiski atbalstīt darbiniekus ar alkohola problēmām, runāt ar viņiem, pārliecināt un atrunāt no alkohola lietošanas. Turpretī tie, kuri uzskata, ka efektīvākais risinājums ir stingrākas sankcijas un sodi, tieši šādu politiku realizē pret darbiniekiem arī ikdienā.

Dažāda lieluma uzņēmumos priekšstati par efektīvākajām metodēm alkohola lietošanas novēršanai uzņēmumos būtiski neatšķiras (Sig.=0,74), un neatšķiras arī priekšstati dažādās apdzīvotajās vietās (Sig.=0,27). Tas nozīmē, ka reālās atšķirības dažāda lieluma un atrašanās vietas uzņēmumu īstenotajā politikā skaidrojamas drīzāk ar iespējām realizēt to, ko uzņēmums uzskata par efektīvāko politiku.

Kā labās prakses piemērs un vienlaikus - viens no efektīviem atkarību vielu lietošanas preventīvajiem pasākumiem, ko fokusgrupu dalībnieki Rīgā rekomendē arī citiem, īpaši lielo uzņēmumu pārstāvjiem, ir sadarbība ar darbinieku arodbiedrību, kas:

- aktīvi aizstāv darbinieku intereses katrā individuālā gadījumā, arī tad, ja kādam uzņēmuma darbiniekam piemērotas sankcijas saistībā ar alkohola lietošanu:

*Reizēm pamanās, mēģina apstrīdēt alkometra rādījumus, ko darbinieks pats ir parakstījis, datumu un visu. Ir tādas arodbiedrības, kas to mēģina apstrīdēt, pacīnīties ar mūsu [darba devēja] juristiem.*

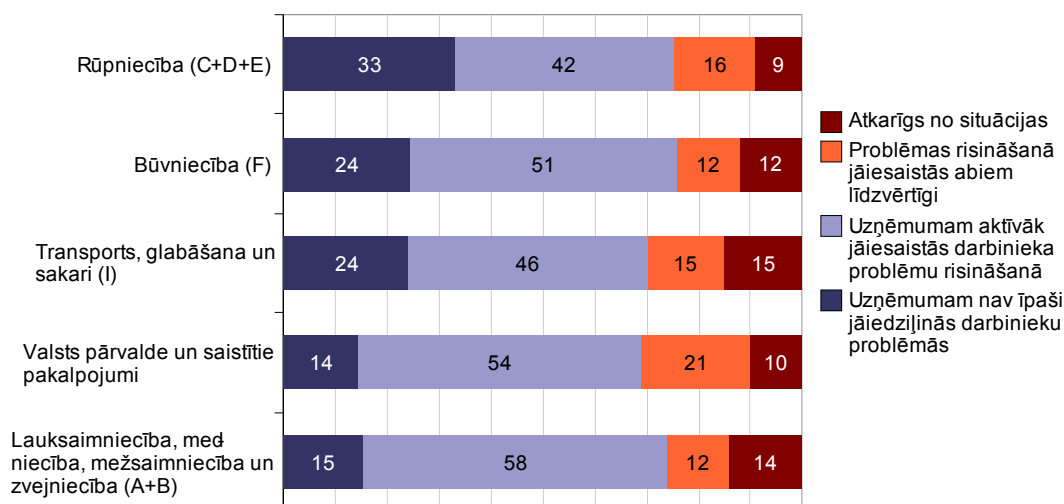
- organizē dažādus pasākumus, kas uzlabo sociālo klimatu uzņēmumā:

*Šai sakarā mums ir vispār ļoti plašas iespējas. Tā kā mums ir arodbiedrības, tad arodbiedrības nodrošina visādas sportiskās aktivitātes – teniss, peldbaseins visiem arodbiedrības biedriem. Nav nozīmes, kāda līmeņa darbinieks tas ir, tas ir visiem. [..] Šīs te pašas arodbiedrības organizē arī akcijas pret smēķēšanu. [..] Mēs te tādu alkoholu elementāri apkarojam. Mums ir akcijas ar pozitīvu ievirzi. Piemēram, tā tad ir kaut kādas grupiņas, cilvēki pieci sadalās grupiņās attiecīgi, un viņiem ir iespēja vinnēt tur ceļojumu.*

Protams, līdz ar atbalsta sniegšanu darbiniekiem, aktivitātēm darba vides sakārtošanā un sociālā klimata pilnveidošanā, tieši vai netieši tiek īstenoti arī atkarību izraisošo vielu lietošanas ierobežošanas pasākumi.

Rūpniecības nozares uzņēmumi, kas biežāk paļaujas uz stingrāku darbinieku kontroli, sodiem un sankcijām, biežāk kā citi pauž uzskatu, ka uzņēmumam nav īpaši jāiedziļinās darbinieka alkohola problēmās – tikai tik daudz, cik tas ietekmē darba procesu (33%). Iespējams, tas saistīts ar faktu, ka šīs nozares uzņēmumi bieži vien ir lieli un, kā secināts pētījumā, uzņēmumos, kuros strādā 100 vai vairāk darbinieku, vadība biežāk ir pārliecināta, ka uzņēmumam nav īpaši jāiedziļinās darbinieku problēmās (Sig.=0,01). Tomēr kopumā visās pētījuma aplūkotajās nozarēs (īpaši lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, medniecībā un zvejniecībā) visvairāk uzņēmumu atzīst, ka uzņēmumam ir aktīvāk jāiesaistās darbinieka alkohola problēmu risināšanā (23. attēls).

### 23. attēls. Priekšstati par uzņēmuma sociālo atbildību (%)



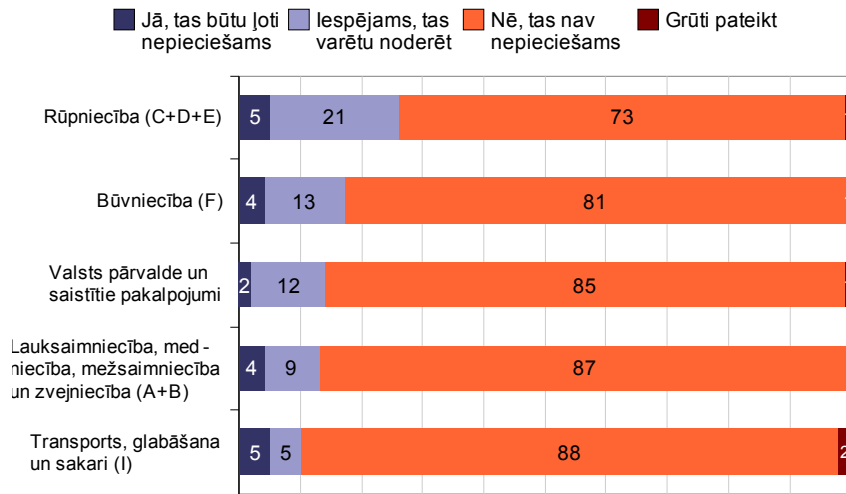
Bāze: visi (n=538)

*Piezīme: jautājuma formulējums: "Pastāv dažādi viedokļi par tā saukto uzņēmuma sociālo atbildību. Daži uzskata, ka darba devējam nav jāiedziļinās darbinieku problēmās – ja viņi lieto alkoholu, tad paši riskē ar traumām vai atlaišanu no darba, turpretī citi domā, ka arī uzņēmumam aktīvāk jāiesaistās iedzīvotāju alkohola problēmu risināšanā. Kuram no šiem viedokļiem Jūs drīzāk piekristu?"*

Ja uzņēmums uzskata, ka tam ir aktīvāk jāiesaistās darbinieku problēmu risināšanā, tas arī biežāk sniedz psiholoģisku palīdzību darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, mēģina tos pārliecināt un atrunāt no alkohola lietošanas, sniedz konsultāciju par ārstēšanās iespējām un iestādēm, kā arī organizē vai apmaksā ārstēšanu (Sig.=0,00). Turpretī, ja uzņēmums uzskata, ka tam nav īpaši jāiedziļinās darbinieku problēmās, biežāk attiecībā pret darbiniekiem realizē dažādas sankcijas, izsaka brīdinājumus, veic atvilkumus no algas. Tie uzņēmumu pārstāvji, kuri uzskata, ka uzņēmuma sociālā atbildība atkarīga no situācijas, biežāk saistībā ar darbinieku alkohola problēmām nedara neko.

Pētījumā noskaidrota arī uzņēmumu attieksme pret SVA plānoto kampaņu uzņēmumos un tās lietderīgumu. Visaugstāk šādas kampaņas lietderīgumu vērtē rūpniecības nozares uzņēmumi: 21% atzīst, ka viņiem varētu noderēt papildus atbalsts attiecībā uz iespējām mazināt alkohola un citu atkarību izraisošo vielu lietošanu darba vietā, bet 5% tas būtu pat ļoti nepieciešams (24. attēls). Šāds SVA atbalsts būtu noderīgs arī 17% būvniecības nozares uzņēmumu un 14% valsts pārvaldes iestāžu vai saistīto uzņēmumu. Interesanti, ka joma, kuru alkohola lietošanas problēmas darbinieku vidū ietekmē visvairāk – lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība un zvejniecība, izrāda mazāku vēlmi pēc šādas kampaņas – tikai 13% uzskata, ka šāda palīdzība viņiem varētu būt noderīga. Iespējams, viņi neredz, kā šī kampaņa varētu viņiem palīdzēt risināt tās problēmas, ar kurām viņi saskaras, un kas bieži vien balstītas vietējā darba tirgus situācijā. Vismazāk lietderīguma kampaņā saskata transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumi (10%).

## 24. attēls. Priekšstati par SVA plānotās kampaņas uzņēmumos lietderīgumu (%)

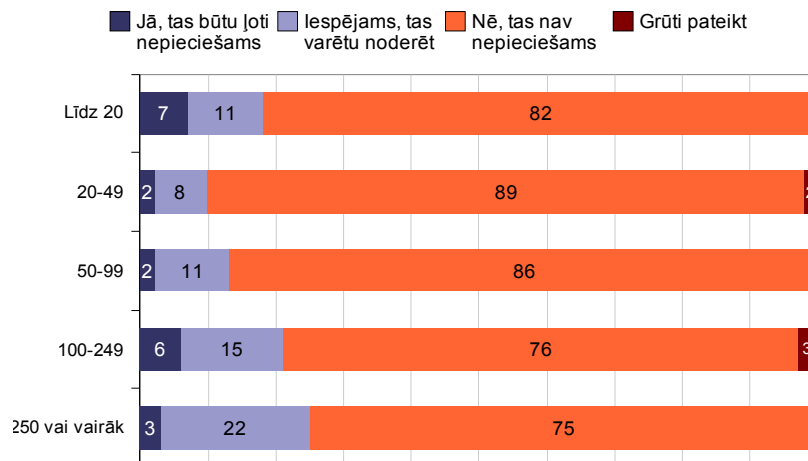


Bāze: visi (n=538)

*Piezīme: jautājuma formulējums: "Tuvāko divu gadu laikā Sabiedrības veselības aģentūra plāno īstenot kampaņas Latvijas uzņēmumos, kuru mērķis ir sniegt palīdzību darba devējiem darbinieku alkohola lietošanas problēmu risināšanā. Sakiet, lūdzu, vai Jūsu uzņēmumam būtu nepieciešams papildus atbalsts attiecībā uz iespējām mazināt alkohola un citu atkarību izraisošo vielu lietošanu darba vietā"*

Lielāki uzņēmumi kampaņu vērtē kā viņiem nepieciešamāku nekā mazāki uzņēmumi (Sig.=0,03). Kā noderīgu šāda veida atbalstu vērtē 25% uzņēmumu, kuros ir 250 vai vairāk darbinieku un 21% uzņēmumu, kuros ir 100-249 darbinieku (25. attēls). Tomēr būtu nepieciešams dot iespēju gūt šo atbalstu arī mazajiem uzņēmumiem, kuros strādā līdz 20 darbinieku – 7% šāda palīdzība būtu nepieciešama un 11% tā varētu noderēt. Īpaši šādu palīdzību sagaida uzņēmumi Vidzemes reģionā (Sig.=0,06).

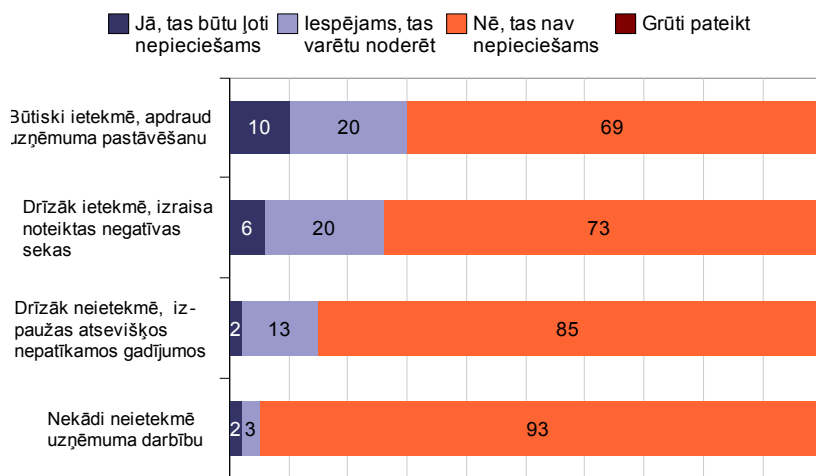
## 25. attēls. Priekšstati par SVA plānotās kampaņas lietderīgumu uzņēmumos ar dažādu darbinieku skaitu (%)



Bāze: visi (n=538)

Saprotams, ka SVA kampaņu kā nepieciešamāko vērtē uzņēmumi, kuros alkohola lietošana darbinieku vidū ir būtiska problēma un nozīmīgi ietekmē uzņēmuma darbu. Tomēr pat tajos uzņēmumos, kurus alkohola lietošanas paradumi ietekmē nozīmīgi, lielākā daļa neuzskata, ka šāda kampaņa viņiem būtu nepieciešama (26. attēls). Tas nozīmē, ka uzņēmumu iesaistīšanās šajā kampaņā būs lielā mērā atkarīga no plašākas informācijas par kampaņu un tās sniegtajiem labumiem uzņēmumam.

## 26. attēls. Priekšstati par SVA plānotās kampaņas lietderīgumu saistībā ar darbinieku alkohola lietošanas ietekmi uz uzņēmuma darbību (%)



Bāze: visi (n=538)

Var izteikt pieņēmumu, ka uzņēmēju salīdzinoši atturīgā attieksme pret Sabiedrības veselības aģentūras organizētu kampaņu vistiešāk ir saistīta ar bažām par tajā ietverto pasākumu efektivitāti:

*Ja mēs pat visus 50 sapulcinātu darba laikā un teiktu, ka tagad stundu būs lekcija, viņi jau noklausīsies un tā zirgošanās jau nebūs tajā brīdī, viņi nozīrģosies pēc tam. (Uzņēmējs Kurzemē)*

Diskusiju dalībnieku sniegtās atbildes liecina, ka viņi visticamāk labprāt iesaistītos SVA kampaņā un profilakses pasākumos, ja tiktu izskaidrota un pamatota to būtība, un pasākumi sniegtu praktisku palīdzību darbiniekiem ar alkohola lietošanas problēmām, tādējādi netieši veicinot uzņēmuma attīstību.

Analizējot datus par to, kāda veida atbalstu darba devēji no SVA vēlētos saņemt, jāsecina, ka visbiežāk minēta uzņēmuma darbinieku izglītošana par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā un darbu alkohola reibumā, kā arī organizētu apmācību darba devēja pārstāvim par pasākumiem, kas motivē darbiniekus atturēties no alkohola lietošanas darba laikā un darbu alkohola reibumā (22. tabula).

