



# ПСИХОАКТИВНЫЕ ВЕЩЕСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

050 557 4010

• [www.vapu.fi](http://www.vapu.fi)

• [vapuu@faro.fi](mailto:vapu@faro.fi)

# Психоактивные вещества и трудовая деятельность



Здесь представлена информация о воздействии психоактивных веществ на трудовую деятельность как для работодателей, так и для работников.

## Алкоголь в трудовой деятельности

В Финляндии наиболее распространённым психоактивным веществом является алкоголь, который употребляют около 90% совершеннолетних финнов. У большинства из них употребление алкоголя находится в пределах нормы. Однако согласно различным исследованиям, у 15-20% работающих мужчин и 10-15% работающих женщин употребление алкоголя выходит за рамки безопасного и вызывает проблемы со здоровьем или социальные трудности. Это называется рискованным употреблением алкоголя. В свою очередь, по данным различных источников, от 1 до 5% случаев употребления алкоголя характеризуется зависимостью (алкоголизмом), то есть навязчивой потребностью употреблять алкоголь.

Использование алкоголя на рабочем месте не является личным делом, даже несмотря на то, что пить или не пить - личное дело каждого. Алкоголь и другие психоактивные вещества могут повлиять на атмосферу в коллективе, и, несмотря на то что в финском рабочем обществе часто избегают обсуждения трудных и неприятных вопросов, такие проблемы важно и нужно обсуждать.

Алкоголь и другие психоактивные вещества могут привести к значительным экономическим потерям. Например, расходы, связанные с употреблением алкоголя, оцениваются как минимум в 500 миллионов евро в год, и эта цифра может достигать и более одного миллиарда евро.

Одним из самых действенных инструментов является программа по борьбе с употреблением психоактивных веществ на рабочем месте. Это коллективное соглашение, в котором работники и работодатели договариваются о мерах, направленных на профилактику, помощь и лечение. Цель программы — не наказание, а укрепление доверия и помощь в решении сложных вопросов.

## Наркотики на рабочем месте



Трудно точно оценить, сколько работающих в Финляндии употребляют наркотики. Наиболее распространённым веществом является каннабис, который употребляют 29% работающих людей в возрасте 18-64 лет (по состоянию на 2022 год). Большинство из них употребляют наркотики эпизодически. Наркотики чаще употребляют люди в возрасте 25-34 лет, особенно мужчины.

Исследования, проведенные Институтом здравоохранения и благосостояния (THL), показывают, что потребление амфетамина, метамфетамина, MDMA и кокаина значительно возросло с 2012 года (по состоянию на август 2022 года). Это потребление в несколько раз превышает показатели, зафиксированные на момент начала исследований.

Употребление наркотиков связано с рисками, аналогичными тем, которые связаны с чрезмерным потреблением алкоголя. Эти риски зависят от типа употребляемого вещества и того, употребляется ли наркотик во время работы.

### **Использование медикаментов в качестве психоактивных веществ на рабочем месте**

Злоупотребление медикаментами — это их использование в целях, отличных от медицинских. Исследования THL показывают, что это использование включает в себя применение препаратов без рецепта или их употребление в нарушение предписаний врача.

# Влияние употребления психоактивных веществ на трудовую деятельность



## Опасности для безопасности труда

Работа в состоянии опьянения или похмелья может представлять серьезную угрозу безопасности, особенно в некоторых профессиях.

## Экономические потери

Из-за последствий для здоровья увеличивается риск заболеть, что ведет к больничным. Это также может привести к снижению производительности труда и ухудшению качества сделанной работы. Употребление алкоголя или наркотиков на рабочем месте может серьезно повредить имиджу компании.

## Снижение трудоспособности

Психоактивные вещества повышают риск множества серьезных заболеваний (например, сердечно-сосудистых заболеваний) и ослабляют иммунитет, что приводит к увеличению частоты заболеваний. Также употребление веществ часто связано с бессонницей и депрессией, что, в свою очередь, влияет на рабочую эффективность.

## Социальные проблемы

Чрезмерное употребление алкоголя может привести к внезапным пропускам работы, неловким ситуациям и необходимости срочно исправлять недоделанную работу, что может создавать конфликты в коллективе. Проблемы одного сотрудника могут "заразить" весь коллектив, если другие начинают скрывать его проблемы или выполнять его работу.



## Программа по борьбе с зависимостями на рабочем месте

Программа по борьбе с зависимостями — это коллективное соглашение на рабочем месте, которое помогает предотвращать и решать проблемы, связанные с употреблением психоактивных веществ. Она разрабатывается совместно работодателем и работниками, и обычно инициируется отделом кадров или представителем профсоюза. Все сотрудники должны быть оповещены о программе, она служит не только руководством к действию, но и способствует открытым обсуждениям данной темы.

