

# RECENZIÓK



drogkutató  
intézet



# MUNKAHELYEK ÉS KÁBÍTÓSZEREK: EGÉSZSÉGÜGYI ÉS SZOCIÁLIS VÁLASZOK

## EMCDDA miniútmutató

**HUMLI VIKTÓRIA**

2022-ben a Kábítószer és Kábítószer-függőség Európai Megfigyelőközpontja (EMCDDA) tovább folytatja a különböző miniútmutatók kiadását, melyben az európai drog helyzetet mutatják be különböző aspektusokból. Idén az első ilyen kiskönyv a munkahelyek és a kábítószeresek használatának összefüggéseit mutatja be.

### Áttekintés

### Kulcskérdések

Az európai munkavállalók jelentős részének alkohol- vagy kábítószer-fogyasztással kapcsolatos problémái vannak. Az általános közegészségügyi és társadalmi hatásokon túlmenően a kábítószer-használati problémák igen fontosak azokban az iparágakban, amelyekben biztonsági kérdések merülnek fel, vagy ahol az egyéni teljesítmény hiányosságai jelentős hatással lehetnek a munkára. Ide tartozik többek között az építőipar, a mezőgazdaság, a közlekedés, az energiaipar, az információ- és kommunikáció-technológia, és a pénzügyi szolgáltatások ágazata.



Az alkohol- és kábítószer-használat azért fontos kérdés a munkahelyeken, mert:

- növelhetik a balesetek és sérülések számát;
- gazdasági terhet róhatnak a munkáltatókra, a kormányokra és a társadalomra;
- a munkáltatóknak az egészségügyi és biztonsági törvények értelmében kötelességük, hogy amennyire lehetséges, védjék a munkavállalók és a tevékenységük által érintett más személyek egészségét, biztonságát és jólétét;
- a munkahelyek lehetőséget nyújtanak az alkohollal és a kábítószerekkel kapcsolatos egészségügyi tanácsadásra, valamint az alkohol- és kábítószer-használattal kapcsolatos problémákkal küzdő személyek beazonosítására is.

A munkahelyeknek potenciális szerepe van a drogproblémákkal küzdő személyek társadalmi reintegrációjának támogatásában is.

### **Bizonyítékok és válaszok**

Nincs átfogó áttekintés az európai munkahelyi intervenciókról. Ráadásul a különböző beavatkozások hatékonyságára vonatkozó adatok is hiányosak. A problémákra adott válaszlépések az alábbiak lehetnek:

- a munkahelyi alkohol- és kábítószer-fogyasztásra összpontosító vállalati politikák és a kábítószer-használati problémákkal küzdő munkavállalók támogatása;
- megelőzés az alkohol- és kábítószer-problémákkal foglalkozó tájékoztatási, oktatási és képzési programok révén, lehetőleg szélesebb körű egészségfejlesztési programok részeként;
- hivatalos szűrés és drogtesztelés a biztonság szempontjából kritikus iparágakban;

- beavatkozások a kábítószerrel kapcsolatos problémákkal küzdő munkavállalók azonosítására és támogatásukra, beleértve a kezelésre és rehabilitációs programokra való átirányítás elősegítését;
- olyan szervezeti szintű tényezőket feltáró intézkedések, amelyek hozzájárulhatnak a kábítószerrel kapcsolatos problémákhoz a munkavállalók körében;
- munkalehetőségek biztosítása a droproblémákkal küzdő személyek számára.

## Európai kép

A legtöbb európai országban van valamilyen általános jogszabály vagy megállapodás az alkohol és a kábítószer munkahelyi fogyasztásának tiltására vagy szabályozására. A hatályos jogszabályok típusa és a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok jellege azonban jelentősen eltér a nemzeti kultúrától.

A jövőre nézve a munkahelyeken egyre nagyobb problémát jelenthet a teljesítményfokozó gyógyszerek, például a kognitív funkciókat javító modafinil használata.