22. tabula. Kāda veida atbalstu SVA vislabprātāk vēlētos saņemt (%)

|   | L/s, medniecība, mežsaimniecība, zvejniecība (A+B) | Rūpniecība (C+D+E) | Būvniecība (F) | Transports, glabāšana un sakari (I) | Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L) |
|---|--|--------------------|----------------|-------------------------------------|--|
| Organizēta apmācība darba devēja pārstāvim par pasākumiem, kas motivē darbiniekus atturēties no alkohola lietošanas darba laikā un darbu alkohola reibumā | 58   | 34                 | 52             | 50                                  | 50   |
| Darbinieku izglītošana par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā un darbu alkohola reibumā  | 42   | 66                 | 52             | 75                                  | 50   |
| Organizēta apmācība darba devēja pārstāvim par iespējamo darba devēja atbalstu darbiniekiem alkohola lietošanas problēmu risināšanā, t.i., ārstniecībā    | 25   | 32                 | 43             | 42                                  | 43   |
| Palīdzība darba devējam darbinieku motivēšanas pasākumu ieviešanā   | 17   | 18                 | 19             | 33                                  | 14   |

Bāze: neuzskata, ka SVA kampaņa nav nepieciešama (n=97, 18% no visiem)

# Secinājumi

---

## ALKOHOLA LIETOŠANAS IETEKME UZ UZŅĒMUMU DARBĪBU

Pirmais solis cīņā ar alkohola lietošanas izplatību Latvijas uzņēmumu darbinieku vidū ir problēmas apzināšanās un atzīšana. Pētījums ļauj secināt, ka lielākā daļa aptaujā iekļauto nozaru darba devēju atzīst pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū par nozīmīgu un Latvijas uzņēmumiem aktuālu problēmu – tam pilnībā vai drīzāk piekrīt 81% lauksaimniecības, medniecības, mežsaimniecības un zvejniecības jomas uzņēmumu, 76% būvniecības, 72% rūpniecības, 67% transporta, sakaru un glabāšanas, kā arī 57% valsts pārvaldes un saistīto uzņēmumu un iestāžu. Vislabāk šo problēmu apzinās uzņēmumi, kurus tā ir skārusi pašus.

Uzņēmumi labi apzinās arī ar darbu alkohola reibumā saistītos riskus. Visās nozarēs, izņemot valsts pārvaldi un saistītos pakalpojumus, vairāk nekā puse uzņēmumu uzskata darbu alkohola reibumā par ārkārtīgi bīstamu (vērtējums 9 vai 10 desmit ballu skalā). Tieši traumatisma risks uzņēmumiem šobrīd visbiežāk asociējas ar alkohola lietošanu darbinieku vidū - vairāk nekā 80% uzņēmumu, kas pārstāv būvniecības, rūpniecības, lauksaimniecības, mežsaimniecības vai transporta, sakaru un glabāšanas nozari uzskata, ka pastāv risks, ka darbinieku alkohola lietošanas rezultātā varētu palielināties traumatisma risks viņu uzņēmumā. Traumas, apdegumus, nelaimes gadījumus kopumā un darba drošību uzņēmumu pārstāvji pārliecinoši visbiežāk minējuši kā darbinieku alkohola lietošanas sekas, kuras viņus satrauc visvairāk. Papildus jāatzīmē, ka darba devējus satrauc traumatisma risks ne vien pašam alkohola lietotājam, bet arī risks, ko šāds darbinieks rada apkārtējiem.

Uzņēmumi papildus saskata arī daudzus citus ar alkohola lietošanu saistītus riskus. Lielākā daļa uzņēmumu visās aplūkotajās nozarēs apzinās arī risku, ka alkohola lietošanas rezultātā var tikt salauzta vai bojāta uzņēmuma tehnika, kavēties vai apstāties darbs, samazināties darba produktivitāte un efektivitāte, veiktā darba kvalitāte, ciest uzņēmuma reputācija un tikt grauta kopējā darbinieku morāle. No visiem šiem aspektiem visvairāk uzņēmumus satrauc darba kvalitātes mazināšanās, kļūdu un brāķa parādīšanās darbinieku alkohola lietošanas rezultātā. Būtiski, ka uzņēmumi satraucas arī par to, ka darbinieku alkohola lietošanas rezultātā var ciest uzņēmuma prestižs un reputācija. Tas nozīmē, ka papildus darba drošības jautājumiem, kvalitātes zudums un uzņēmuma reputācijas zaudējums var būt otrs aspekts, kas visvairāk uzrunātu darba devējus, pamudinot cīnīties ar alkohola lietošanu darbinieku vidū.

Produktivitātes zaudējums, termiņu kavēšana, nepaveikts darbs un vispārējs disciplīnas trūkums darbinieku vidū alkohola lietošanas rezultātā uzņēmumus satrauc mazāk. Tas nozīmē, ka uzņēmumi produktivitātes zaudējumu šobrīd neizjūt tik ļoti kā tādas uzskatāmākas un tūlītēji redzamas sekas kā traumas, kvalitātes un uzņēmuma reputācijas zaudējums vai tehnikas bojāšana un salaušana. Iespējams, šo problēmu labāk apzināties liks darbaspēka izmaksu pieaugums. Latvijā, kur produktivitātes rādītāji salīdzinoši ar citām ES valstīm, ir ļoti zemi, līdz šim ir nepietiekoši runāts par alkohola lietošanas darbinieku vidū ietekmi uz šiem rādītājiem.

Pētījums liecina, ka uzņēmumu vadība tomēr primāri domā par to, kādas sekas darbinieku alkohola lietošana varētu radīt uzņēmumam, nevis šiem darbiniekiem, tādēļ arī uzrunāt darba devējus vajadzētu, uzsverot alkohola lietošanas ierobežošanas ieguvumu tieši viņu uzņēmumam. Par alkohola lietošanas problēmas aktualitāti uzņēmumiem Latvijā liecina tas, ka 57% lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zivkopības uzņēmumu, 50% būvniecības uzņēmumu, 44% transporta, sakaru un glabāšanas un 40% rūpniecības uzņēmumu atzīst, ka alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū izraisa noteiktas negatīvas sekas uzņēmumam vai pat apdraud tā pastāvēšanu.



Uzņēmumam bieži vien ir vēl dažādas citas problēmas, kuras konkrētajā brīdī var likties svarīgākas, tādējādi mazinot alkohola lietošanas problēmas aktualitāti uzņēmumā. Kā liecina pētījums, salīdzinājumā ar citām problēmām, pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū ir samērā būtiska vai būtiska problēma 48% lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības nozares uzņēmumu, 37% būvniecības uzņēmumu, 32% rūpniecības uzņēmumu, 23% transporta, sakaru un glabāšanas nozares uzņēmumu un 7% valsts pārvaldes un saistīto iestāžu vai uzņēmumu. Tas liecina, ka alkohola lietošana darbinieku vidū ir ārkārtīgi aktuāls jautājums, kuram nepieciešams pievērst vairāk atbildīgo iestāžu uzmanības.

Analizējot, kādēļ un kā tieši alkohola lietošana darbinieku vidū iespaido uzņēmumu darbību, jāsecina, ka visvairāk alkohola lietošana darba laikā vai atrašanās darbā alkohola reibumā šobrīd atstāj iespaidu uz darba drošību uzņēmumā. Šādu alkohola lietošanas iespaidu uz uzņēmuma darbību kā samērā lielu vai lielu šobrīd atzīst 46% lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zivsaimniecības uzņēmumu, 45% transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumu, 42% būvniecības uzņēmumu un 36% rūpniecības uzņēmumu. Tātad, uzņēmumu vadības bažas par alkohola lietošanas ietekmi uz darba drošību un traumatismu uzņēmumā ir pamatotas. Tai pašā laikā 39-46% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības, būvniecības, kā arī transporta, sakaru un glabāšanas nozares uzņēmumu uzskata, ka alkohola lietošana būtiski ietekmē produktivitāti uzņēmumā. Alkohola lietošanas iespaidu uz veiktā darba kvalitāti par nozīmīgu uzskata 37% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības uzņēmumu un 34% transporta, sakaru un glabāšanas nozares uzņēmumu, bet būvniecības un rūpniecības uzņēmumus šāda problēma skar mazāk.

Ņemot vērā alkohola lietošanas iespaidu uz uzņēmumu darbību, nav retums, ka alkohola lietošanas dēļ tiek atlaisti darbinieki. Tikai pēdējā gada laikā alkohola lietošanas dēļ kādu darbinieku atlaidusi 50% rūpniecības nozares, 45% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības nozares, 41% būvniecības nozares uzņēmumu, 36% transporta, glabāšanas un sakaru nozares uzņēmumu un 16% valsts pārvaldes un saistīto uzņēmumu un iestāžu.

Visbiežāk darbinieku alkohola lietošanas rezultātā radušās sekas uzņēmumiem šobrīd ir kvalitātes standartu neievērošana, kā arī uzņēmuma mazvērtīgās tehnikas, aprīkojuma, iekārtu un telpu salaušana vai bojāšana līdz 100Ls apmērā. Tomēr sekas dažādu nozaru uzņēmumos nozīmīgi atšķiras. Lai labāk izprastu situāciju nozarēs, aplūkosim detalizētāk to atšķirības.

Analizējot rezultātus **nozaru griezumā**, var secināt, ka lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības nozares uzņēmumi, gan vērtējot pēc pašu subjektīvās uztveres, gan reālajām problēmām, kuras viņiem izraisa darbinieku alkohola lietošana, no pārmērīgas alkohola lietošanas darbinieku vidū cieš visvairāk. Šīs nozares pārstāvji visbiežāk ir pārliecināti, ka alkohola lietošana darbinieku vidū ir būtiska problēma Latvijas uzņēmumos kopumā, ne tikai viņu uzņēmumā. 22% šīs jomas uzņēmumu pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū ir viena no būtiskākajām problēmām, ar kurām šobrīd saskaras uzņēmums un vēl 26% tā ir samērā būtiska problēma. 33% šīs nozares uzņēmumu alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū izraisa noteiktas negatīvas sekas uzņēmumam, bet 24% tie tik ļoti apgrūtina uzņēmuma darbību, ka pat apdraud tā pastāvēšanu. Alkohola lietošana darba laikā vai atrašanās darbā alkohola reibumā šobrīd lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības uzņēmumos atstāj nozīmīgu iespaidu gan uz darba drošību uzņēmumā (46%), gan darba produktivitāti (46%) un kvalitāti (37%).

Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības nozares uzņēmumi arī biežāk kā citi uzsver risku, ka alkohola lietošanas rezultātā var kavēties vai apstāties iesāktais darbs (82%). Tā kā šie uzņēmumi parasti ir mazi, katra darbinieka rīcībai ir nozīmīgāka ietekme uz uzņēmuma darbību. Papildus iemesls, kādēļ alkohola lietošana tik ļoti apgrūtina šīs nozares uzņēmumu darbu, ir tas, ka augstāks risks, ka alkohola lietošanas rezultātā var tikt salauzta vai bojāta uzņēmuma tehnika. 35% šīs nozares uzņēmumu pēdējā gada laikā alkohola lietošanas



rezultātā cietuši zaudējumus, kad sabojāta vai salauzta uzņēmuma tehnika līdz 100Ls apmērā, 22% salauzta tehnika vai inventārs vairāk nekā 100Ls vērtībā, bet 13% sasists uzņēmuma transportlīdzeklis. Ņemot vērā, ka vairākums no šiem uzņēmumiem ir mazi, materiālos zaudējumus nav viegli kompensēt. Tādējādi tas var ne vien kavēt un apstādināt darbu uzņēmumā, bet pat apdraudēt uzņēmuma pastāvēšanu.

Būvniecības nozares uzņēmumi uztver alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū kā ļoti aktuālu un tādu, kas būtiski ietekmē viņu darbību. Interesanti, ka būvniecības jomas uzņēmumi saskata pat lielāku bīstamību strādāšanā alkohola reibumā nekā rūpniecības nozares uzņēmumi. Tomēr, ja analizē redzamās sekas, kas uzņēmumiem radušās alkohola lietošanas rezultātā, jāsecina, ka būvniecībā tās radušās mazākam īpatsvaram uzņēmumu nekā rūpniecības vai lauksaimniecības nozarē. Tikai 11% būvniecības uzņēmumu atzīst, ka pēdējā gada laikā darbinieku alkohola lietošana novedusi pie tā, ka netiek ievēroti kvalitātes standarti, 7% alkohola lietošanas dēļ kavējuši termiņus, 15% uzņēmumos salauzta mazvērtīgā tehnika. Lai gan traumatisma risks nozarē tiek vērtēts kā ļoti augsts, un alkohola lietošana būtiski atsaucas uz darba drošību uzņēmumā, nelaimes gadījumu alkohola lietošanas dēļ šajā nozarē, pēc uzņēmumu pārstāvju teiktā, bijis maz. Var secināt, ka būvniecības uzņēmumi, lai gan apzinās ar alkohola lietošanu darbinieku vidū saistīto risku, pamatā traumatismu uzņēmumā nesaista ar alkohola lietošanu. Bieži sastopamas alkohola lietošanas sekas būvniecības nozarē, par kurām šobrīd uzņēmumu vadība satraucas mazāk, ir produktivitātes zaudējums – 32% būvniecības uzņēmumu uzskata, ka alkohola lietošana atstāj samērā lielu vai lielu ietekmi uz šo aspektu.

Rūpniecības nozares uzņēmumi alkohola lietošanas darbinieku vidū ietekmi uz uzņēmuma darbību izjūt nedaudz mazāk. Tomēr arī šajā nozarē 36% uzņēmumu atzīst, ka alkohola lietošana darba laikā vai atrašanās darba alkohola reibumā šobrīd atstāj lielu vai samērā lielu iespaidu uz darba drošību uzņēmumā. Runājot par redzamajām sekām, rūpniecības jomas uzņēmumi darbinieku alkohola lietošanas dēļ visbiežāk cieš no kvalitātes un apkalpošanas standartu pasliktināšanās. 18% šīs nozares uzņēmumu darbinieku alkohola lietošanas rezultātā pēdējā gada laikā kavējuši apsolītos termiņus un 22% neievērojuši kvalitātes standartus. Tādējādi alkohola lietošana darbinieku vidū var būtiski ietekmēt un jau ietekmē rūpniecības uzņēmumu konkurētspēju.

Transporta, glabāšanas un sakaru nozares uzņēmumi pārmērīgas darbinieku alkohola lietošanas problēmu uzskata par salīdzinoši mazāk aktuālu kā citu aplūkoto jomu uzņēmumi (izņemot valsts pārvaldi), pie tam uzskata, ka šī problēma viņus skar mazāk kā citus un ka salīdzinājumā ar citām problēmām tā nav tik būtiska. Transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumi salīdzinoši reti saskata risku, ka darbinieku alkohola lietošanas dēļ var kavēties vai apstāties darbs. Tomēr dati liecina, ka transporta, glabāšanas un sakaru nozares uzņēmumi ir vieni no tiem, kas visbiežāk sastopas ar alkohola lietošanas darbinieku vidū izraisītajām sekām – 45% darbinieku alkohola lietošana atstāj samērā lielu vai lielu iespaidu uz darba drošību uzņēmumā, 39% tā būtiski ietekmē produktivitāti un 32% - veiktā darba kvalitāti. Transporta, sakaru un glabāšanas nozarē pastāv arī liels risks salauzt vai sabojāt uzņēmuma tehniku, tai skaitā transportlīdzekļus, ko apliecina arī aptaujas dati - 10% šīs nozares uzņēmumu pēdējā gada laikā alkohola lietošanas rezultātā ir bojāta vai salauzta uzņēmuma tehnika, aprīkojums, telpas vai inventārs vairāk kā 100Ls apmērā un 10% ir sasists uzņēmuma transportlīdzeklis.

Pētījums ļauj secināt, ka šajā nozarē alkohola izraisītās sekas uzņēmumam ir potenciāli nopietnākas nekā citās nozarēs. Ja šī problēma uzņēmumā ir, tad tā var apdraudēt uzņēmuma pastāvēšanu. Sabiedrības uztveres dēļ šīs nozares uzņēmumiem ir jābūt īpaši piesardzīgiem attiecībā uz alkohola lietošanu darbinieku vidū.

Valsts pārvaldes un saistītajos uzņēmumos un iestādēs kopumā apzinās mazāk ar alkohola lietošanu saistītu risku nekā citās aplūkotajās nozarēs, un pamatā uzskata, ka alkohola lietošana ir problēma, kas raksturīga citām nozarēm, ne šai. Visreālākais risks viņiem šķiet negatīva viedokļa veidošanās starp uzņēmuma klientiem un partneriem (80%), kā arī produktivitātes mazināšanās un darbinieku kopējas morāles graušana. Valsts pārvaldes un saistītie uzņēmumi darbinieku alkohola lietošanas sekas izjūt reti (11%). Gadījumi, kad alkohola lietošanas rezultātā valsts pārvaldes iestādēm un saistītajiem uzņēmumiem rodas jebkādas problēmas, ir ārkārtīgi reti.