Программа по борьбе с зависимостями помогает создать безопасную рабочую атмосферу и служит целям профилактики. При её внедрении важно регулярно проверять её эффективность, совместно с трудовой медициной.

### **Обсуждение проблемы употребления психоактивных веществ**

Обсуждение проблем на рабочем месте — это простой и экономически эффективный способ заботиться о сотрудниках, открытый разговор требует смелости, но улучшает атмосферу в коллективе. Также открытое обсуждение проблем помогает предотвращать их ухудшение.

Иногда на рабочем месте возникают ситуации, когда необходимо вмешаться в проблему употребления психоактивных веществ. Проблема может стать серьёзной, если её игнорировать, поэтому важно действовать своевременно.

### **Направление на лечение на рабочем месте**

Направление сотрудника на лечение — это процесс, в котором работник с проблемой зависимости направляется на лечение, с целью восстановления трудоспособности и устранения последствий для рабочего процесса. Это не наказание, а помощь. Важно, чтобы работники знали, что их проблемы могут быть решены с помощью поддержки работодателя и коллег.



## Обсуждение употребления психоактивных веществ на рабочем месте

Обсуждение употребления психоактивных веществ на рабочем месте — это самый простой и экономически выгодный способ проявить заботу о коллегах и рабочем сообществе. Иногда для такого разговора нужно набраться смелости. Способ общения можно тренировать ежедневно в каждом контакте. Обсуждение повседневных вещей помогает улучшить культуру общения на рабочем месте. Вежливая культура общения способствует улучшению благополучия сотрудников. Обсуждение проблем можно начать с простого вопроса, например, «Как дела у твоего коллеги?»

Несмотря на профилактику, на рабочем месте могут возникнуть ситуации, когда нужно вмешаться в вопрос употребления психоактивных веществ кого-то из коллег. Вмешательство не всегда дается легко — опрос ответственных лиц на рабочих местах показывает, что трудности вмешательства являются одной из самых частых проблем в решении вопросов, связанных с употреблением веществ. Это может привести к замедлению реакции, и проблема может усугубиться. Не редкость, что для первого вмешательства проходит несколько лет с момента обнаружения проблемы.

Проблемы с психоактивными веществами в рабочем коллективе — это не личное дело каждого. Даже чрезмерное потребление алкоголя в свободное время всегда в долгосрочной перспективе влияет на трудоспособность и благополучную рабочую обстановку.

Вмешательство в употребление работником психоактивных веществ — это проявление заботы о сотруднике и рабочем сообществе. Работник, чье употребление веществ будет замечено, не всегда сразу оценит эту заботу, но это не должно останавливать вмешательство.

- Профилактика, распознавание и решение проблем — это основные столпы обсуждения употребления психоактивных веществ. Цель обсуждения — создать рабочее место, свободное от вреда, нанесенного психоактивными веществами. Профилактика заключается в повышении осведомленности и в обсуждениях проблемы.
- На рабочем месте стоит создавать культуру раннего вмешательства, которая будет обсуждаться в рамках вводного обучения и зафиксирована в программе по работе с психоактивными веществами. Это будет общая практика на рабочем месте, которую все сотрудники должны знать. Она даст возможность коллегам вмешиваться в случае употребления психоактивных веществ, даже если они окажутся ложной тревогой. Основными участниками раннего вмешательства должны быть руководители, которых можно специально обучить для этой задачи.

### **Направление на лечение на рабочем месте**

Направление на лечение — это процедура, при которой работник с проблемой употребления психоактивных веществ направляется своим руководителем или службой медицинского обеспечения на лечение, целью которого является восстановление трудоспособности и устранение вреда от употребления веществ.

Модели направления на лечение успешно используются в Финляндии с 1970-х годов, и на многих крупных рабочих местах существует либо модель, включенная в программу по работе с психоактивными веществами, либо отдельная модель направления на лечение. Обычно процесс направления на лечение проходит по следующему сценарию:

# Определение необходимости лечения

## Процесс направления на лечение:

Служба медицинского обеспечения оценивает трудоспособность сотрудника и необходимость в лечении от психоактивных веществ, иницируя процесс либо самостоятельно, либо по инициативе руководителя. Процедура направления на лечение запускается, когда лечение признается необходимым. Отказ сотрудника от направления на лечение может стать основанием для применения мер дисциплинарного воздействия в плане трудовых отношений.