## A kábítószer-használattal és a munkahelyekkel kapcsolatos legfontosabb kérdések

Az alkohol és a kábítószer komoly problémát jelentenek a dolgozó népesség jelentős részének. Az európai becslések szerint a munkavállalók 5-20%-a alkoholfüggő, vagy fennáll a veszélye annak, hogy azzá válik. Miközben a figyelem továbbra is az alkohol, az ismert kábítószer és egyes vényköteles gyógyszerek hatására összpontosul, új kihívások jelennek meg a teljesítményfokozó szerekkel kapcsolatban.

Az alkohol- és drogfogyasztás súlyosbíthatja a munkahelyi problémákat, például növelheti a balesetek számát és a sérülések mértékét, a hiányzások előfordulását és a nem



megfelelő viselkedést. Az alkohol vagy kábítószer okozta mérgezés befolyásolhatja a munkateljesítményt azáltal, hogy rontja a döntéshozatalt és a reakcióidőt, csökkenti a termelékenységet, és így gyengébb minőségű áruk és szolgáltatások előállításához, valamint hibákhoz vezethet.

A munkahelyi alkohol- vagy drogfogyasztás okai elkülöníthetők munkával kapcsolatos és társadalmi, vagy személyes kategóriákra. A munkával kapcsolatos okok közé tartoznak a nehéz fizikai vagy kényelmetlen munkakörülmények (például hideg környezet, hosszú ideig tartó állás, extrém fizikai megterhelés), a munkahelyi elégedetlenség, a rendszertelen munkaidő és a több műszakos beosztás. Az itt azonosított egyéb okok közé tartozik a kollégák által nyújtott alacsony szociális támogatás érzése, a kevés döntési szabadság és a munkahelyi stresszel kapcsolatos különböző tényezők. Mindez azt eredményezheti, hogy bizonyos foglalkozásokhoz nagyobb valószínűséggel kapcsolódik szerhasználat, például a távolsági teherautó-vezetők, akiknek ébren kell maradniuk és fenn kell tartaniuk a koncentrációt hosszú, monoton vezetési időszakok alatt, így náluk sokkal nagyobb a stimulánsok használatának kockázata. Az orvosok és más egészségügyi szakemberek a gyógyszerekhez való könnyű hozzáférés, valamint a hosszú műszakok és a munkahelyi stressz miatt is függőségi problémákkal küzdhetnek. A nagy nyomás alatt álló, versengő munkakultúrában dolgozó munkavállalók más csoportjai (pl. kereskedők, akadémikusok és ügyvédek), különböző okokból, például a termelékenység növelése vagy az időeltolódás leküzdése érdekében használhatnak különböző kognitív funkció javító szereket.

Az egyik újonnan felmerülő és aggodalomra okot adó terület a rövid távú munkaszerződések (a bizonytalan munkaviszonyok) gyors növekedése Európában és világszerte. E munkaforma jellemzői közé tartozik a munkafeltételek feletti társadalmi/egyéni ellenőrzés hiánya; a munkaidő és a munkaterület szétagoltsága; a munka és a magánélet közötti

átfedések, illetve a fizetett munka és az élet egyéb aspektusai közötti egyensúly megteremtésének nehézségei; a verseny, a munkahiány és a megélhetés veszélyeztetettsége; valamint a munkavállalók magas szintű ellenőrzése. Mindezek a tényezők növelhetik annak a valószínűségét, hogy a dolgozók a nyomás és stressz kezelése érdekében szereket kezdenek használni.

A munkával nem összefüggő okok közé tartoznak a társadalmi tényezők, úgy mint például az alkohol- és kábítószer-fogyasztással szembeni "magas" társadalmi tolerancia (a szerhasználat normalizálódása), a kulturális minták, amelyek miatt a munkavállalók nagyobb valószínűséggel fogyasztanak kábítószereket, valamint a munkavállalók nagyobb hozzáférése ezekhez a szerekhez (például a szórakoztatóiparban).