**Rīgā** alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū uzņēmumos ietekmē nedaudz mazāk nekā citur. Tādēļ arī uzņēmumi Rīgā retāk nekā uzņēmumi citās apbrīvotajās vietās uzskata pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū par aktuālu problēmu savā uzņēmumā vai Latvijas uzņēmumos kopumā. Darbinieku alkohola lietošana biežāk ir viena no aktuālākajām problēmām uzņēmumos, kas atrodas pilsētās, kas nav rajona centrs, vai ciematos un lauku apvidū. Šeit vismaz katram desmitajam uzņēmumam tā ir viena no būtiskākajām problēmām, un kopumā to par nozīmīgu arī uz citu problēmu un izaicinājumu fona atzīst vismaz katrs trešais uzņēmums (salīdzinājumā, Rīgā un citos rajona centros – tikai katrs piektais uzņēmums). Tas, ka uzņēmumiem bieži vien ir vēl citas, nereti aktuālākas problēmas, var novērst viņu uzmanību un neļaut pietiekoši pievērsties alkohola problēmas risināšanai darbinieku vidū.

Interesanti, ka uzņēmumi Rīgā biežāk nekā uzņēmumi pagastos vai lauku apvidū kā reālu uzskata risku, ka darbinieku alkohola lietošanas rezultātā klientiem un partneriem var veidoties negatīvs viedoklis par uzņēmumu. Tas nozīmē, ka arī spiediens risināt problēmu ir lielāks. Iespējams, iegūtais rezultāts saistīts arī ar nozaru atšķirībām dažādās apdzīvotās vietās - lauku reģionos 56% ir lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības vai medniecības uzņēmumi, kur negatīva viedokļa veidošanās ir vismazāk iespējamās darbinieku alkohola lietošanas sekas.

Pētījumā iegūtie rezultāti ļauj secināt, ka visvairāk alkohola lietošanas problēma darbinieku vidū atstāj iespaidu uz **maziem uzņēmumiem**, kuros ir līdz 20 darbinieku. 45% šo uzņēmumu darbību būtiski vai drīzāk ietekmē alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū. Katrs piektais (19%) mazais uzņēmums uzskata pārmērīgu alkohola lietošanu darbinieku vidū par būtiskāko vai vienu no būtiskākajām problēmām, ar kurām šobrīd saskaras uzņēmums. 43% šo uzņēmumu alkohola lietošana atstāj lielu vai samērā lielu iespaidu uz darba drošību un produktivitāti, bet 35% - uz darba kvalitāti. Mazākos uzņēmumos, kuros strādā līdz 20 darbinieku, risks, ka alkohola lietošanas rezultātā var kavēties vai apstāties iesāktais darbs, ir lielāks nekā uzņēmumos, kuros ir vairāk kā 50 darbinieku. Tas ir viens no iemesliem, kādēļ darbinieku alkohola lietošanas problēma mazo uzņēmumu darbību ietekmē vai pat apdraud visvairāk.

## **ALKOHOLA LIETOŠANA DARBA VIETĀ**

Uzņēmums var netieši veicināt alkohola lietošanu darbinieku vidū, regulāri rīkojot vai atbalstot pasākumu organizēšanu, kuros tiek lietots alkohols. Tomēr aptaujas dati liecina, ka visbiežāk (aptuveni pusē uzņēmumu) oficiāli pasākumi, kuros tiek lietots alkohols, tiek organizēti reti, un darbiniekiem sanāk tajos piedalīties vienu līdz divas reizes gadā. Tāpat nav retums, ka uzņēmums oficiālus pasākumus vai svinības nerīko vispār.

Bažas par iespējamu alkohola lietošanas veicināšanu darbinieku vidū ir viens no iemesliem, kas liek izvairīties no pasākumu rīkošanas vai alkohola lietošanas uzņēmuma oficiālajos pasākumos - uzņēmumi, kuri uzskata, ka viņu nozarē pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū ir izplatītāka nekā citās nozarēs, vai kuru darbību jau būtiski ietekmē darbinieku alkohola lietošanas paradumi, biežāk atturas no pasākumu rīkošanas vispār vai arī rīko pasākumus bez alkohola lietošanas. Visvairāk no šādiem pasākumiem cenšas izvairīties lauksaimniecības,

mežsaimniecības un zvejniecības uzņēmumi: 37% vispār nekādus oficiālus pasākumus nerīko, bet 14% tos rīko, taču bez alkohola lietošanas. Arī rūpniecības uzņēmumi mēdz vai nu vispār nerīkot nekādus oficiālus pasākumus vai nepiedāvāt tajos alkoholu (37%). Būvniecības, transporta, sakaru un glabāšanas nozarēs pieeja pasākumiem un svinībām, kas ietver alkohola lietošanu, ir nedaudz brīvāka: 9% būvniecības uzņēmumu un 14% transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumu pasākumus, kuros tiek lietots alkohols, organizē vismaz reizi mēnesī. Visbiežāk piedzeršanās darba pasākumos raksturīga būvniecības jomas uzņēmumiem - ja šādi pasākumi tiek rīkoti, 31% šo uzņēmumu darbinieki vienmēr tajos alkoholu lieto pārmērīgi un vēl 31% - dažreiz.

Diemžēl daudzos uzņēmumos izplatīta arī alkohola lietošana darba laikā ārpus oficiālu pasākumu ietvariem. Situācijas, kad darbinieks lieto alkoholu darba laikā, mēdz gadīties gandrīz trešdaļā lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības uzņēmumu, rūpniecības un būvniecības uzņēmumu, katrā piektajā transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumā un katrā desmitajā valsts pārvaldes iestādē vai saistītajā uzņēmumā. Pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū darba laikā ir daudz mazāk izplatīta, taču arī tā visbiežāk sastopama lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zivsaimniecības nozarē.

Rīcība situācijā, ja darbinieks ieradies darbā iereibis vai lietojis alkoholu darba laikā, ir atkarīga no tā, cik ļoti alkohola lietošanas paradumi darbinieku vidū ietekmē uzņēmuma darbību un cik aktuāla ir šī problēma starp citām problēmām un izaicinājumiem, ar kuriem saskaras uzņēmums. Ja alkohola lietošana darbinieku vidū nekādi uzņēmuma darbību neietekmē, darbiniekam reti liek rakstīt paskaidrojumu vai informē viņu par ar alkohola lietošanu saistītajiem riskiem darba vietā. Par riskiem darbiniekus visbiežāk informē tie uzņēmumi, kuros darbinieku alkohola lietošanas paradumi izraisa noteiktas negatīvas sekas. Tas nozīmē, ka aktīvu rīcību un reakciju no uzņēmumu puses, kā arī ieinteresētību problēmas risināšanā var sagaidīt tajā gadījumā, ja uzņēmuma vadība jūt, ka alkohola lietošana darbinieku vidū jūtami ietekmē uzņēmuma darbību. Piemēram, valsts pārvaldes iestādes un saistītie uzņēmumi, kuri nejūt, ka šī problēma viņus īpaši ietekmētu, realizē vismazākās sankcijas, ja darbinieks ieradies darbā alkohola reibumā: tikai 28% šādā situācijā vispār sūta darbinieku mājās.

Rīcība saistīta arī ar to, cik bieži uzņēmumā gadās situācijas, ka darbinieki darba laikā lieto alkoholu. Uzņēmumi, kuros šādas situācijas gadās reizēm vai reti biežāk nekā uzņēmumi, kuros šādas situācijas gadās samērā bieži, liek rakstīt darbiniekiem paskaidrojumus. Iespējams, ka tieši paskaidrojumu pieprasīšana viņiem palīdz mazināt šādu gadījumu skaitu. Tas varētu būt viens no risinājumiem, kā censties mazināt problēmas izplatību uzņēmumos.

Kopumā visbiežāk izplatītā rīcība situācijā, ja darbinieks ieradies darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā, ir darbinieka sūtīšana mājās, paskaidrojuma pieprasīšana un brīdinājuma izteikšana. Par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā, informē retāk – 37% būvniecības, 25% rūpniecības, 17% lauksaimniecības un 16% transporta jomas uzņēmumu. Arī tūlītēja atļaušana no darba nav izplatītākais risinājums – tas raksturīgs 29% rūpniecības, 21% transporta, 19% būvniecības un 17% lauksaimniecības uzņēmumu.

Parasti uzņēmumi situācijā, kad darbinieks darba laikā lieto alkoholu vai ierodas darbā alkohola reibumā, piemēro ne vienu vien sodu. Ja uzņēmums informē darbinieku par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu, tad parasti to dara papildus brīdinājuma izteikšanai, darbinieka sūtīšanai mājās un paskaidrojuma rakstīšanai. Šādā gadījumā parasti neatlaiž no darba. Turpretī, ja uzņēmums nolemj darbinieku atļaut no darba, tad bieži vien neko citu arī vairs nedara un neizskaidro, tikai pieprasa paskaidrojumu.

Tas liecina, ka darbinieka atlaišana varbūt risina konkrētā brīža problēmu uzņēmumam, taču nepalīdz cīnīties ar alkohola problēmu sabiedrībā ilgtermiņā. Pētījums ļauj secināt, ka darbinieku trūkums uzņēmējam liek nopietnāk pārdomāt darbinieka atlaišanu, kas no vienas puses var negatīvi ietekmēt uzņēmuma attīstību, tomēr no otras puses šāda situācija sniedz „otro” iespēju darbiniekiem ar alkohola lietošanas problēmām.

Ja uzņēmums ir lielāks, attiecības ir formālākas, darba nosacījumi mēdz būt labāki un darbiniekus aizstāt un atrast ir vieglāk, tādēļ arī sankcijas ir stingrākas un darbinieku atlaišana kā risinājums tiek izmantota biežāk. Mazākiem uzņēmumiem ar alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū cīnīties ir grūtāk.

Nozīmīgi atšķiras dažādu nozaru uzņēmumu rīcība situācijā, ja konstatēts, ka darbinieks ieradies darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā:

- Būvniecības uzņēmumi 71% gadījumu sūta darbinieku mājās, pie tam biežāk nekā citu aplūkoto nozaru uzņēmumi izsaka brīdinājumu (58%), liek rakstīt paskaidrojumu (58%) un informē par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba vietā (37%);
- Visradikālākā ir rīcība rūpniecības jomā – 59% uzņēmumu liek rakstīt paskaidrojumu un 29% nekavējoties atlaiž darbinieku no darba;
- Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības jomā, ja tiek konstatēts, ka darbinieks ir alkohola reibumā, ļoti reti tiek pieļauts darbs šādā stāvoklī – 82% uzreiz sūta darbinieku mājās, taču tikai 17% informē par riskiem vai uzreiz atlaiž no darba;
- Transporta, glabāšanas un sakaru jomā 56% uzņēmumu darbinieku, kurš ieradies darba alkohola reibumā, uzreiz sūta mājās, bet 21% uzreiz atlaiž no darba.

Risinājums, ko šobrīd jau pieņēmis ne viens vien uzņēmums, ir naudas soda piemērošana darbiniekam.

Rīgā nozīmīgi biežāk nekā citās apdzīvotajās vietās (56%) uzņēmumi uzskata, ka situāciju, kad darbinieks darba laikā lieto alkoholu, nav.

Uzņēmumu pārstāvji var nebūt informēti par patieso alkohola lietošanas gadījumu skaitu darba laikā. Tomēr, kā secināts pētījumā, visbiežāk uzņēmumu vadība uzskata, ka uzzina vismaz par lielāko daļu šādu gadījumu.

## **PROBLEMĀTISKA ALKOHOLA LIETOŠANA DARBINIEKU VIDŪ**

Alkohola lietošana tieši atsaucas uz darbinieku disciplīnu. Ja darbiniekam ir pārmērīgas alkohola lietošanas problēma, nav retums, ka darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā, kavē darbu vai neierodas darbā vispār. Pētījums arī liecina, ka ir samērā izplatīti gadījumi, kad uzņēmuma vadība runā ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu. Sekas dažādās nozarēs ir atšķirīgas.

legūtās atbildes uz jautājumu par to, cik daudziem no uzņēmuma darbiniekiem ir ar alkohola lietošanu saistītas problēmas (pārmērīgi lieto alkoholu, ir grūtības apstāties) sniedz ieskatu problēmas apmēros Latvijas uzņēmumos. Tikai 35% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības uzņēmumu, 40% rūpniecības uzņēmumu, 46% būvniecības uzņēmumu, 60% transporta, glabāšanas un sakaru un 76% valsts pārvaldes un saistīto iestāžu var teikt, ka nevienam no viņu darbiniekiem nav problēmu ar alkoholu.

Turpretī, piemēram, 28% rūpniecības, 21% būvniecības un 19% transporta jomas uzņēmumu ir pieci vai vairāk darbinieki, kam ir pārmērīgas alkohola lietošanas problēma. Pētījums arī ļauj secināt, ka, jo vairāk šādu darbinieku, jo lielāks risks, ka uzņēmumam darbinieku alkohola lietošana izraisīs problēmas.

Vadības izjūtas un paustā attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām tieši ietekmē, kāda situācija veidosies uzņēmumā. Darbinieki, kuriem ir alkohola problēmas, rēķinās reakciju un attieksmi, ko var sagaidīt no vadības puses, ja lietos alkoholu darba laikā - ja uzņēmuma attieksme ir iecietīga, arī barjeras alkohola lietošanai būs mazākas. Šobrīd gan visbiežāk uzņēmumu vadības pārstāvji pret darbiniekiem ar alkohola problēmām izjūt vairāk dusmu nekā līdzjūtības. Daudzu uzņēmēju attieksme svārstās pa vidu starp dusmām un līdzjūtību, bet gadījumi, kad vadība izjūt pret šiem cilvēkiem vairāk līdzjūtības kā dusmu, ir samērā reti.

Arī kolēģu spiediens var būt viens no instrumentiem, kā mudināt atteikties no alkohola vai vismaz neveicināt alkohola lietošanu darba laikā un ierašanos darbā alkohola reibumā. Uzņēmumos, kuros pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū ir viena no būtiskākajām vai pati būtiskākā problēma, biežāk kolēģu attieksme ir saprotoša, iecietīga vai arī vienaldzīga. Šāda attieksme no kolēģu puses mazina darbinieka motivāciju atteikties no alkohola, un tas, savukārt, pēc tam izraisa problēmas uzņēmumam. Pašlaik lielākā daļa uzņēmumu pārstāvju norādījuši, ka kolēģu attieksme pret darbiniekiem, kuriem ir pārmērīga alkohola lietošanas problēma, ir nosodoša un neiecietīga. Iecietīga kolēģu attieksme sastopama 24% transporta, glabāšanas un sakaru un tikai 12-14% pārējo aplūkoto jomu uzņēmumu.

Gan uzņēmuma vadības, gan kolēģu attieksme atkarīga arī no tā, cik lielas sekas uzņēmumam rada darbinieku alkohola lietošanas paradumi. Ja tie būtiski ietekmē uzņēmuma darbību, apdraudot tā pastāvēšanu, tad šādi darbinieki drīzāk izraisīs kolēģu neiecietību un vadības dusmas, savukārt, ja tie uzņēmuma darbību nekādi neietekmē, darbinieki ar alkohola problēmu izraisīs vairāk līdzjūtības un iecietības.

Lai censtos palīdzēt darbiniekam risināt viņa alkohola problēmas, uzņēmumu pārstāvjiem jātic, ka atbrīvoties no šīs problēmas ir iespējams un ka viņu centieni nebūs velti. Šobrīd uzņēmumu pārstāvjiem dažādās jomās ir ļoti atšķirīgs viedoklis par iespējamību, ka darbiniekam ar alkohola lietošanas problēmām izdosies no tām atbrīvoties. Valsts pārvaldes un saistītajos uzņēmumos un iestādēs, kur alkohola problēma ir mazāk izplatīta, vadība bieži vien ir optimistiska un uzskata, ka tas ir pilnībā iespējams, ja vien darbiniekam ir pietiekama motivācija un atbalsts (39%). Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības, zvejniecības un rūpniecības jomā, kur darbinieku ar alkohola problēmām ir vairāk, vairāk ir arī skeptiķu vadības vidū – 24-25% uzskata, ka atbrīvoties no alkohola problēmas ir gandrīz neiespējami. Skepse un neticība problēmas risinājumam, kas šobrīd sastopama ļoti daudzu uzņēmumu vidū, ir būtisks šķērslis uzņēmumu iesaistei cīņā ar darbinieku alkohola problēmām.

