



Tailgate/Toolbox Safety Training

Safety Services Company-Safety Meeting Division, PO Box 6408 Yuma, AZ 85366-6408 Toll Free (866) 204-4786



Company Name: _____ Job Site Location: _____

Date: _____ Start Time: _____ Finish Time: _____ Foreman/Supervisor: _____

Topic 36: Drugs and Alcohol in the Workplace

Introduction: Substance abuse and alcohol use are spinning out of control in today's American workplaces. Upwards of ten percent of all employees have problems with chemical dependency. Substance abuse and/or addiction in the workplace is extensive, affecting every industry, at all employee levels, and is a situation that will not solve itself. Any person who is impaired while on the job is a clear threat to themselves or to any coworker in the near vicinity. Customers and vendors are also affected when product quality and delivery schedules are not maintained due to worker impairment.

Untreated chemical dependency can be very expensive to a company and the economy. Government studies estimate the nationwide losses in productivity, profits, and overall performance exceeds \$100 Billion annually. The effect of chemical dependency on peoples' lives is also very costly. Abusers/addicts will often sacrifice their careers, families, health, and sometimes even their lives to the disease. The suffering also extends to their families, fellow workers, and friends. People caught in the torment of abuse/addiction lose their good judgment, self control, dignity, and self respect.

Substance abuse among U.S. workers has been linked to a host of economic, social, and public health problems. Current research indicates that nearly seventy-five percent of illegal drug users are employed in full and part-time jobs. Consequently, when the effects of alcohol abuse are added, the result is a large impaired portion of the national workforce. For the typical employer, that means unhealthy employees, unsafe working conditions, loss of productivity, smaller profits, more accidents, higher medical claims expenses, and a host of other negative effects for the employer and the employees.

Though difficult to compute, the costs of alcohol and drug abuse, both in the workplace and in society at large, are always alarmingly high. Many types of expenses an employer faces are:

- Administrative losses, e.g., absenteeism, tardiness, overtime pay, sick leave abuse, health insurance claims, disability payments, and costs associated with accidents.
- Hidden losses, e.g., diverted supervisory and managerial time, friction among workers, material waste, equipment damage, poor decisions, and damage to public image.
- Losses with legal implications, e.g., Workers' Compensation, drug trafficking on the job, disciplinary actions, grievances, threat to public safety, and worksite security.
- Costs of employee health insurance and other health care services.

Efforts to address employee performance problems, including those related to alcohol and, later, to drugs have been ongoing for several decades. Employers have long realized an important relationship between the worker and the worker's life, i.e., that drug and alcohol problems caused serious family quarrels and had an immediate negative effect on work performance.

As employers began to understand that healthy, happy, and sober employees turn out the best products, these early efforts evolved into what are known today as Employee Assistance Programs (EAPs) which, in addition to alcohol and drug abuse, address a variety of other employee problems that can affect performance on the job. These programs give life to the belief that employees can help themselves by working together to overcome substance abuse problems in the workplace. Health maintenance organizations (HMOs) also recognize the important relationship between worker health and productivity and many provide EAP benefits in their health coverage.

Conclusion: For many years, chemical dependency has been recognized as a treatable disease by the American Medical Association (AMA). There are many avenues of help available. If you, a friend, or a co-worker is wrestling with substance addiction, seek help without further delay. An excellent source of information to help get started on recovery is: National Council on Alcoholism and Drug Dependence Hope Line (800) NCA-CALL.



Work Site Review

Work-Site Hazards and Safety Suggestions: _____

Personnel Safety Violations: _____

Employee Signatures:

(My signature attests and verifies my understanding of and agreement to comply with, all company safety policies and regulations, and that I have not suffered, experienced, or sustained any recent, job-related injury or illness.)

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Foreman/Supervisor's Signature:

These guidelines do not supercede local, state, or federal regulations and must not be construed as a substitute for, or legal interpretation of, any OSHA regulations.



Nombre de Compañía: _____ Localidad del sitio de trabajo: _____

Fecha: _____ Tiempo Empezaron: _____ Tiempo Terminaron: _____ Supervisor: _____

Tópico 36: Drogas y Alcohol en el Sitio de Trabajo

Introducción: El abuso de sustancias y uso de alcohol están fuera de control en los sitios de trabajo americanos hoy en día. Más de diez por ciento de todos los empleados tienen problemas con la dependencia de químicos. El abuso de sustancias y/o adicción en el lugar de trabajo es extenso, afectando cada industria, en todos los niveles de empleados, y es una situación que no se arreglara solo. Cualquier persona quien esta deteriorado mientras en el trabajo es una clara amenaza a ellos mismos si no a cualquier compañero de trabajo en la proximidad. Los clientes y vendedores también son afectados cuando la calidad del producto y los horarios de repartir no son mantenidos debido al deterioro del obrero.