A munkahelyi kábítószerrel való visszaélésre való reakciók sokszor etikai és gyakran jogi kötelezettséggel járnak. A munkahelyre a munkavállalók megsegítésére vagy a vezetőségnek szóló tanácsadásra behívott egészségügyi szakembereknek tisztázniuk kell a szerepüket. Általánosan elfogadott, hogy a vezetőket és a feletteseket ki kell képezni arra, hogy felismerjék a problémás alkohol- vagy tiltott kábítószer-használat jeleit a munkatársaik körében. Azt is tudniuk kell, hogyan reagáljanak, ha azt gyanítják, hogy egy munkavállalónak kábítószer-használati problémája van, vagy ha olyan munkavállaló keresi meg őket, aki közli, hogy problémája van. Emellett fontos felismerni, hogy a vezetők és a felettesek maguk is küzdhetnek alkohol- és kábítószer-használati problémákkal. A korábbi vagy jelenlegi alkohol- vagy drogproblémával küzdő emberek munkába való visszatérésének támogatásában is fontos szerepet játszanak az egészségügyi szakemberek. Nagy hatással lehetnek a megbélyegzés és a negatív sztereotípiák elkerülésére. Az illegális serkentő szerek munkahelyi használata új keletű kérdés. Ezek olyan anyagok, amelyeknek az emberi tulajdonságok (a megjelenés, a hangulat vagy a teljesítmény) javítására alkalmasnak tűnnek. Az ilyen anyagoknak több

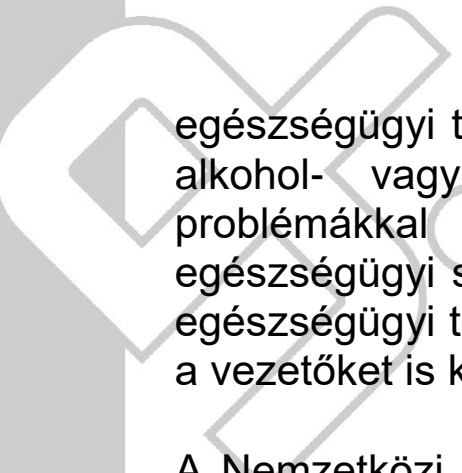


típusa létezik, például a teljesítmény- és imázsjavító szerek (URL2), a kognitív teljesítményfokozók, a szexuális teljesítményfokozók, valamint a hangulat- és viselkedésfokozók. A kognitív teljesítményfokozók, különösen aggályosak a munkahelyeken. Ide tartoznak az olyan gyógyszerek, mint a Ritalin (metilfenidát), a Provigil (modafinil) és az Adderall (amfetaminsók), amelyeket az egyének recept vagy orvosi felügyelet nélkül is használhatnak, és az ajánlott orvosi használatuktól eltérő dózisban szedhetnek, mivel úgy vélik, hogy javítják a koncentrációt és a kognitív teljesítményt, bár az erre vonatkozó adatok korlátozottak.

Újabban a média figyelmét is felkeltette a hallucinogének, például az LSD "mikrodózisának" használata a kreativitás növelése érdekében, amely a feltételezések szerint a munkavállalók olyan csoportjai körében fordul elő, mint például a szoftverfejlesztők. Számos más anyagot, kábítószer, és táplálékkiegészítőt (nootropikumokat) is használhatnak, amelyekről úgy vélik, hogy javítják a mentális funkciókat. A felhasználható anyagok körének bővülése, valamint az a tény, hogy ezen anyagok némelyike jogszerűen használható - orvosi rendelvényre vagy legálisan árusítva -, bonyolítja a megfelelő reakciók kidolgozását. A beszerzési források is diverzifikálódtak, különösen az internetes gyógyszertárak, a darknet és a közösségi média révén, amelyek könnyebb hozzáférést biztosítanak a teljesítményfokozó szerekhez és más anyagokhoz.