Uzņēmumu vadība, kas izjūt pret darbiniekiem ar alkoholisma problēmu vairāk līdzjūtības, arī biežāk uzskata, ka no alkoholisma problēmas atbrīvoties ir pilnībā iespējams vai tas atkarīgs no cilvēka. Tas liecina, ka līdzjūtība un iedziļināšanās šo darbinieku problēmās, lai gan nerosina sankcijas, kas varētu likt pārtraukt alkohola lietošanu, ļauj saskatīt, ka problēma ir risināma, un meklēt šos risinājumus.

Ja uzņēmumu vadība tic, ka no alkohola problēmas var atbrīvoties, viņi arī bieži vien (32%) ir pārliecināti, ka tieši uzņēmuma politika un rīcība attiecībā uz alkohola lietošanu var būtiski motivēt darbinieku atteikties no alkohola lietošanas. Vadība, kas uzskata, ka no alkohola problēmas atbrīvoties ir iespējams, tomēr ir maz ticams, ka tas izdosies, savu atbildību un iespējas galvenokārt saskata tajā, lai mazinātu alkohola lietošanu vismaz darba laikā un darba vietā. Turpretī vadība, kas netic, ka no alkohola problēmas iespējams atbrīvoties, visbiežāk izjūt pret darbiniekiem ar alkohola problēmām dusmas un uzskata, ka darba devēju iespējas mainīt



darbinieka alkohola lietošanas paradumus ir minimālas (46%). Tādējādi, “norakstot” darbinieku, kuram ir alkohola problēmas, uzņēmums noņem no sevis atbildību par nepietiekamu rīcību un reakciju problēmsituācijā.

Uzņēmumos, kuru vadība ir pārliecināta, ka var būtiski motivēt darbinieku atteikšanos no alkohola lietošanas, 42% gadījumu pārmērīga alkohola lietošana darbinieku vidū nav problēma vispār. Turpretī uzņēmumos, kas uzskata, ka viņiem ir minimālas iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus, 36% gadījumu alkohola lietošana darbinieku vidū ir samērā būtiska vai būtiska problēma. Uzņēmumos, kas uzskata, ka var būtiski ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus, ir vismazāk gadījumu, kad kāds darba laikā lietotu alkoholu, turpretī uzņēmumos, kur vadība ir pārliecināta, ka tās iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus ir minimālas, alkohola lietošana darba laikā nav retums. Tas apliecina, ka, lai veiksmīgi risinātu darbinieku alkohola problēmu, ir ārkārtīgi svarīga uzņēmumu ticība savām spējām ietekmēt darbinieku atteikšanos no alkohola lietošanas.

Lai tie darba devēji, kuri to vēlas, spētu efektīvi palīdzēt darbiniekam risināt alkohola problēmu, svarīga savstarpēja uzticēšanās starp uzņēmuma vadību un darbiniekiem. Šobrīd situācijas, kad darbinieks pats ierastos pie uzņēmuma vadības un lūgtu atbalstu viņa alkohola problēmas risināšanā, nav īpaši izplatītas. Šāda situācija ir bijusi 30% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības un rūpniecības nozares uzņēmumu, 29% būvniecības nozares uzņēmumu un 22% transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumu.

Tas, vai darbinieks vērsīsies pie uzņēmuma vadības pēc sapratnes un palīdzības problēmas risināšanā, atkarīgs no uzņēmuma politikas attiecībā pret darbiniekiem, kuriem ir problēmas ar alkohola lietošanu. Ja uzņēmums cenšas šādus darbiniekus psiholoģiski atbalstīt, informē par ārstēšanās iespējām un iestādēm, organizē vai apmaksā ārstēšanu, tad darbinieks ies meklēt palīdzību pie uzņēmuma vadības. Tiesa, iespējama arī pretēja saistība – ja uzņēmuma darbinieki iet pie uzņēmuma vadības pēc konsultācijas un palīdzības, tad viņiem arī tiek sniegta šī palīdzība un konsultācijas. Katrā ziņā viennozīmīgi ir skaidrs, ka komunikācijai starp uzņēmuma vadību un problemātiskajiem darbiniekiem ir liela nozīme. Uzņēmumos, kuros vadības politika ir balstīta uz sankcijām pret darbiniekiem ar alkohola lietošanas problēmām, šie darbinieki retāk griežas pie vadības pēc palīdzības problēmas risināšanā. Kā aptaujas dati, tā arī fokusgrupu diskusiju rezultāti apliecina, ka labākai darba ņēmēju un darba devēju sadarbībai alkohola problēmas risināšanā kopumā ir plašas iespējas, tomēr svarīga savstarpēja uzticēšanās un labas attiecības starp vadību un darbiniekiem.

Darbinieka atvērtību rosina arī tas, kā uzņēmums rīkojas situācijā, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darba laikā. Svarīga uzņēmuma vadības iesaiste darbinieku problēmās principā, jebkāda rīcība un reakcija uz problēmu. Jo aktīvāk vadība reaģēs situācijās, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā vai lieto alkoholu darbā, jo lielāka iespēja, ka darbiniekam radīsies iespaids, ka vadībai ir svarīgi risināt šo problēmu un, iespējams, tā var viņam palīdzēt. Svarīgi neignorēt šādus gadījumus, lai būtu pamats tālākai diskusijai ar problemātisko darbinieku.

Viena no iespējām, kā mēģināt mazināt alkohola lietošanu darbinieku vidū, ir – nepieņemt darbiniekus, kuriem varētu būt alkohola problēma, darbā. Šādā ziņā uzņēmumu politika atšķiras. Ir uzņēmumi, kuru attieksme ir nelokāma – ja rodas aizdomas, ka cilvēkam ir problēmas ar alkoholu, viņu neņems darbā. Taču līdzīgi daudz ir arī uzņēmumu, kuri tomēr dos šim cilvēkam iespēju un izlems par viņa paturēšanu pēc pārbaudes laika. Pieņemtais lēmums par darbinieka pieņemšanu pēc tam ietekmē to, cik lielas problēmas uzņēmumam sagādās alkohola lietošana darbinieku vidū. Darbinieku trūkums darba tirgū veicina iespēju darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, tikt pieņemtiem darbā, un, attiecīgi, arī palielina iespēju, ka viņiem no šīs problēmas, ar vai bez darba devēja iesaistes, izdosies atbrīvoties.

Uzlabojoties situācijai darba tirgū, darba devēju gatavība uzņemt risku un pieņemt šādus darbiniekus darbā samazināsies. Visticamāk, uzņēmumi tad arī mazāk kavēsies atlaist darbiniekus, kuriem ir alkohola problēmas, no darba. Līdz ar to, paliekot ārpus darba tirgus, mazināsies cilvēku, kuriem ir alkohola problēmas, iespējas un cerība uz atbrīvošanos no šīs problēmas. Brīdis, kad darba tirgū vērojams darbinieku trūkums, ir vispiemērotākais tam, lai aicinātu darba devējus iesaistīties alkohola problēmas risināšanā sabiedrībā.

**Lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības** nozare no alkohola lietošanas problēmas darbinieku vidū cieš visvairāk. Aptuveni trešdaļā (33%) šīs jomas uzņēmumu pēdējā mēneša laikā kāds darbinieks alkohola lietošanas dēļ neieradās darbā vispār, 20% kāds darbinieks “pazuda” uz nedēļu vai ilgāk, 31% kāds darbinieks ieradās darbā alkohola reibumā vai pēc smagas alkohola lietošanas un 25% darbinieks alkohola lietošanas rezultātā nebija spējīgs pildīt savus darba pienākumus. Tikai 35% lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības uzņēmumu var teikt, ka nevienam no viņu darbiniekiem nav problēmu ar alkoholu. Parasti šādas problēmas ir 2-4 darbiniekiem (42%), bet 8% - pat vēl vairāk darbinieku. Ņemot vērā, ka 62% šīs jomas uzņēmumu strādā mazāk kā 20 darbinieku, tas ir ļoti augsts rādītājs, un liecina, ka pārmērīgas alkohola lietošanas problēma šīs jomas darbinieku vidū ir ārkārtīgi izplatīta.

Lauksaimniecības, medniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē darbinieki ar alkohola problēmām var sagaidīt vismazāk līdzjūtības no darba devēja puses - 39% šīs jomas uzņēmumu darbinieki ar alkohola lietošanas problēmām izraisa pamatā tikai dusmas. Katrs ceturtais nozares uzņēmums uzskata, ka atbrīvoties no alkohola problēmas ir gandrīz neiespējami, un 35% domā, ka darba devējiem ir minimālas iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus.

Neraugoties uz to, ka darbinieki ar alkohola problēmām šīs nozares darba devējiem visbiežāk izraisa dusmas, sankcijas šajā nozarē pret darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, veic salīdzinoši reti – 21% uzņēmumu. Biežāk izmantotā stratēģija ir – censties darbinieku psiholoģiski atbalstīt, pārliecināt viņu, atrunāt no alkohola lietošanas – to šobrīd dara 59% nozares uzņēmumu un vēl 5% vēlētos to darīt. Turpretī 26% lauksaimniecības, mežsaimniecības un zvejniecības uzņēmumu atzīst, ka attiecībā pret šiem darbiniekiem nedara neko. Šāda pasivitāte un neizlēmība var būt viens no iemesliem, kādēļ šajā nozarē alkohola problēmas izplatība darbinieku vidū ir tik augsta. Otrs problēmas cēlonis ir tas, ka tikai 36% lauksaimniecības, medniecības, mežsaimniecības un zvejniecības uzņēmumi, ja rastos aizdomas par to, ka cilvēkam ir alkohola problēmas, noteikti neņemtu viņu darbā, bet 53% dotu viņam iespēju. Ne vienmēr arī uzņēmumiem ir iespēja izvēlēties tādus darbiniekus, kā tie vēlētos. Bez stingrākām sankcijām, striktākas, izlēmīgākas politikas vai situācijas uzlabošanās darba tirgū, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības jomā risināt alkohola lietošanas problēmu darbinieku vidū būs grūti.

**Rūpniecības nozarē** problēmas ir līdzīgas kā lauksaimniecības nozarē, taču notiek retāk. Īpaši raksturīgi šai nozarei ir darbiniekiem alkohola lietošanas rezultātā “pazust” no darba uz nedēļu vai ilgāk. Kopumā 64% šīs jomas uzņēmumu saskārušies ar šādu situāciju, pie tam pēdējā gada laikā vien – 43%, un pēdējā mēneša laikā – 11%. Puse rūpniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā saskārušies ar to, ka darbinieks alkohola lietošanas rezultātā neierodas darbā, taču tikai 19% uzņēmumu tas noticis pēdējā mēneša laikā. Pusē (49%) rūpniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā kāds darbinieks ieradās darbā alkohola reibumā, bet 15% tas noticis pēdējā mēneša laikā. Aptuveni puse rūpniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā ir runājuši ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu. Tikai kopumā 40% rūpniecības uzņēmumu uzskata, ka viņiem nav neviena darbinieka, kuram būtu problēmas ar alkoholu. 17% rūpniecības nozares uzņēmumu ir 5-10 darbinieku, kuriem ir alkohola problēmas, bet 11% ir pat vairāk šādu darbinieku. Tas, ka turpat katram trešajam rūpniecības uzņēmumam ir vismaz pieci



darbinieki, kuriem ir problēmas ar alkohola lietošanu, zināmā mērā liecina par uzņēmumu nepietiekamu motivāciju vai nespēju likvidēt šīs problēmas izplatību darbinieku vidū.

Līdzīgi kā lauksaimniecības nozarē, arī rūpniecības jomā ir samērā liela iespēja, ka darbinieku, kuram ir alkohola problēmas, tomēr darbā pieņems. Iespējams, šāda rīcība saistīta ar salīdzinoši zemu atalgojumu un darbinieku trūkumu. Viens no biežākajiem veidiem, kā uzņēmumi pēc tam risina alkohola problēmu darbinieku vidū, ir sankcijas, brīdinājumi un atvilkumi no algas u.tml. (45%). Mazāk kā citās nozarēs (40%) rūpniecības uzņēmumi cenšas sniegt psiholoģisku, morālu palīdzību. Iespējams, šāda nostāja skaidrojama ar to, ka lielos uzņēmumos, īpaši, ja darbinieku ar alkohola problēmām ir vairāk kā daži, nodrošināt personisku pieeju katram ir grūtāk.

Rūpniecības jomā ir arī vairāk skeptiķu vadības vidū – katrs ceturtais uzņēmums uzskata, ka atbrīvoties no alkohola problēmas ir gandrīz neiespējami, bet 32% uzskata, ka darba devējiem ir minimālas iespējas ietekmēt darbinieku alkohola lietošanas paradumus. Tādēļ daudzi rūpniecības uzņēmumi pieņem situāciju tādu, kāda viņa ir, un vienkārši cenšas vairāk kontrolēt darbiniekus vai, nepieciešamības gadījumā, atlaist tos.

Vēl nedaudz retāk kā rūpniecības nozarē, alkohola lietošana ietekmē darbinieku uzvedību **būvniecības nozarē**. 46% uzņēmumu pēdējā gada laikā vismaz kādu reizi darbinieks alkohola lietošanas dēļ nav ieradies darbā, pie tam 17% tas noticis pēdējā mēneša laikā. 51% būvniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā saskārušies ar situāciju, kad darbinieks ierodas darbā alkohola reibumā, un 14% tas noticis pēdējā mēneša laikā. Kopumā 54% būvniecības uzņēmumu ir darbinieki, kuriem ir alkohola problēma, pie tam 15% ir 5-10 šādi darbinieki un 4% - 11-20 šādu darbinieku. Gandrīz puse (47%) rūpniecības uzņēmumu pēdējā gada laikā runājuši ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu.

Būvniecības nozarē izjūtas pret darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, dažādos uzņēmumos būtiski atšķiras. Daudzu uzņēmumu vadība drīzāk jūt līdzjūtību pret šiem cilvēkiem, nekā dusmas (29%), tomēr 35% jūt faktiski tikai dusmas pret šādiem darbiniekiem. Kolēģu attieksme, turpretī, ir viena no neiecietīgākajām. Darbs šajā jomā bieži vien prasa sastrādāšanos ar citiem, tādēļ kāda darbinieka alkohola problēmas var būtiski apgrūtināt arī citu darbinieku darbu, tādējādi izraisot kolēģu dusmas. Būvniecības nozarē, kur alkohola problēmu uztver kā ļoti nopietnu, aptuveni puse uzņēmumu darbiniekus ar alkohola problēmām darbā noteikti neņems.

Būvniecības uzņēmumi, kā jau minēts, alkohola problēmas risināšanai pievērš lielu uzmanību un veic visdažādākos pasākumus tās mazināšanai. Biežāk kā citu nozaru pārstāvji būvniecības uzņēmumi uzskata, ka darba devējs var ietekmēt darbinieka alkohola lietošanas paradumus, vismaz darba laika un vietā (50-51%).

Tādēļ ārkārtīgi reti uzņēmums problēmas risināšanai nedara neko. 73% uzņēmumu cenšas psiholoģiski atbalstīt darbiniekus, kuriem ir alkohola problēmas, pārliecināt viņus un atrunāt no alkohola lietošanas. 33% veic dažādas sankcijas pret darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēma. Īpaši aktuāla šobrīd šīs jomas uzņēmumiem ir informēšana par ārstēšanās iespējām un ārstēšanās organizēšana – šos pasākumus vēlas ieviest 12% būvniecības uzņēmumu, tādēļ būtu svarīgi viņiem sniegt atbilstošu informāciju.