La dependencia de químicos sin tratamiento puede ser muy costosa para la compañía y la economía. Los estudios gobiernales estiman que la pérdida de producción, ganancias, y desempeño total por la nación excede 100 mil millones de dólares cada año. El efecto de la dependencia a químicos en las vidas de gente también es muy costosa. Los abusadores/adictos frecuentemente sacrifican sus carreras, familias, salud y en veces aun sus vidas a la enfermedad. El sufrimiento también se extiende a sus familias, compañeros de trabajo y amigos. La gente enredada en la tormenta del abuso/adicción pierde su discernimiento, dominio de si mismo y dignidad.



El abuso de sustancias sobre los obreros en los EEUU ha sido vinculado a una multitud de problemas económica, social y salud del público. Estudios actuales indican que casi setenta-cinco por ciento de los usuarios de drogas ilícitas están empleados en trabajos de tiempo completo y por horas. Consecuentemente, cuando los efectos del abuso de alcohol son agregados, la resulta es que una gran porción de la fuerza obrera nacional esta deteriorado. Para el empleador típico, eso quiere decir que tiene empleados insaludables, condiciones de trabajo inseguras, pérdida de producción, pequeñas ganancias, más accidentes, altos gastos de reclamos médicos y un vinculado de otros efectos negativos para el empleador y los empleados.

Aunque es difícil a computar, los costos del abuso de alcohol y drogas, ambos en el lugar de trabajo y en la sociedad en general, siempre son alarmantemente grandes. Muchos tipos de gastos que encuentra un empleador son:

- Pérdidas administrativas, Ej., absentismo, tardanza, pagar horas extras, abuso de licencia, reclamos del seguro de salud, pagos de incapacidades y los costos asociados con accidentes.
- Pérdida escondida, Ej., desaviada supervisión y tiempo de gerencia, fricción entre los obreros, gastos de materiales, daños al equipo, malas decisiones y daño a la imagen público.
- Las pérdidas por las implicaciones legales, Ej., Indemnización Obrera, traficando drogas en el trabajo, acciones disciplinarias, quejas, amenaza a la seguridad del público y seguridad en el sitio de trabajo.
- El costo del seguro de salud para los empleados y otros servicios para el cuidado de salud.



El esfuerzo de dirigir los problemas del desempeño de los empleados, incluyendo aquellos relacionados con el alcohol, y después, a las drogas han sido continuo por varias décadas. Los empleadores han reconocido una importante relación entre el obrero y la vida del obrero, i.e., que los problemas de drogas y alcohol han causado serias discusiones familiares y tuvieron un efecto negativo en el desempeño del trabajo.



Ya que los empleadores comenzaron de entender que saludables, dichosos y sobrios empleados producen los mejores productos, estos esfuerzos tempranos formaron a lo que hoy son conocidos como Programas de Asistencia para Empleados (EAP) lo cual, en adición al abuso de alcohol y drogas, dirige una variedad de otras problemas de los empleados que pueden afectar el desempeño en el trabajo. Estos programas le dan vida a la creencia que los empleados se pueden ayudar ellos mismos trabajando juntos para superar los problemas del abuso de sustancias en el sitio de trabajo. Las Organizaciones de Mantenimiento de Salud (HMO) también reconocen la importante relación entre la salud del empleado y productividad y muchos proveen los beneficios del EAP en su cobertura de salud.

Conclusión: Por muchos años, la dependencia de químicos ha sido reconocida como una enfermedad tratable por la Asociación Medica Americana (AMA). Hay muchas avenidas de ayuda disponibles. Si usted, un amigo, o un compañero de trabajo están luchando con una adicción de sustancias, busque ayuda sin demorar. Una excelente fuente de información para ayudarle comenzar la recuperación es: la línea de esperanza del Nacional Council on Alcoholism and Drug Dependence (800) NCA-CALL.



Revisión del Sitio de Trabajo

Peligros del sitio de trabajo y sugerencias de seguridad: _____

Violaciones de Seguridad del Personal: _____

Hoja informativa de Material de Seguridad Revisada: _____ (nombre de químico)

Firma de Empleado: _____
(Mi firma atestigua y verifica mi comprensión de y conformidad a acatar con todas pólizas y regulaciones de seguridad, y que no he sufrido, experimentado, o sostenido cualquier lesión o enfermedad relacionado con el trabajo)

Firma de Forman/Supervisor: _____

Esta pauta no reemplaza regulaciones locales, estatales o federales y no deben ser interpretadas como sustitución, o interpretación legal de las regulaciones de OSHA.