## **A kábítószerrel kapcsolatos problémákra és a munkahelyre adott bizonyítékok és válaszok**

A munkahelyi kábítószer-problémák kezelésére irányuló intézkedések eredetileg a munkahelyi biztonság javítását célozták, de egyre inkább a munkaerő egészségének és jólétének előmozdítására összpontosítottak, ami az egész közösség számára előnyös lehet. A munkahelyek lehetőséget biztosítanak az alkohollal és a kábítószerekkel kapcsolatos



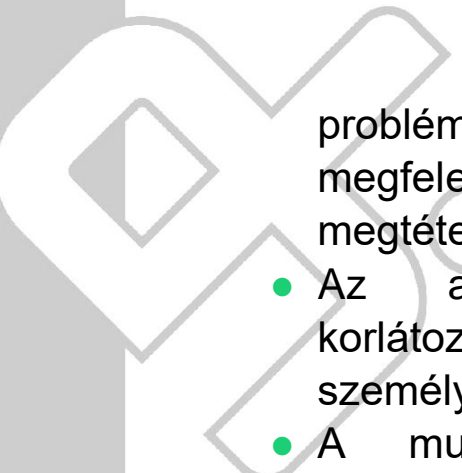
egészségügyi tájékoztatásra. Lehetőséget kínálnak továbbá az alkohol- vagy tiltott kábítószer-fogyasztással kapcsolatos problémákkal küzdő személyek beazonosítására. Az egészségügyi szakemberek jó helyzetben vannak ahhoz, hogy egészségügyi tanácsokat tudjanak adni a munkavállalóknak, és a vezetőket is ki tudják képezni a témában.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kidolgozott egy gyakorlati kódexet az alkohollal és kábítószerrel kapcsolatos munkahelyi problémák kezeléséről, amely a megelőzésre helyezi a hangsúlyt, és az egészségmegőrzésre összpontosít. Nemzeti szinten a munkahelyi kábítószerrel kapcsolatos problémák megközelítését az egyes országok közigazgatási, jogszabályi és kulturális környezete befolyásolja. A munkajog egészségügyi és biztonsággal kapcsolatos rendeletei, valamint a jogszabályok és az irányelvek szintén relevánsak lehetnek a munkahelyi drogproblémák kezelése szempontjából. Ezek támogatására az országok saját útmutatókat készíthetnek a munkáltatók számára.

### **Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) legfontosabb alapelvei a munkahelyi kábítószer-problémák kezeléséhez (URL3):**

- A drogpolitikáknak és -programoknak elő kell segíteniük az alkohollal és kábítószerrel kapcsolatos munkahelyi problémák megelőzését, csökkentését és kezelését.
- A kábítószerrel kapcsolatos problémákat egészségügyi problémának kell tekinteni.
- A munkáltatóknak és a munkavállalóknak és képviselőiknek közösen kell felmérniük az alkohol- és drogfogyasztás munkahelyi hatásait, és együtt kell működniük.
- A munkáltatóknak együtt kell működniük a munkavállalókkal és képviselőikkel annak érdekében, hogy megtegyenek mindent, ami hozzájárul a





problémás munkahelyi helyzetek azonosításához, és a megfelelő megelőző vagy orvosló intézkedések megtételéhez.