**Transporta, glabāšanas un sakaru** jomā darbinieku, kam būtu alkohola problēmas, ir mazāk un mazāk ir arī uzņēmumu, kas būtu saskārušies ar alkohola izraisītām problēmām attiecībā uz darbinieku disciplīnu un darbaspējām. Pētījums ļauj secināt, ka šajā jomā rūpīgāk izvērtē darbiniekus, pieņemot tos darbā: 55% darbinieku, kuram ir alkohola problēmas nekādā gadījumā darbā neņemtu. Neraugoties uz to, daudziem uzņēmumiem darbinieku alkohola problēma nav sveša. 19% ir 2-4 darbinieki, kuriem ir alkohola problēma, bet vēl 19% ir pieci vai

pat vairāk šādi problemātiski darbinieki. Vadības attieksme pret šiem darbiniekiem parasti nav viennozīmīga, taču tā reti ir tikai nosodoša - vadība ir gatava censties izprast darbinieka problēmas. Bieži saprotošu un iecietīgu attieksmi pret darbiniekiem, kuriem ir problēmas ar alkoholu, izrāda arī kolēģi (24%).

**Valsts pārvaldes un saistītajās jomās** alkohola lietošanas izraisītās sekas izjūt salīdzinoši vismazāk, jo šajā nozarē darbinieku, kuriem ir problēmas ar alkoholu, parasti nav (76%). Ja arī kādam šādas problēmas ir, tad parasti tas ir viens vai daži darbinieki. Ja uzņēmumā ir kāds šāds darbinieks, vadība bieži vien ir optimistiska un uzskata, ka atbrīvoties no alkohola problēmas ir pilnībā iespējams, ja vien darbiniekam ir pietiekama motivācija un atbalsts, un viņi arī ir vispārliciecinātākie par darba devēja iespējām ietekmēt darbinieka alkohola lietošanas paradumus.

Saskaršanās biežums ar alkohola izraisītām problēmām atkarīgs arī no **uzņēmuma lieluma**, taču saistība ne vienmēr ir tāda, kā varētu sagaidīt. Saprotams, ka lielos uzņēmumos iespēja, ka būs kāds darbinieks, kuram ir alkohola problēma, pieaug. Tomēr arī 44% mazo uzņēmumu, kuros ir līdz 20 darbinieku, ir kāds darbinieks ar alkohola lietošanas problēmām. Tieši mazajos uzņēmumos, kuros ir līdz 20 darbinieku, biežāk pēdējā mēneša laikā gadījies, ka darbinieks alkohola lietošanas rezultātā nokavē darbu (21%) vai ierodas darbā alkohola reibumā (20%). Uzņēmumi, kuros ir līdz 50 darbinieku, biežāk pēdējā mēneša laikā runājuši ar darbiniekiem par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu (24%), jo, kā saprotams, mazos uzņēmumos katra darbinieka ieguldījums vairāk atsaucas uz kopējiem uzņēmuma panākumiem. Tātad var secināt, ka mazākos uzņēmumos alkohola lietošanas problēma darbinieku vidū ir nopietnāka, neraugoties uz to, ka atsevišķas sekas (kā, piemēram, darbinieku "pazušana" no darba) lielos uzņēmumos skar biežāk.

Mazos uzņēmumos, kuros ir mazāk kā 50 darbinieku, kolēģu attieksme pret darbiniekiem ar alkohola problēmām biežāk ir saprotoša un iecietīga. Šādos uzņēmumos retāk nekā lielos uzņēmumos realizē dažādas sankcijas, izsaka brīdinājumus, atvelk no algas u.tml. Tas norāda, ka personiskās attiecības mazos kolektīvos var kļūt par šķērslī alkohola problēmas risināšanai. Mazo uzņēmumu vadītāji visbiežāk ir pārliecināti, ka darba devējam ir minimālas iespējas ko mainīt darbinieka alkohola lietošanas paradumus (37%). Uzņēmumi, kuros ir 20-49 darbinieki, biežāk nekā lielāki uzņēmumi uztic darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, mazāk atbildīgus pienākumus vai pat nedara attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, neko. Var secināt, ka mazajiem uzņēmējiem visvairāk būtu nepieciešamas konsultācijas par to, kā cīnīties ar darbinieku alkohola problēmu uzņēmumos, un iedrošināšana par iespējām sasniegt veiksmīgu rezultātu.

Liels darbinieku skaits (vairāk kā 10), kuriem ir ar alkohola lietošanu saistītas problēmas, visbiežāk ir uzņēmumos, kuros ir vairāk kā 250 darbinieku. Tas liecina, ka šajos uzņēmumos, kā arī, iespējams, uzņēmumos, kuros ir 100-249 darbinieku, varētu būt lietderīgi plānot īpašas programmas, medicīnisku un psiholoģisku palīdzību, lai kopēji censtos risināt šo daudzo darbinieku alkohola lietošanas problēmas. Lielie uzņēmumi, kuros ir vairāk nekā desmit darbinieki ar alkohola lietošanas problēmām, parasti pārstāv rūpniecības nozari, kā arī, nedaudz retāk, būvniecības nozari.

Vērojamas arī nozīmīgas **reģionālās atšķirības**. Rīgā nozīmīgi biežāk kā citās apdzīvotajās vietās (61%) uzņēmumi norāda, ka nevienam no darbiniekiem nav problēmas ar alkoholu, retāk kā citur bijušas situācijas, kad darbinieks alkohola lietošanas rezultātā nokavē darbu vai neierodas darbā vispār, un retāk raksturīga ierašanās darbā alkohola reibumā un nespēja pildīt darba pienākumus. Tādēļ arī sarunu par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu bijis mazāk. Biežāk dažādas alkohola lietošanas atstātās sekas uz darbinieku disciplīnu un darbaspējām izjūt uzņēmumi citos rajona centros un laukos.

To, ka politiku attiecībā uz darbinieku ar alkohola problēmām neņemšanu darbā, ietekmē situācija darba tirgū, apliecina tendence atšķirties uzņēmuma politikai dažādās apdzīvotajās vietās. Rīgā un citos rajona centros biežāk darbinieku, kuram ir problēmas ar alkoholu, neņems darbā, vai arī, ja darbinieks jau ir pieņemts darbā, piemēros dažādas sankcijas vai atlaišanu. Turpretī citās pilsētās, pagastos un laukos biežāk šādu cilvēku tomēr pieņems darbā, un arī retāk izmantos sankcijas pret esošiem darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēmas, biežāk cenšoties šim cilvēkam palīdzēt ar ārstēšanos vai konsultēšanu.

## **PREVENTĪVIE PASĀKUMI**

Pētījumā ietvertu jomu uzņēmumos, izņemot valsts pārvaldi, kā jau iepriekš minēts, pastāv augsts traumatisma risks. Tādēļ parasti darba devēji pievērš vislielāko uzmanību tam, lai darbinieks nestrādātu alkohola reibuma stāvoklī. Uzņēmumi, kuros situācijas, kad darbinieks lieto alkoholu darba laikā, ir biežas, pievērš nozīmīgi mazāku uzmanību tam, lai darbinieks nestrādātu alkohola reibumā, nekā tie, kur šādu gadījumu nav, tie ir reti vai tikai reizēm mēdz gadīties.

Jo vairāk uzņēmuma vadībai darbinieki, kuriem ir alkohola problēmas, izraisa dusmas, un jo vairāk nosodošāka ir kolēģu attieksme, jo rūpīgāk uzņēmums cenšas kontrolēt, lai darbinieki nestrādātu alkohola reibumā. Tas liecina, ka neiecietīga attieksme gan no vadības, gan arī kolēģu puses nozīmē rūpīgāku kontroli un darba alkohola reibumā neatbalstīšanu. Lai novērstu alkohola lietošanu darba laikā vai ierašanos darbā alkohola reibumā, uzņēmumi veic dažādus preventīvos pasākumus. Vairumā lauksaimniecības, mežsaimniecības, medniecības un zvejniecības uzņēmumu tiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība un noteikumi par aizliegumu lietot alkoholu darba laikā iekļauti darba līgumā. Tomēr citi izmantotie risinājumi nozarēs atšķiras.

Izmantotie risinājumi atkarīgi no priekšstatiem par to efektivitāti. Pētījums ļauj secināt, ka visu aplūkoto jomu pārstāvji kopumā par efektīvāko veidu, kā mazināt vai novērst alkohola lietošanu darba laikā, uzskata kontroli un uzraudzību. Priekšstats par preventīvo pasākumu efektivitāti saistīts ar to, kā uzņēmuma vadība saskata darbiniekus, kuriem ir alkohola problēma. Ja vadība pret viņiem jūt vairāk dusmas nekā līdzjūtību, tā biežāk kā efektīvāko risinājumu saskata sodus un sankcijas, savukārt ja vadība jūt vairāk līdzjūtības, tā biežāk atbalsta informēšanu un pozitīvās motivēšanas mehānismu izmantošanu.

Uzņēmumu pārstāvji, kuri uzskata, ka labākais risinājums ir pozitīvās motivēšanas mehānismi, biežāk nekā tie, kuri atbalsta stingrāku kontroli vai sodus, cenšas psiholoģiski atbalstīt darbiniekus, kuriem ir alkohola problēma, runāt ar viņiem, pārliecināt un atrunāt no alkohola lietošanas. Turpretī tie, kuri uzskata, ka efektīvākais risinājums ir stingrākas sankcijas un sodi, tieši šādu politiku realizē pret darbiniekiem arī ikdienā.

Kopumā visās pētījuma aplūkotajās nozarēs (īpaši lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, medniecībā un zvejniecībā) visvairāk uzņēmumu atzīst, ka uzņēmumam ir aktīvāk jāiesaistās darbinieka alkohola problēmu risināšanā. Ja uzņēmums pievienojas šim viedoklim, tas arī biežāk sniedz psiholoģisku palīdzību darbiniekiem, kuriem ir alkohola problēma, mēģina tos pārliecināt un atrunāt no alkohola lietošanas, sniedz konsultāciju par ārstēšanās iespējām un iestādēm, kā arī organizē vai apmaksā ārstēšanu. Turpretī, ja uzņēmums uzskata, ka tam nav īpaši jāiedzīlīnās darbinieku problēmās, biežāk attiecībā pret darbiniekiem realizē dažādas sankcijas, izsaka brīdinājumus vai veic atvilkumus no algas. Var secināt, ka uzņēmuma sociālās atbildības veicināšana var palīdzēt risināt darbinieku alkohola problēmas, rosinot uzņēmēju atbalstu un iesaisti problēmas risināšanā.

Pētījumā noskaidrota arī uzņēmumu attieksme pret SVA plānoto kampaņu uzņēmumos un tās lietderīgumu. Sprotams, ka SVA kampaņu kā nepieciešamāko vērtē uzņēmumi, kuros alkohola

lietošana darbinieku vidū ir būtiska problēma un nozīmīgi ietekmē uzņēmuma darbu. Tiesa, liela daļa šo uzņēmumu tomēr apšaubā kampaņas lietderīgumu, kas nozīmē, ka uzņēmumu iesaistīšanās šajā kampaņā būs lielā mērā atkarīga no plašākas informācijas par kampaņu un tās sniegtajiem labumiem uzņēmumam.

Visaugstāk šādas kampaņas lietderīgumu vērtē rūpniecības nozares uzņēmumi: 21% atzīst, ka viņiem varētu noderēt papildus atbalsts attiecībā uz iespējām mazināt alkohola un citu atkarību izraisošo vielu lietošanu darba vietā, bet 5% tas būtu pat ļoti nepieciešams. Šāds SVA atbalsts būtu noderīgs arī 17% būvniecības nozares uzņēmumu un 14% valsts pārvaldes iestāžu vai saistīto uzņēmumu. Interesanti, ka joma, kuru alkohola lietošanas problēmas darbinieku vidū ietekmē visvairāk – lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība un zvejniecība, izrāda mazāku vēlmi pēc šādas kampaņas – tikai 13% uzskata, ka šāda palīdzība viņiem varētu būt noderīga. Iespējams, viņi neredz, kā šī kampaņa varētu viņiem palīdzēt risināt tās problēmas, ar kurām viņi saskaras, un kas bieži vien balstītas vietējā darba tirgus situācijā. Vismazāk lietderīguma kampaņā saskata transporta, glabāšanas un sakaru uzņēmumi.

Lielāki uzņēmumi kampaņu vērtē kā viņiem nepieciešamāku nekā mazāki uzņēmumi - kā noderīgu šāda veida atbalstu vērtē 25% uzņēmumu, kuros ir 250 vai vairāk darbinieku un 21% uzņēmumu, kuros ir 100-249 darbinieku. Tomēr būtu nepieciešams dot iespēju gūt šo atbalstu arī mazajiem uzņēmumiem, kuros strādā līdz 20 darbinieku, ņemot vērā, ka viņiem šī problēma ir ļoti aktuāla.

Visbiežāk uzņēmumi no SVA vēlētos saņemt uzņēmuma darbinieku izglītošanu par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā un darbu alkohola reibumā, kā arī organizētu apmācību darba devēja pārstāvim par pasākumiem, kas motivē darbiniekus atturēties no alkohola lietošanas darba laikā un darbu alkohola reibumā.

**Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozares uzņēmumi** biežāk nekā citās aplūkotajās nozarēs izvēlas aizliegt alkohola lietošanu darba laikā jebkādos apstākļos, pat svētkos (80%). 79% veic regulāras darbinieku veselības pārbaudes, taču sporta nodarbības vai citus pasākumus, kas atbalstītu darbinieku vispārējā veselības stāvokļa uzlabošanu, šajā nozarē veic tikai 27% uzņēmumu. Lai gan daudzi (63%) sniedz neformālu padomu par atbrīvošanu no alkohola problēmas, informatīvos pasākumus par riskiem, kas saistīti ar darbu alkohola reibumā, šīs nozares uzņēmumi rīko reti – tikai 27%.

Sporta nodarbības un citi veselības uzlabošanas pasākumi, kā arī informatīvie pasākumi ir tas, ko lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības uzņēmumi vislabprātāk vēlētos attīstīt nākotnē. Ņemot vērā, ka kolektīvi mēdz būt nelieli un alkohola problēmas mēdz būt ne vienam vien darbiniekam, 39% šīs nozares uzņēmumu rosina visu darbinieku aktīvu līdzdalību problēmas risināšanā. Preventīvie pasākumi šajā nozarē vēl nav labi attīstīti, dominē neformālas attiecības un formālā puse nav tik strikta. Iespējams arī, ka ierobežotie finanšu līdzekļi neļauj realizēt visus pasākumus, ko uzņēmumi vēlētos un uzskata par nepieciešamiem.

Gandrīz visos **rūpniecības** uzņēmumos tiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība, un noteikumi par aizliegumu lietot alkoholu darba laikā iekļauti darba līgumā. Šīs jomas uzņēmumi biežāk kā citi uzskata, ka alkohola problēmu risināt, papildus stingrākai darbinieku kontrolei, var palīdzēt sodi un sankcijas – 71% uzskata stingrākus sodus un sankcijas (t.sk., atlaišanu) par vienu no trim efektīvākajiem veidiem, kā risināt problēmu, pie tam 19% domā, ka tas ir pats efektīvākais veids. Biežāk kā citu nozaru uzņēmumi, rūpniecības uzņēmumi pauž uzskatu, ka uzņēmumam nav īpaši jāiedziļinās darbinieka alkohola problēmās – tikai tik daudz, cik tas ietekmē darba procesu (33%). Iespējams, tas saistīts ar faktu, ka šīs nozares uzņēmumi bieži vien ir lieli. 81% uzņēmumu tiek ievērota strikta, netoleranta politika attiecībā uz darbu alkohola reibumā, 88% uzņēmumu organizē regulāras darbinieku veselības pārbaudes. Izplatīts veids, ka mēģināt novērst alkohola lietošanu šajā nozarē ir tas, ka tiek ieviestas izmaiņas darba vidē,

telpu iekārtojumā un plānojumā, lai apstākļi darba vietā nerisinātu alkohola lietošanu – šādus pasākumus veic 55% uzņēmumu. Arī rūpniecības uzņēmumi šobrīd viņuprāt nepietiekami izmanto iespēju organizēt darbiniekiem sporta nodarbības un citus pasākumus, kas uzlabotu vispārējo darbinieku veselības stāvokli. Kopumā var secināt, ka rūpniecības nozarē preventīvie pasākumi parasti tiek organizēti “no augšas”, vairāk izmantojot un meklējot dažādas darbinieku kontroles iespējas.