## Консультация по направлению на лечение

В консультации по направлению на лечение участвуют работник, руководитель, врач трудовой медицины (при необходимости также врач-специалист), а также доверенное лицо (представитель работников). При необходимости могут присутствовать уполномоченный по охране труда и назначенный контактный работник по вопросам злоупотребления психоактивными веществами. На встрече обсуждаются необходимые меры реабилитации и лечения, после чего составляется письменное соглашение о направлении на лечение, а также, если нужно, дополнительный план реабилитации. Эти документы содержат информацию о времени и месте лечения, а также о том, как будет отслеживаться прогресс лечения. В ходе консультации представитель работодателя принимает (в рамках возможных соглашений) решения о праве на отсутствие на работе и других возможных рабочих перестановках.

## Лечение

В зависимости от тяжести и характера проблемы с употреблением психоактивных веществ лечение может включать детоксикацию, амбулаторное лечение или стационарное лечение. Работодатели чаще всего предпочитают амбулаторную реабилитацию. Выбор места лечения также может зависеть от доступности местных учреждений. При необходимости работник должен предоставить работодателю подтверждение того, что он посещает лечение согласно договоренности. Работодатель имеет право получать информацию о ходе лечения.



# Определение необходимости лечения

## Лечение и финансовые вопросы

Как правило, лечение от употребления психоактивных веществ происходит в нерабочее время, и заработная плата за это время не выплачивается. Однако в некоторых отраслях коллективные договоры, местные соглашения и/или программы по работе с психоактивными веществами могут предусматривать исключения, и некоторые работодатели добровольно согласовывают более выгодные условия для сотрудников. Работодатель, как правило, не возмещает расходы на лечение.

Муниципалитеты и Пенсионный фонд могут компенсировать часть расходов на лечение при определенных условиях. Однако следует отметить, что Кела (Финский фонд социального обеспечения) не компенсирует расходы на амбулаторное лечение, а практики местных властей по предоставлению гарантий на оплату лечения могут варьироваться. Сотрудник, проходящий лечение от психоактивных веществ, может иметь право на больничные выплаты (в случае стационарного лечения) или на выплаты по реабилитации. Для получения более подробной информации можно обратиться в Кела.

Руководителям по направлению на лечение рекомендуется заранее ознакомиться с соглашениями и практиками, действующими на их рабочем месте, так как обеспечение финансовой стабильности сотрудника во время лечения поможет ему лучше ориентироваться на реабилитацию и повысит успех его лечения.



# Определение необходимости лечения

## Продолжение лечения и наблюдение

Восстановление от зависимости — это длительный процесс, поэтому наблюдение после лечения имеет большое значение. Ответственность за его организацию, как правило, лежит на руководителе и службе трудовой медицины в соответствии с условиями соглашения о направлении на лечение и планом реабилитации.

"Рецидивы" считаются нормальной частью процесса восстановления от зависимости, и один такой случай не обязательно означает неудачу реабилитации. Поэтому важно, чтобы решения о дальнейших действиях в таких случаях принимались индивидуально.

## Самостоятельное обращение за лечением

Если работник, осознав необходимость лечения, решает самостоятельно обратиться за помощью, это лечение, скорее всего, будет более эффективным, чем лечение по направлению. Поэтому важно поощрять инициативу сотрудников.

Преимущество самостоятельного обращения в том, что процесс может оставаться полностью конфиденциальным, если сам работник этого пожелает.

Обращение за лечением может происходить не только по собственной инициативе работника, но и по призыву родственников, коллег или ответственных лиц на рабочем месте. Важно стимулировать самостоятельное обращение за помощью, например, путем постоянного информирования сотрудников о возможных вариантах и местах лечения на рабочем месте.

## Законы, регулирующие вопросы употребления психоактивных веществ на рабочем месте

**“Закон о безопасности труда”** обязывает работодателя обеспечивать безопасность на рабочем месте в отношении употребления психоактивных веществ и зависимостей. В рамках программы по борьбе с употреблением наркотиков и алкоголя работодатели и работники совместно согласуют необходимые меры, которые могут включать оценку трудоспособности сотрудника и направление его на лечение.

Подробнее о **“законе о безопасности труда”** можно прочитать по [ссылке](#).

На основании **“Закона о службе трудовой медицины”** и Закона о безопасности труда в программе по борьбе с употреблением психоактивных веществ подробно оговариваются меры по профилактике, практики тестирования и процессы направления на лечение для каждого рабочего места. Важно, чтобы сотрудники знали, где и как можно получить помощь и поддержку.

Подробнее о **“Законе о службе трудовой медицины”** можно прочитать по [ссылке](#).