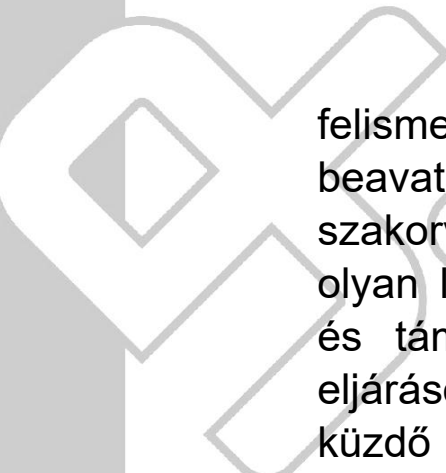
- Az alkohollal kapcsolatban ugyanazokat a korlátozásokat vagy tilalmakat kell alkalmazni a vezető személyzetre, mint a munkavállalókra.
- A munkahelyi biztonság és egészségvédelem előmozdítása érdekében a széles körű egészségügyi programok részeként tájékoztató, oktatási és képzési programokat kell indítani az alkohollal és a kábítószerekkel kapcsolatban.
- A munkáltatóknak olyan rendszert kell létrehozniuk, amely biztosítja a velük közölt valamennyi információ bizalmas kezelését.
- A munkahely megtartása fontos tényező az alkohol- és drogproblémákból való felépülés elősegítésében.
- Az alkohol- vagy drogproblémák miatt kezelésre és rehabilitációra szoruló munkavállalókat a munkáltató nem diszkriminálhatja.
- A munkáltatónak jogában áll fegyelmezni a munkavállalókat az alkohol- és kábítószer-fogyasztás foglalkozással összefüggő kötelezettségszegés miatt, de a tanácsadást, kezelést és rehabilitációt előnyben kell részesíteni a fegyelmi intézkedésekkel szemben.
- A munkáltatónak a nemzeti jogszabályokkal és szabályozásokkal összhangban el kell fogadnia a foglalkoztatás során a korábbi vagy jelenlegi alkohol- vagy drogfogyasztáson alapuló megkülönböztetésmentesség elvét.

Az alábbi válaszok felhasználhatók a munkahelyi droghasználat és problémák kezelésére. A válaszok megadásának módja és a hangsúlyos területek azonban mind az ipari ágazattól, mind a szervezeten belül végzett munka típusától, valamint a szervezet méretétől függenek. A nagyvállalatok jelentős humánerőforrás-osztályokkal rendelkeznek, és valószínűleg hozzáférnek a

kábítószer- és alkoholproblémákkal foglalkozó szakemberekhez, míg a kis- és középvállalkozásoknál általában a tulajdonos, az ügyvezető igazgató vagy a telephelyvezető az, aki az egészségvédelmi és biztonsági kérdésekkel foglalkozik.

- Munkahelyi irányelvek. Minden szervezet számára előnyös lehet, ha az általánosabb egészségügyi és fegyelmi protokollok mellett kábítószerekkel kapcsolatos irányelvekkel is rendelkezik. A munkahelyi drogpolitika lehetőséget nyújt arra, hogy elősegítse a megfelelő támogatást és segítségnyújtást a munkaerő számára. A fő hangsúlyt a megelőző beavatkozásokra kell helyezni. Az egyes irányelvek korlátozhatják az alkohol és a kábítószerek munkahelyi fogyasztását, ezáltal normákat állítanak fel. A munkavállalók bevonása az irányelvek kidolgozásába általában jó gyakorlatnak számít.
- Megelőzés tájékoztatási, oktatási és képzési programokon keresztül. Az alkohol- és drogp problémák beépítése a szélesebb körű egészségfejlesztési programokba vonzóbbá teheti ezeket a programokat a munkavállalók számára.
- Hivatalos szűrés a kábítószer-problémákra. Erre általában három esetben kerül sor: (1) a munkára jelentkezők munkaviszony előtti tesztelése; (2) a munkavállalók incidensek alapján történő tesztelése (pl. baleset után, a munkaképesség ellenőrzése); és (3) a munkaviszonyban történő, konkrét ok nélküli tesztelés, amelynek alanyai gyakran véletlenszerűen kerülnek kiválasztásra a biztonság szempontjából érzékeny munkakörökben dolgozók köréből.
- A problémák azonosítása egyéni szinten. A hivatalos drogtesztelési követelményekkel nem rendelkező munkahelyeken a drogp problémák azonosítása gyakran vagy az érintett egyén önbevallása, vagy a munkáltató általi felfedezés eredményeként történik. A probléma