Arī **būvniecības** nozares uzņēmumos, tāpat kā rūpniecības nozares uzņēmumos, alkohola lietošanas aizliegums ir strikti atrunāts formālajos dokumentos un tiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība. Līdzīgi kā rūpniecības uzņēmumi tie par efektīvāko veidu, kā mazināt alkohola lietošanu darbinieku vidū, uzskata stingrāku kontroli (75%) un īpaši nepaļaujas uz informēšanas efektivitāti. Tomēr šajā jomā uzņēmumu viedokļi ir ļoti dažādi – daļa saskata kā efektīvus sodus, citi – pozitīvās motivēšanas mehānismus. Gandrīz visi (92%) būvniecības uzņēmumi organizē regulāras darbinieku veselības pārbaudes, pie tam 43% - arī sporta nodarbības vai citus pasākumus vispārējā darbinieku veselības stāvokļa uzlabošanai (vēl 17% šādus pasākumus vēl vēlētos ieviest). Salīdzinājumā ar citām nozarēm, būvniecības jomā daudzi (54%) uzņēmumi organizē izglītojošos un informatīvos pasākumus par riskiem, kas saistīti ar darbu alkohola reibumā, kā arī 61% sniedz neformālu padomu par iespējām atbrīvoties no alkohola problēmas. 58% arī motivē nelietot alkoholu, uzsverot iespējas sasniegt labākus rezultātus, pie tam vēl 8% uzskata, ka to vajadzētu darīt. Kopumā jāsecina, ka šajā nozarē tiek veikts salīdzinoši daudz dažādu preventīvo pasākumu un uzsvars ir ne tikai uz sankcijām, bet arī pozitīvajiem motivācijas mehānismiem, palīdzību un informēšanu par riskiem.

**Transporta, glabāšanas un sakaru nozarē** arī galvenie preventīvie pasākumi ir līdzīgi (darba vides iekšējā uzraudzība, darba līguma noteikumi, strikta, netoleranta politika, regulāras veselības pārbaudes), taču biežāk kā citās nozarēs (62% uzņēmumu) tiek organizēti sporta vai cita veida pasākumi darbiniekiem, lai veicinātu vispārējā veselības stāvokļa uzlabošanos. Papildus vēl 9% uzskata, ka arī viņiem šādi pasākumi būtu nepieciešami un 2% tos plāno ieviest tuvākā gada laikā. 56% uzņēmumu veic darbinieku pārbaudi katru reizi pirms darba uzsākšanas. Var secināt, ka transporta nozares uzņēmumi saskata daļēju problēmas risinājumu vispārējā darbinieku veselības stāvokļa uzlabošanā. Tomēr kopumā, tāpat kā daudzu citu jomu uzņēmumi, tie visvairāk paļaujas uz stingrāku kontroli, kā arī soda sankcijām.

**Valsts pārvaldes** institūcijas un saistītie uzņēmumi veic mazāk preventīvo pasākumu. Biežākais, ko šīs nozares uzņēmumi dara, ir sporta nodarbību vai citu līdzīgu pasākumu organizēšana (66%) un regulāras darbinieku veselības pārbaudes (77%). Tomēr uzņēmumus situācija apmierina, un viņi visbiežāk arī neuzskata par nepieciešamu ieviest vēl papildus kādus preventīvos pasākumus. Šīs nozares uzņēmumi visbiežāk tic informēšanas un izglītošanas efektivitātei problēmas risināšanā, pie tam šo iestāžu pārstāvji bieži (20%) to minējuši kā pašu efektīvāko veidu kā samazināt alkohola lietošanu. 28% par efektīvāko veidu uzskata pozitīvās motivēšanas mehānismus (t.sk., palīdzības sniegšanu atkarības ārstēšanā).



## RĪCĪBSTRATĒGIJAS ATKARĪBU IZRAISOŠO VIELU LIETOŠANAS SEKU MAZINĀŠANAI DARBA VIDĒ

1. Mērķa grupa: lauksaimniecības, mežsaimniecības un zvejsaimniecības nozares uzņēmumi un to darbinieki

Nepieciešamie pasākumi veselības veicināšanas un atkarību profilakses jomā:

- a. Darba devējiem:

- motivācijas un izglītojošie pasākumi darba devējiem atkarību profilakses darba organizēšanai uzņēmumā;

- b. Darbiniekiem:

- darbinieku izglītošana par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā un darbu alkohola reibumā;
- darbinieku izglītošana jautājumos, kas saistīti ar pirmās palīdzības sniegšanu darba traumu gadījumos;
- motivācijas programma problemātiskiem darbiniekiem alkohola atkarības ārstēšanā.

Pasākumu ieviešanas reģions: mazpilsētas un lauku reģioni visā Latvijas teritorijā

Partnerība pasākumu ieviešanā:

- Lauksaimnieku organizāciju sadarbības padome;
- reģionālās lauksaimnieku biedrības/ apvienības (pasākumu pieteicēji – darba devēju un darbinieku koordinatori);
- SVA reģionālie veselības veicināšanas koordinatori;
- Latvijas Sarkanais Krusts.

2. Mērķa grupa: vidēja lieluma ražošanas, būvniecības un transporta nozaru uzņēmumi un to darbinieki

Nepieciešamie pasākumi veselības veicināšanas un atkarību profilakses jomā:

- a. Darba devējiem:

- motivācijas un izglītojošie pasākumi darba devējiem atkarību profilakses darba organizēšanai uzņēmumā;
- konsultācijas darba devējiem darbinieku motivēšanas pasākumu ieviešanā un problemātisku alkohola lietošanas gadījumu risināšanā.

- b. Darbiniekiem:

- darbinieku izglītošana par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā un darbu alkohola reibumā;
- darbinieku izglītošana jautājumos, kas saistīti ar pirmās palīdzības sniegšanu darba traumu gadījumos.

Pasākumu ieviešanas reģions: Rīga, republikas nozīmes pilsētas un rajonu centri visā Latvijas teritorijā

Partnerība pasākumu ieviešanā:

- nozaru arodbiedrības;
- Latvijas Darba devēju konfederācija;
- SVA reģionālie veselības veicināšanas koordinatori;
- Latvijas Sarkanais Krusts.

Pasākumu ieviešanas vīzija:

*Mentors* ⇒ stabils uzņēmums, kurā reāli darbojas darba devēja – arodbiedrības – darbinieku sadarbības modelis un kurā ir izstrādāta un ieviesta atkarību profilakses un kontroles programma. Mentoru (darba devējs + arodbiedrība) piesaisti nodrošina Latvijas Darba devēju konfederācija un nozaru arodbiedrības.



*Pieredzes pārņēmējs* ⇒ vidēji liels uzņēmums, kurā nepieciešams stiprināt atkarību profilakses jomu, kurā nodarbināti specifisku profesiju darbinieki (profesijas, kurās sistemātiski vērojams darbaspēka trūkums) vai kurā ir vairāki darbinieki, kuri cieš no alkohola atkarības. Pieredzes pārņēmēju (darba devējs + arodbiedrība) piesaisti nodrošina nozaru arodbiedrības.



*Atbalsta organizācijas* ⇒ SVA reģionālie veselības veicināšanas koordinatori un Latvijas Sarkanais Krusts specifisku, galvenokārt ar ārstniecību saistītu jautājumu (konsultācijas un apmācība) risināšanai un pieredzes pārņēmēju atbalstam.

## Atsauces

---

Ahlberg, K., Allebeck, P., Leissner, T. (1998.) Alcohol prevention in the workplace: theoretical framework and methodological aspects. *Scandinavian Journal for Social Welfare*, 7, p. 180–188.

Alcohol Advisory Council of New Zealand (ALAC). *Statement of intent*. Skatīts 14.06.2008., <http://www.alcohol.org.nz/>

Alcohol Concern, Servizi per l'Organizzazione del Lavoro e la Creazione di Occupazione, Addiction Research Institute Rotterdam, Societa' Italiana di Alcologia (2003) *Summary of findings of the project "Alcohol and the workplace – A european comparative study on preventive and supportive measures for problem drinkers in their working environment*. Skatīts 05.06.2008., <http://www.alcoholconcern.org.uk/servlets/doc/629>

Bien ,TH., Miller, WR., Tonigan, JS. (1993) Brief intervention for alcohol problems: a review. *Addiction*, 88, p. 315–335.

Eriksson, M., Olsson, B., Osberg, J. Alcohol prevention in the Swedish workplace – who cares? *Contemporary Drug Problems*, 31/Summer 2004.

Health and Safety Executive. *Don't mix it. A guide for employers on alcohol at work*. Skatīts 14.06.2008., <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg240.pdf>

Heljälä, L. (2007a) *Agreed Practices in Screening and Brief Alcohol Intervention in Finnish Occupational Health Services*. Paper presented at the INEBRIA Conference, Brussels, Belgium, 19.11.2007.

Heljälä, L. (2007b) *Experience from Finland on early detection and brief intervention for combating alcohol problems*. Paper presented at the NDPHS forum: Healthy Life – Healthy Work, Vilnius, 15.11.2007.

Home Office Drug Strategy Directorate and the Government News Network. *Tackling drugs, changing lives. Drug strategy. National workplace initiative*. Skatīts 14.06.2008., <http://drugs.homeoffice.gov.uk/drug-strategy/drugs-in-workplace/national-workplace-initiative>

Institute of Alcohol Studies. (2008.) *Alcohol and the workplace*. Skatīts 05.06.2008., <http://www.ias.org.uk>

Koroļeva I. u.c., *Narkotiku lietošanas izplatība Latvijā*, Rīga: LU FSI, 2003., 18.lpp.

Mieriņa I., Koroļeva I., Sņikere S. u.c., *Atkarību izraisīto vielu lietošanas izplatība iedzīvotāju vidū*, Rīga: SVA, 2008., 36.lpp.

Koroļeva I. u.c. *Alkohola lietošanas ietekme uz nelaimes gadījumiem darba vidēs un ceļu satiksmes negadījumiem*, Rīga: SPI, 2008. Skatīts 05.09.2008., <http://www.sva.lv/lv/atkaribas/ziojumiunptj/nacionliezio/>



Kuokkanen, M., Heljälä, L. (2005) Early identification and brief intervention for risky drinkers in Finnish occupational health services. *SJWEH Supplements*, no. 1

Darba tiesības. *Latvijas Vēstneša tiesību aktu portāls*. Skatīts 14.06.2008., [www.likumi.lv](http://www.likumi.lv)

Leissner, T., Ahlberg, K. and Allebeck, P. Alcohol preventive efforts in the workplace (Alkoholforebyggande insatser pa arbetsplatsen). *Nordisk Alholidskrift*, Vol. 13, 1996:1, 1996.

Lenarczyk, K., Buning, E. (2005.) Alcohol and the workplace in the European Union. Quest for Quality BV. Skatīts 05.06.2008., <http://www.q4q.nl>

Mustonen, H. (2002) Finnish drinking habits: slow changes. *Dialogi* 2002. Skatīts 14.06.2008., <http://dialogi.stakes.fi/>

National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism. *The Workplace and Alcohol Problem Prevention*. Skatīts 14.06.2008., <http://pubs.niaaa.nih.gov/publications/arh26-1/49-57.htm>

Strategy Unit Alcohol Harm Reduction project, Interim Analytical Report for the National Alcohol Harm Reduction Strategy. 2003

Sulkunen, P., Sutton, C., Tigerstedt, C. and Warpenius, K. (Eds.). Broken spirits: Power and ideas in Nordic alcohol control. Helsinki, Nordic Council for Alcohol and Drug Research, Publication no. 29, 2000.

Taattola, K., Husmana, K., Kinnunena, B. and Peuralaa, M. (2006) Ongoing development and evaluation of occupational health services for farmers in Finland. International Congress Series, vol. 1924.

Tigerstedt, C. The Dissolution of the Alcohol Policy Field. Studies in the Nordic Countries. Helsinki, Department of Social Policy, University of Helsinki, 2001.

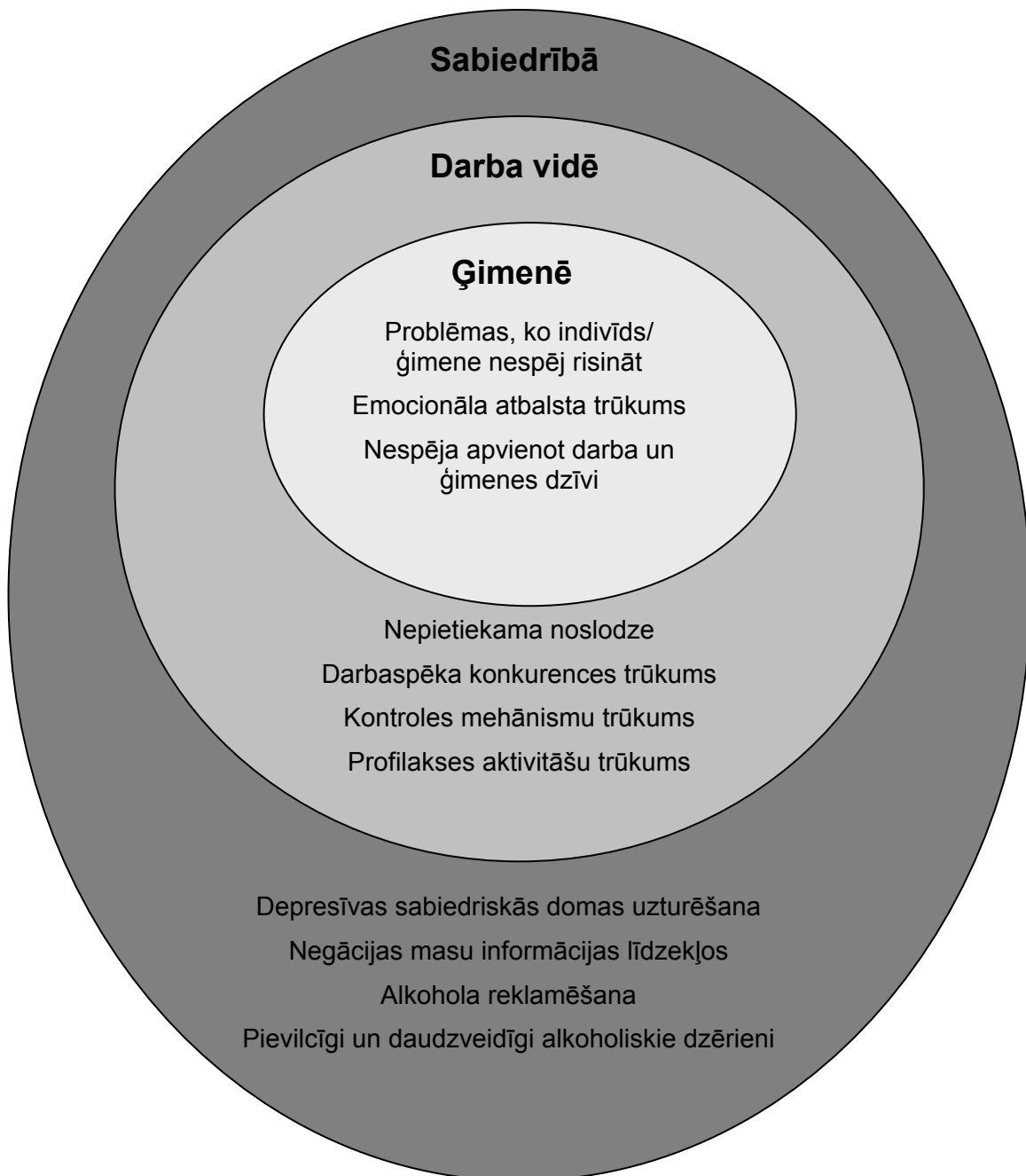
TUC. (2003.) Alcohol and Work – a Potent Cocktail. TUC response to the Strategy Unit's Alcohol Harm Reduction project Interim Analytical Report.