Также полезно ознакомиться с:

**“Законом о защите частной жизни в трудовых отношениях”**  
**“Указом правительства о проведении тестов на наркотики”**.

## Курсы для рабочих коллективов

EHYT ry <https://ehyt.fi/paihde-peli-info/paihteet-ja-tyoelama/#paihteidenkayton-puheeksi-ottaminen> предлагают индивидуально подобранные образовательные программы для нужд рабочей среды. Курсы обеспечивают практические навыки в области профилактики и выявления проблем, связанных с употреблением психоактивных веществ и азартными играми. Особое внимание уделяется курсам для руководителей, где акцент делается на навыки общения и умение поднимать темы, связанные с употреблением психоактивных веществ. Мы всегда учитываем существующую программу по борьбе с употреблением веществ при планировании содержания курсов.

Продолжительность курсов зависит от потребностей заказчика и может варьироваться от нескольких часов до целого рабочего дня. Мы организуем курсы по таким темам, как создание и обновление программы по борьбе с наркотиками и алкоголем, особенности финской культуры в отношении веществ, а также вопросы, связанные с зависимостями и их влиянием на рабочую среду. Курсы охватывают все аспекты, влияющие на рабочий процесс в связи с употреблением психоактивных веществ.

### Курсы для рабочих коллективов

**Ehyt ry** разрабатывают специализированные курсы для компаний и других рабочих коллективов. Также организуют более масштабные образовательные программы по вопросам, связанным с проблемами, возникающими на рабочем месте из-за употребления психоактивных веществ и других зависимостей. Устранение проблем и внедрение решений поможет минимизировать вред, наносимый этим факторами!

## Работа по профилактике употребления веществ на рабочем месте

Правильный настрой на старте определяет конечный результат. В открытой и доверительной рабочей культуре проблемы можно поднять еще до того, как они превратятся в серьезные помехи для работы.

В повседневной работе важно быть внимательным, слушать и обсуждать все вопросы. В таком случае проблемы не застигнут врасплох и не накапливаются годами, становясь трудно решаемыми. Работа по профилактике употребления психоактивных веществ на рабочем месте включает в себя договоренности относительно поведения, действий и правил, касающихся употребления веществ.

Работодатель не может напрямую вмешиваться в личное время сотрудника, но его свободное время всегда влияет на рабочую способность. Поэтому важно сотрудничество с медициной труда по всем вопросам, связанным с работой. С точки зрения безопасности труда важно, чтобы нагрузка на сотрудника и другие факторы работы не становились причиной употребления алкоголя или других веществ как средства восстановления.

### Культура употребления веществ на рабочем месте

Здоровье на рабочем месте — это культура общения. Каждое взаимодействие и каждый вопрос помогают строить культуру употребления веществ на рабочем месте. На безопасном и хорошем рабочем месте коллектив заботится о каждом сотруднике. Все могут попросить о поддержке, если это необходимо, и уверены, что получат нужную помощь.

Как выглядит процесс изменения культуры употребления веществ на рабочем месте? Каждый сотрудник замечает изменения в корпоративной культуре. В атмосфере поддержки никто не воспринимает вопросы о веществах как контроль или обвинения. Забота и обсуждение становятся нормой, а открытые разговоры — частью повседневной жизни.

## Почему следует обращаться за помощью?



- Вы важны – ищите поддержку и для себя.
- Не оставайтесь одни.
- Научно доказано, что посещение групп поддержки крайне полезны. Самый важный полезный элемент поддержки переживших такую же ситуацию – это осознание того, что вы не одиноки в сложной проблеме.

- Русскоязычная линия доверия VAPU по будням с 10.00 - 15.00 по номеру : 050 557 4010.
- Также вы можете получить помощь, например, от школьной медсестры, куратора или психолога.
- Если ребенку стало тяжело учиться или ходить на учебу из-за проблем, связанных с наркотиками, обратитесь к семейному консультанту. (Perheneuvola)
- Если проблема с наркотиками наблюдается у подростка, можно обратиться в etsivä nuorisotyö (Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki, телефон: [020 7552686](tel:0207552686)) или в sosiaalihuolto.
- Профессиональную помощь в данной ситуации можно получить в службах по борьбе с наркотической зависимостью в сфере социального обеспечения, в частном секторе и в виде услуг, предоставляемых организациями.
- Круглосуточная консультационная служба по вопросам наркозависимости, телефон: 0800 90045.
- Горячая линия Irti Huumeista ry, номер телефона 0800 98 066, по будням с 9 до 15 и с 18 до 21 (кроме пятницы вечером). Услуга бесплатна.

## Куда следует обращаться за помощью?