Valsts darba inspekcija. Skatīts 14.06.2008., 10.09.2008., [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)

# Pielikums

---

P1. attēls. Pārmērīgu alkohola lietošanu ietekmējošie faktori darba devēju skatījumā



**P1. tabula. Alkohola lietošanas darbinieku vidū ietekme uz dažādu nozaru uzņēmumu darbību (%)**

| Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) |           |                |               |
|--|-----------|----------------|---------------|
|  | Kvalitāti | Produktivitāti | Darba drošību |
| Atstāj ļoti lielu iespaidu                                       | 24        | 29             | 33            |
| Atstāj samērā lielu iespaidu                                     | 13        | 17             | 13            |
| Atstāj samērā mazu iespaidu                                      | 33        | 26             | 29            |
| Neatstāj iespaidu  | 30        | 27             | 25            |
| Grūti pateikt  | 0         | 0              | 0             |
| Rūpniecība (C+D+E)   |           |                |               |
|  | Kvalitāti | Produktivitāti | Darba drošību |
| Atstāj ļoti lielu iespaidu                                       | 6         | 7              | 17            |
| Atstāj samērā lielu iespaidu                                     | 15        | 23             | 19            |
| Atstāj samērā mazu iespaidu                                      | 34        | 29             | 21            |
| Neatstāj iespaidu  | 44        | 39             | 43            |
| Grūti pateikt  | 1         | 1              | 0             |
| Būvniecība (F)   |           |                |               |
|  | Kvalitāti | Produktivitāti | Darba drošību |
| Atstāj ļoti lielu iespaidu                                       | 17        | 17             | 27            |
| Atstāj samērā lielu iespaidu                                     | 7         | 25             | 15            |
| Atstāj samērā mazu iespaidu                                      | 33        | 25             | 23            |
| Neatstāj iespaidu  | 43        | 34             | 35            |
| Grūti pateikt  | 0         | 0              | 0             |
| Transports, glabāšana un sakari (I)                              |           |                |               |
|  | Kvalitāti | Produktivitāti | Darba drošību |
| Atstāj ļoti lielu iespaidu                                       | 20        | 24             | 32            |
| Atstāj samērā lielu iespaidu                                     | 14        | 15             | 13            |
| Atstāj samērā mazu iespaidu                                      | 22        | 16             | 15            |
| Neatstāj iespaidu  | 42        | 42             | 38            |
| Grūti pateikt  | 1         | 2              | 1             |
| Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L)                     |           |                |               |
|  | Kvalitāti | Produktivitāti | Darba drošību |
| Atstāj ļoti lielu iespaidu                                       | 1         | 1              | 2             |
| Atstāj samērā lielu iespaidu                                     | 3         | 4              | 3             |
| Atstāj samērā mazu iespaidu                                      | 19        | 19             | 14            |
| Neatstāj iespaidu  | 76        | 76             | 80            |
| Grūti pateikt  | 1         | 0              | 0             |

Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Cik lielā mērā alkohola lietošana darba laikā vai atrašanās darbā alkohola reibumā šobrīd atstāj iespaidu Jūsu uzņēmumā uz:..."

## P2. tabula. Apzinātās darbinieku alkohola lietošanas sekas (%)

| Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) |  |   |   |  |                                      |  |  |
|--|--|---|---|--|--------------------------------------|--|--|
|  | Kavēties vai apstāties iesāktais darbs | Samazināties darba produktivitāte un efektivitāte | Palielināties traumatisma risks darba vietā | Palielināties risks sabojāt vai salauzt uzņēmuma tehniku | Tikt grauta kopējā darbinieku morāle | Veidoties negatīvs viedoklis klientiem un partneriem | Samazināties veiktā darba kvalitāte, parādītos "brāķi" |
| Šāds risks pastāv  | 82                                     | 84  | 86  | 86   | 75                                   | 61   | 78   |
| Drīzāk pastāv  | 4                                      | 2   | 4   | 4  | 4                                    | 8  | 2  |
| Drīzāk nepastāv  | 9                                      | 7   | 5   | 4  | 10                                   | 8  | 12   |
| Risks nepastāv   | 5                                      | 8   | 4   | 5  | 11                                   | 24   | 8  |
| Rūpniecība (C+D+E)   |  |   |   |  |                                      |  |  |
|  | Kavēties vai apstāties iesāktais darbs | Samazināties darba produktivitāte un efektivitāte | Palielināties traumatisma risks darba vietā | Palielināties risks sabojāt vai salauzt uzņēmuma tehniku | Tikt grauta kopējā darbinieku morāle | Veidoties negatīvs viedoklis klientiem un partneriem | Samazināties veiktā darba kvalitāte, parādītos "brāķi" |
| Šāds risks pastāv  | 69                                     | 80  | 85  | 81   | 61                                   | 63   | 75   |
| Drīzāk pastāv  | 11                                     | 7   | 5   | 6  | 8                                    | 11   | 8  |
| Drīzāk nepastāv  | 12                                     | 8   | 4   | 6  | 13                                   | 16   | 10   |
| Risks nepastāv   | 9                                      | 6   | 6   | 6  | 18                                   | 11   | 8  |
| Būvniecība (F)   |  |   |   |  |                                      |  |  |
|  | Kavēties vai apstāties iesāktais darbs | Samazināties darba produktivitāte un efektivitāte | Palielināties traumatisma risks darba vietā | Palielināties risks sabojāt vai salauzt uzņēmuma tehniku | Tikt grauta kopējā darbinieku morāle | Veidoties negatīvs viedoklis klientiem un partneriem | Samazināties veiktā darba kvalitāte, parādītos "brāķi" |
| Šāds risks pastāv  | 68                                     | 78  | 85  | 79   | 63                                   | 82   | 75   |
| Drīzāk pastāv  | 7                                      | 9   | 4   | 7  | 12                                   | 3  | 12   |
| Drīzāk nepastāv  | 12                                     | 11  | 9   | 11   | 12                                   | 8  | 11   |
| Risks nepastāv   | 13                                     | 3   | 3   | 4  | 13                                   | 7  | 3  |
| Transports, glabāšana un sakari (I)                              |  |   |   |  |                                      |  |  |
|  | Kavēties vai apstāties iesāktais darbs | Samazināties darba produktivitāte un efektivitāte | Palielināties traumatisma risks darba vietā | Palielināties risks sabojāt vai salauzt uzņēmuma tehniku | Tikt grauta kopējā darbinieku morāle | Veidoties negatīvs viedoklis klientiem un partneriem | Samazināties veiktā darba kvalitāte, parādītos "brāķi" |
| Šāds risks pastāv  | 67                                     | 80  | 82  | 84   | 71                                   | 76   | 75   |
| Drīzāk pastāv  | 14                                     | 5   | 4   | 2  | 7                                    | 3  | 7  |
| Drīzāk nepastāv  | 2                                      | 5   | 8   | 6  | 6                                    | 6  | 7  |
| Risks nepastāv   | 17                                     | 10  | 6   | 8  | 16                                   | 15   | 11   |
| Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L)                     |  |   |   |  |                                      |  |  |
|  | Kavēties vai apstāties iesāktais darbs | Samazināties darba produktivitāte un efektivitāte | Palielināties traumatisma risks darba vietā | Palielināties risks sabojāt vai salauzt uzņēmuma tehniku | Tikt grauta kopējā darbinieku morāle | Veidoties negatīvs viedoklis klientiem un partneriem | Samazināties veiktā darba kvalitāte, parādītos "brāķi" |
| Šāds risks pastāv  | 60                                     | 66  | 31  | 37   | 65                                   | 80   | 63   |
| Drīzāk pastāv  | 11                                     | 14  | 14  | 13   | 10                                   | 8  | 7  |
| Drīzāk nepastāv  | 7                                      | 3   | 18  | 15   | 4                                    | 2  | 3  |
| Risks nepastāv   | 22                                     | 17  | 37  | 34   | 21                                   | 10   | 28   |

Bāze: visi (n=538)

Piezīme: jautājuma formulējums "Vai, Jūsaprāt, Jūsu uzņēmumā pastāv risks tam, ka darbinieku alkohola lietošanas rezultātā varētu..."

**P3. tabula. Uzņēmumu pārstāvētās darbības nozares dažādās apdzīvotās vietās (%)**

|  | Rīga | Rajona centrs | Cita pilsēta | Ciematš vai lauku apvidus |
|--|------|---------------|--------------|---------------------------|
| Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) | 1    | 5             | 12           | 56                        |
| Rūpniecība (C+D+E)   | 30   | 5             | 30           | 24                        |
| Būvniecība (F)   | 28   | 27            | 23           | 5                         |
| Transports, glabāšana un sakari (I)                              | 29   | 27            | 15           | 1                         |
| Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L)                     | 12   | 37            | 20           | 14                        |

**P4. tabula. Darbinieku skaits dažādu nozaru uzņēmumos (%)**

|                           | Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) | Rūpniecība (C+D+E) | Būvniecība (F) | Transports, glabāšana un sakari (I) | Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L) |
|---------------------------|--|--------------------|----------------|-------------------------------------|--|
| Līdz 20 darbinieki        | 62   | 15                 | 22             | 21                                  | 9  |
| 20-49 darbinieki          | 20   | 17                 | 22             | 24                                  | 28   |
| 50-99 darbinieki          | 10   | 25                 | 18             | 9                                   | 17   |
| 100-249 darbinieki        | 6  | 23                 | 23             | 26                                  | 22   |
| 250 vai vairāk darbinieku | 3  | 20                 | 15             | 19                                  | 25   |

**P5. tabula. Alkohola lietošanas sekas uzņēmumam pēdējā gada laikā (%)**

|  |                          | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība un<br>zvejniecība (A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība<br>(F) | Transports,<br>glabāšana un<br>sakari (I) | Valsts<br>pārvalde un<br>saistītie<br>pakalpojumi<br>(L) |
|--|--------------------------|---|-----------------------|-------------------|---|--|
| Atlaists kāds<br>darbinieks  | Nav bijuši gadījumi      | 55  | 50                    | 59                | 64  | 84   |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 33  | 30                    | 31                | 24  | 17   |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 12  | 20                    | 10                | 12  | 0  |
| Neievēroti kvalitātes<br>standarti   | Nav bijuši gadījumi      | 79  | 78                    | 89                | 86  | 98   |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 16  | 18                    | 10                | 11  | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 4   | 4                     | 1                 | 3   | 2  |
| Bojāta vai salauzta<br>tehnika, aprīkojums,<br>telpas līdz 100Ls<br>apmērā     | Nav bijuši šādi gadījumi | 65  | 90                    | 85                | 92  | 99   |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 27  | 8                     | 13                | 7   | 1  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 8   | 2                     | 2                 | 1   | 0  |
| Kavēti apsoltie<br>termiņi   | Nav bijuši gadījumi      | 85  | 82                    | 93                | 94  | 97   |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 10  | 12                    | 7                 | 2   | 3  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 5   | 6                     | 0                 | 4   | 0  |
| Bojāta vai salauzta<br>tehnika, telpas,<br>inventārs vairāk kā<br>100Ls apmērā | Nav bijuši gadījumi      | 78  | 90                    | 93                | 90  | 100  |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 20  | 8                     | 7                 | 7   | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 2   | 1                     | 0                 | 3   | 0  |
| Sasists uzņēmuma<br>transportlīdzeklis   | Nav bijuši gadījumi      | 87  | 97                    | 96                | 90  | 100  |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 11  | 4                     | 4                 | 8   | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 2   | 0                     | 0                 | 2   | 0  |
| Lauzti līgumi ar<br>uzņēmumu   | Nav bijuši gadījumi      | 90  | 93                    | 95                | 96  | 100  |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 10  | 7                     | 4                 | 3   | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 0   | 0                     | 1                 | 1   | 0  |
| Nelaiemes gadījumi -<br>nelielas traumas,<br>savainojumi<br>darbiniekiem       | Nav bijuši gadījumi      | 94  | 93                    | 99                | 96  | 100  |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 7   | 6                     | 1                 | 3   | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 0   | 1                     | 0                 | 1   | 0  |
| Zaudēti klienti  | Nav bijuši gadījumi      | 99  | 98                    | 95                | 94  | 100  |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 1   | 2                     | 5                 | 4   | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 0   | 0                     | 0                 | 2   | 0  |
| Izcēlušies kautiņi<br>darba vietā  | Nav bijuši gadījumi      | 97  | 94                    | 96                | 98  | 100  |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 3   | 4                     | 4                 | 1   | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 0   | 1                     | 0                 | 1   | 0  |
| Gūtas traumas ar<br>ilgtermiņa sekām<br>(invaliditāte,<br>hospitalizācija)     | Nav bijuši gadījumi      | 98  | 99                    | 100               | 98  | 99   |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi      | 2   | 1                     | 0                 | 1   | 1  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi  | 0   | 0                     | 0                 | 1   | 0  |

Tabulas turpinājums nākošā lappusē.

Tabulas turpinājums.

|  |                         | Lauksaimniecība,<br>medniecība,<br>mežsaimniecība un<br>zvejniecība (A+B) | Rūpniecība<br>(C+D+E) | Būvniecība<br>(F) | Transports,<br>glabāšana un<br>sakari (I) | Valsts<br>pārvalde un<br>saistītie<br>pakalpojumi<br>(L) |
|--|-------------------------|---|-----------------------|-------------------|---|--|
| Bijusi negatīva<br>publicitāte<br>plašsaziņas līdzekļos  | Nav bijuši gadījumi     | 99  | 99                    | 98                | 97  | 99   |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi     | 1   | 1                     | 2                 | 1   | 1  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi | 0   | 0                     | 0                 | 2   | 0  |
| Notikusi darbinieka<br>bojāeja                           | Nav bijuši gadījumi     | 100   | 99                    | 99                | 99  | 100  |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi     | 0   | 1                     | 1                 | 0   | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi | 0   | 0                     | 0                 | 1   | 0  |
| Alkohola lietošanas<br>rezultātā izraisīts<br>ugunsgrēks | Nav bijuši gadījumi     | 100   | 99                    | 100               | 99  | 100  |
|  | Bijuši 1-2 gadījumi     | 0   | 1                     | 0                 | 0   | 0  |
|  | Bijuši vairāki gadījumi | 0   | 0                     | 0                 | 1   | 0  |

Bāze: visi (n=538)



**P6. tabula. Alkohola ietekme uz darbinieku uzvedību (%)**

| Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) |                |                        |                                     |   |   |  |
|--|----------------|------------------------|-------------------------------------|---|---|--|
|  | Nokavēja darbu | Neieradās darbā vispār | Pazuda no darba uz nedēļu vai ilgāk | Ieradās darbā alkohola reibumā vai pēc smagas alkohola lietošanas | Alkohola lietošanas dēļ nespēja izpildīt savus darba pienākumus | Bija saruna par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu |
| Pēdējās nedēļas laikā  | 11             | 11                     | 5                                   | 11  | 9   | 15   |
| Pēdējā mēneša laikā  | 17             | 22                     | 15                                  | 20  | 16  | 16   |
| Pēdējā pusgada laikā   | 9              | 11                     | 5                                   | 8   | 10  | 11   |
| Pēdējā gada laikā  | 10             | 10                     | 8                                   | 11  | 9   | 10   |
| Senāk  | 15             | 16                     | 11                                  | 14  | 19  | 16   |
| Tā nav bijis   | 23             | 26                     | 55                                  | 35  | 37  | 30   |
| Nav atbildes   | 15             | 4                      | 0                                   | 2   | 1   | 1  |
| Rūpniecība (C+D+E)   |                |                        |                                     |   |   |  |
|  | Nokavēja darbu | Neieradās darbā vispār | Pazuda no darba uz nedēļu vai ilgāk | Ieradās darbā alkohola reibumā vai pēc smagas alkohola lietošanas | Alkohola lietošanas dēļ nespēja izpildīt savus darba pienākumus | Bija saruna par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu |
| Pēdējās nedēļas laikā  | 6              | 6                      | 3                                   | 4   | 4   | 9  |
| Pēdējā mēneša laikā  | 7              | 13                     | 8                                   | 11  | 7   | 6  |
| Pēdējā pusgada laikā   | 16             | 19                     | 18                                  | 18  | 13  | 22   |
| Pēdējā gada laikā  | 11             | 12                     | 14                                  | 16  | 13  | 15   |
| Senāk  | 15             | 18                     | 21                                  | 18  | 15  | 20   |
| Tā nav bijis   | 24             | 25                     | 32                                  | 29  | 46  | 27   |
| Nav atbildes   | 22             | 8                      | 4                                   | 4   | 3   | 2  |
| Būvniecība (F)   |                |                        |                                     |   |   |  |
|  | Nokavēja darbu | Neieradās darbā vispār | Pazuda no darba uz nedēļu vai ilgāk | Ieradās darbā alkohola reibumā vai pēc smagas alkohola lietošanas | Alkohola lietošanas dēļ nespēja izpildīt savus darba pienākumus | Bija saruna par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu |
| Pēdējās nedēļas laikā  | 3              | 4                      | 2                                   | 1   | 1   | 5  |
| Pēdējā mēneša laikā  | 10             | 13                     | 10                                  | 13  | 8   | 11   |
| Pēdējā pusgada laikā   | 20             | 19                     | 19                                  | 24  | 19  | 18   |
| Pēdējā gada laikā  | 7              | 11                     | 6                                   | 12  | 10  | 14   |
| Senāk  | 12             | 18                     | 12                                  | 13  | 14  | 19   |
| Tā nav bijis   | 33             | 28                     | 47                                  | 32  | 43  | 31   |
| Nav atbildes   | 17             | 8                      | 4                                   | 4   | 5   | 4  |
| Transports, glabāšana un sakari (I)                              |                |                        |                                     |   |   |  |
|  | Nokavēja darbu | Neieradās darbā vispār | Pazuda no darba uz nedēļu vai ilgāk | Ieradās darbā alkohola reibumā vai pēc smagas alkohola lietošanas | Alkohola lietošanas dēļ nespēja izpildīt savus darba pienākumus | Bija saruna par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu |
| Pēdējās nedēļas laikā  | 4              | 3                      | 4                                   | 3   | 2   | 2  |
| Pēdējā mēneša laikā  | 11             | 9                      | 6                                   | 8   | 3   | 11   |
| Pēdējā pusgada laikā   | 7              | 12                     | 12                                  | 16  | 9   | 16   |
| Pēdējā gada laikā  | 11             | 12                     | 4                                   | 10  | 7   | 10   |
| Senāk  | 10             | 10                     | 5                                   | 6   | 7   | 12   |
| Tā nav bijis   | 36             | 48                     | 68                                  | 56  | 69  | 42   |
| Nav atbildes   | 20             | 6                      | 1                                   | 1   | 3   | 6  |

Tabulas turpinājums nākošā lappusē.

Tabulas turpinājums.

| Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L) |                |                        |                                     |   |   |  |
|--|----------------|------------------------|-------------------------------------|---|---|--|
|  | Nokavēja darbu | Neieradās darbā vispār | Pazuda no darba uz nedēļu vai ilgāk | Ieradās darbā alkohola reibumā vai pēc smagas alkohola lietošanas | Alkohola lietošanas dēļ nespēja izpildīt savus darba pienākumus | Bija saruna par nepieciešamību ierobežot alkohola patēriņu |
| Pēdējās nedēļas laikā                        | 1              | 1                      | 0                                   | 1   | 1   | 0  |
| Pēdējā mēneša laikā                          | 0              | 0                      | 0                                   | 0   | 0   | 1  |
| Pēdējā pusgada laikā                         | 4              | 2                      | 1                                   | 1   | 0   | 3  |
| Pēdējā gada laikā                            | 8              | 10                     | 4                                   | 11  | 7   | 10   |
| Senāk  | 15             | 13                     | 11                                  | 10  | 8   | 20   |
| Tā nav bijis                                 | 60             | 64                     | 75                                  | 67  | 75  | 63   |
| Nav atbildes                                 | 11             | 10                     | 9                                   | 10  | 10  | 3  |

Bāze: visi (n=538)

**P7. tabula. Uzņēmuma veiktie un plānotie preventīvie pasākumi (%)**

| Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B) |      |                                    |                 |                            |
|--|------|------------------------------------|-----------------|----------------------------|
|  | Veic | Plāno ieviest tuvākā<br>gada laikā | Vēlētos ieviest | Neuzskata par<br>vajadzīgu |
| Darba vides iekšējā uzraudzība                                   | 88   | 0                                  | 3               | 9                          |
| Noteikumi darba līgumā   | 85   | 0                                  | 3               | 12                         |
| Strikta, netoleranta politika                                    | 75   | 0                                  | 5               | 20                         |
| Aizliedz alkohola lietošanu darba laikā vispār                   | 80   | 0                                  | 2               | 17                         |
| Rosina aktīvu visu darbinieku līdzdalību problēmas risināšanā    | 39   | 2                                  | 2               | 57                         |
| Uzsver iespējas sasniegt labākus rezultātus                      | 59   | 1                                  | 3               | 37                         |
| Organizē sporta nodarbības                                       | 27   | 0                                  | 10              | 63                         |
| Izmaiņas darba vidē, telpu iekārtojumā un plānojumā              | 46   | 0                                  | 2               | 52                         |
| Regulāras darbinieku veselības pārbaudes                         | 79   | 0                                  | 3               | 17                         |
| Darbinieki tiek pārbaudīti katreiz pirms darba uzsākšanas        | 51   | 0                                  | 5               | 44                         |
| Organizē izglītojošos un informatīvos pasākumus                  | 27   | 0                                  | 7               | 66                         |
| Sniedz neformālu padomu un konsultācijas                         | 63   | 0                                  | 2               | 35                         |
| Rūpniecība (C+D+E)   |      |                                    |                 |                            |
|  | Veic | Plāno ieviest tuvākā<br>gada laikā | Vēlētos ieviest | Neuzskata par<br>vajadzīgu |
| Darba vides iekšējā uzraudzība                                   | 97   | 0                                  | 0               | 4                          |
| Noteikumi darba līgumā   | 92   | 0                                  | 0               | 8                          |
| Strikta, netoleranta politika                                    | 81   | 1                                  | 3               | 15                         |
| Aizliedz alkohola lietošanu darba laikā vispār                   | 77   | 1                                  | 1               | 22                         |
| Rosina aktīvu visu darbinieku līdzdalību problēmas risināšanā    | 22   | 0                                  | 1               | 77                         |
| Uzsver iespējas sasniegt labākus rezultātus                      | 53   | 1                                  | 1               | 46                         |
| Organizē sporta nodarbības                                       | 43   | 1                                  | 11              | 45                         |
| Izmaiņas darba vidē, telpu iekārtojumā un plānojumā              | 55   | 1                                  | 1               | 43                         |
| Regulāras darbinieku veselības pārbaudes                         | 88   | 0                                  | 2               | 10                         |
| Darbinieki tiek pārbaudīti katreiz pirms darba uzsākšanas        | 59   | 0                                  | 1               | 39                         |
| Organizē izglītojošos un informatīvos pasākumus                  | 35   | 0                                  | 4               | 61                         |
| Sniedz neformālu padomu un konsultācijas                         | 50   | 0                                  | 1               | 50                         |
| Būvniecība (F)   |      |                                    |                 |                            |
|  | Veic | Plāno ieviest tuvākā<br>gada laikā | Vēlētos ieviest | Neuzskata par<br>vajadzīgu |
| Darba vides iekšējā uzraudzība                                   | 95   | 0                                  | 0               | 5                          |
| Noteikumi darba līgumā   | 92   | 0                                  | 1               | 7                          |
| Strikta, netoleranta politika                                    | 83   | 0                                  | 2               | 15                         |
| Aizliedz alkohola lietošanu darba laikā vispār                   | 72   | 0                                  | 0               | 28                         |
| Rosina aktīvu visu darbinieku līdzdalību problēmas risināšanā    | 36   | 0                                  | 5               | 58                         |
| Uzsver iespējas sasniegt labākus rezultātus                      | 58   | 0                                  | 8               | 34                         |
| Organizē sporta nodarbības                                       | 43   | 0                                  | 17              | 40                         |
| Izmaiņas darba vidē, telpu iekārtojumā un plānojumā              | 35   | 0                                  | 5               | 59                         |
| Regulāras darbinieku veselības pārbaudes                         | 92   | 0                                  | 3               | 5                          |
| Darbinieki tiek pārbaudīti katreiz pirms darba uzsākšanas        | 53   | 0                                  | 6               | 41                         |
| Organizē izglītojošos un informatīvos pasākumus                  | 54   | 0                                  | 0               | 46                         |
| Sniedz neformālu padomu un konsultācijas                         | 61   | 1                                  | 0               | 38                         |

Tabulas turpinājums nākošā lappusē.

Tabulas turpinājums.

| Transports, glabāšana un sakari (I)                           |      |                                    |                 |                            |
|---|------|------------------------------------|-----------------|----------------------------|
|   | Veic | Plāno ieviest tuvākā<br>gada laikā | Vēlētos ieviest | Neuzskata par<br>vajadzīgu |
| Darba vides iekšējā uzraudzība                                | 90   | 0                                  | 0               | 10                         |
| Noteikumi darba līgumā  | 94   | 0                                  | 1               | 5                          |
| Strikta, netoleranta politika                                 | 83   | 0                                  | 0               | 17                         |
| Aizliedz alkohola lietošanu darba laikā vispār                | 70   | 0                                  | 1               | 29                         |
| Rosina aktīvu visu darbinieku līdzdalību problēmas risināšanā | 32   | 0                                  | 5               | 63                         |
| Uzsver iespējas sasniegt labākus rezultātus                   | 54   | 0                                  | 1               | 46                         |
| Organizē sporta nodarbības                                    | 62   | 2                                  | 9               | 27                         |
| Izmaiņas darba vidē, telpu iekārtojumā un plānojumā           | 40   | 0                                  | 4               | 56                         |
| Regulāras darbinieku veselības pārbaudes                      | 82   | 2                                  | 2               | 14                         |
| Darbinieki tiek pārbaudīti katreiz pirms darba uzsākšanas     | 56   | 0                                  | 1               | 43                         |
| Organizē izglītojošos un informatīvos pasākumus               | 48   | 0                                  | 2               | 51                         |
| Sniedz neformālu padomu un konsultācijas                      | 44   | 0                                  | 3               | 53                         |
| Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L)                  |      |                                    |                 |                            |
|   | Veic | Plāno ieviest tuvākā<br>gada laikā | Vēlētos ieviest | Neuzskata par<br>vajadzīgu |
| Darba vides iekšējā uzraudzība                                | 75   | 0                                  | 1               | 24                         |
| Noteikumi darba līgumā  | 48   | 1                                  | 3               | 47                         |
| Strikta, netoleranta politika                                 | 56   | 0                                  | 1               | 43                         |
| Aizliedz alkohola lietošanu darba laikā vispār                | 29   | 0                                  | 1               | 70                         |
| Rosina aktīvu visu darbinieku līdzdalību problēmas risināšanā | 3    | 0                                  | 1               | 96                         |
| Uzsver iespējas sasniegt labākus rezultātus                   | 12   | 1                                  | 1               | 86                         |
| Organizē sporta nodarbības                                    | 66   | 1                                  | 1               | 32                         |
| Izmaiņas darba vidē, telpu iekārtojumā un plānojumā           | 18   | 0                                  | 3               | 79                         |
| Regulāras darbinieku veselības pārbaudes                      | 77   | 0                                  | 0               | 23                         |
| Darbinieki tiek pārbaudīti katreiz pirms darba uzsākšanas     | 13   | 0                                  | 2               | 85                         |
| Organizē izglītojošos un informatīvos pasākumus               | 7    | 0                                  | 4               | 89                         |
| Sniedz neformālu padomu un konsultācijas                      | 24   | 0                                  | 3               | 73                         |

Bāze: visi (n=538)

Piezīme: Jautājuma formulējums: "Kurus no sekojošiem pasākumiem uzņēmus veic, lai novērstu alkohola lietošanu darba laikā vai ierašanos darbā alkohola reibumā?."

## P8. tabula. Preventīvo pasākumu efektivitātes vērtējums (%)

| Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība (A+B)                         |                       |                       |                       |           |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
|  | Visefektīvākais veids | 2. efektīvākais veids | 3. efektīvākais veids | Kopā      |
| Kontrole, uzraudzība (nepieļaut darbu reibumā)   | 44                    | 24                    | 11                    | <b>78</b> |
| Informēšana un izglītošana (par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā) | 13                    | 15                    | 22                    | <b>50</b> |
| Stingrāki sodi un sankcijas (t.sk. atlaišana) par darbu alkohola reibumā                 | 15                    | 23                    | 10                    | <b>48</b> |
| Pozitīvās motivēšanas mehānismi (t.sk. palīdzības sniegšana atkarības ārstēšanā)         | 26                    | 19                    | 10                    | <b>54</b> |
| Cita metode  | 2                     | 0                     | 0                     | <b>2</b>  |
| Nav atbildes   | 0                     | 20                    | 48                    | <b>0</b>  |
| Rūpniecība (C+D+E)   |                       |                       |                       |           |
|  | Visefektīvākais veids | 2. efektīvākais veids | 3. efektīvākais veids | Kopā      |
| Kontrole, uzraudzība (nepieļaut darbu reibumā)   | 51                    | 27                    | 10                    | <b>88</b> |
| Informēšana un izglītošana (par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā) | 9                     | 22                    | 29                    | <b>60</b> |
| Stingrāki sodi un sankcijas (t.sk. atlaišana) par darbu alkohola reibumā                 | 19                    | 34                    | 18                    | <b>71</b> |
| Pozitīvās motivēšanas mehānismi (t.sk. palīdzības sniegšana atkarības ārstēšanā)         | 20                    | 13                    | 13                    | <b>47</b> |
| Cita metode  | 1                     | 1                     | 1                     | <b>2</b>  |
| Nav atbildes   | 0                     | 2                     | 30                    | <b>0</b>  |
| Būvniecība (F)   |                       |                       |                       |           |
|  | Visefektīvākais veids | 2. efektīvākais veids | 3. efektīvākais veids | Kopā      |
| Kontrole, uzraudzība (nepieļaut darbu reibumā)   | 48                    | 22                    | 5                     | <b>75</b> |
| Informēšana un izglītošana (par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā) | 4                     | 27                    | 14                    | <b>45</b> |
| Stingrāki sodi un sankcijas (t.sk. atlaišana) par darbu alkohola reibumā                 | 23                    | 19                    | 8                     | <b>50</b> |
| Pozitīvās motivēšanas mehānismi (t.sk. palīdzības sniegšana atkarības ārstēšanā)         | 23                    | 13                    | 8                     | <b>44</b> |
| Cita metode  | 2                     | 1                     | 0                     | <b>3</b>  |
| Nav atbildes   | 0                     | 19                    | 65                    | <b>0</b>  |
| Transports, glabāšana un sakari (I)  |                       |                       |                       |           |
|  | Visefektīvākais veids | 2. efektīvākais veids | 3. efektīvākais veids | Kopā      |
| Kontrole, uzraudzība (nepieļaut darbu reibumā)   | 57                    | 9                     | 6                     | <b>72</b> |
| Informēšana un izglītošana (par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā) | 9                     | 18                    | 11                    | <b>38</b> |
| Stingrāki sodi un sankcijas (t.sk. atlaišana) par darbu alkohola reibumā                 | 19                    | 30                    | 3                     | <b>53</b> |
| Pozitīvās motivēšanas mehānismi (t.sk. palīdzības sniegšana atkarības ārstēšanā)         | 15                    | 22                    | 7                     | <b>45</b> |
| Cita metode  | 0                     | 1                     | 0                     | <b>1</b>  |
| Nav atbildes   | 0                     | 19                    | 73                    | <b>0</b>  |

Tabulas turpinājums nākošā lappusē.

Tabulas turpinājums.

| Valsts pārvalde un saistītie pakalpojumi (L)   |                       |                       |                       |           |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
|  | Visefektīvākais veids | 2. efektīvākais veids | 3. efektīvākais veids | Kopā      |
| Kontrole, uzraudzība (nepieļaut darbu reibumā)   | 46                    | 29                    | 15                    | <b>90</b> |
| Informēšana un izglītošana (par riskiem, kas saistīti ar alkohola lietošanu darba laikā) | 20                    | 24                    | 29                    | <b>73</b> |
| Stingrāki sodi un sankcijas (t.sk. atlaišana) par darbu alkohola reibumā                 | 7                     | 31                    | 37                    | <b>75</b> |
| Pozitīvās motivēšanas mehānismi (t.sk. palīdzības sniegšana atkarības ārstēšanā)         | 28                    | 15                    | 15                    | <b>58</b> |
| Cita metode  | 0                     | 0                     | 0                     | <b>0</b>  |
| Nav atbildes   | 0                     | 1                     | 3                     | 0         |

Bāze: visi (n=538)

*Piezīme: Jautājuma formulējums: "Kura no metodēm, Jūsprāt, visefektīvāk ļauj mazināt vai novērst alkohola lietošanu darba laikā un ierašanos darbā alkohola reibumā?"*