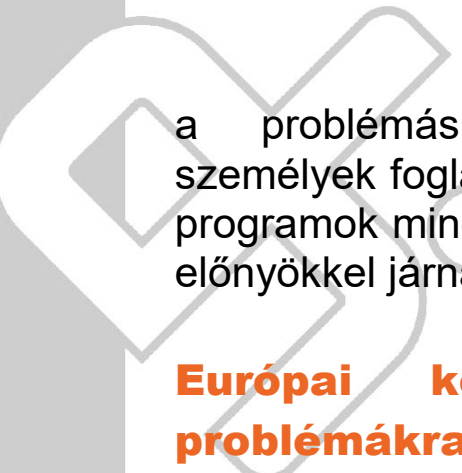




felismerésekor a munkahelyek számos támogató beavatkozást kínálhatnak, beleértve a tanácsadást és a szakorvosi kezelésre való utalást. A cél az lehet, hogy olyan lehetőségeket biztosítsanak, amelyek segítséget és támogatást nyújtanak, és megelőzik a fegyelmi eljárásokat vagy a kábítószer-használati problémákkal küzdő munkavállalók elbocsátását, általában attól függően, hogy képesek-e konstruktívan kezelni a munkahelyi teljesítményt negatívan befolyásoló problémákat.

- A problémák azonosítása szervezeti szinten. A munkavállalókkal együttműködve jó gyakorlat lehet, ha a munkáltatók a szervezeti szintű azon tényezők azonosításán és kezelésén dolgoznak, amelyek hozzájárulhatnak a kábítószer-használathoz.
- A kábítószerrel kapcsolatos problémákra közvetlenül reagáló beavatkozások. Ezek a beavatkozások magukban foglalják a tanácsadást, a kezelési és rehabilitációs programokhoz való irányítást és azok finanszírozását. A nyújtott támogatás típusa és szintje számos tényezőtől, többek között a szervezet méretétől függ. A minimálisan megfontolandó intézkedések közé tartozik a területen működő szakszolgálatok azonosítása és adott esetben az átirányítás, valamint olyan közösségi támogató szervezetek és önszolgáltató csoportok azonosítása, amelyek hasznosak lehetnek az érintett személy számára.

A munkahelynek is szerepe van a problémás szerhasználattal rendelkező személyek társadalmi reintegrációjának támogatásában. A kábítószer-használathoz kapcsolódó stigmatizáció jelentős akadályt jelenthet a foglalkoztatásban, amely a reintegráció egyik sarokköve. Néhány munkáltató azonban a helyi kábítószer-ellenes szolgálatokkal együttműködve olyan programokat dolgozott ki, például támogatott foglalkoztatási programokat, amelyek megkönnyítik




a problémás kábítószer-használati múlttal rendelkező személyek foglalkoztatását, és arról számoltak be, hogy ezek a programok mind a szervezet, mind az érintett személy számára előnyökkel járnak.

## **Európai kép: a kábítószerrel kapcsolatos problémákra és a munkahelyi helyzetre reagáló beavatkozások elérhetősége**

Európában nem készült európai szintű felmérés a kábítószerrel okozta munkahelyi problémákkal kapcsolatos gyakorlatokról és intervenciókról. Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) által 2021-ben készített jelentés szerint a legtöbb európai országban létezik valamilyen általános jogszabály vagy megállapodás, amely tiltja vagy szabályozza az alkohol és a kábítószerrel munkahelyi fogyasztását. A hatályos jogszabályok típusai és a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági előírások keretében megállapított korlátozások jellege azonban jelentősen eltér a nemzeti kultúrától. Egyes országokban például az alkoholra vonatkozóan külön szabályozás létezik, míg más országokban a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik. A Svédországban kidolgozott sundsvall-i modell a "Munkahely a drogok ellen" néven vált ismertté, és hatókörét a munkahelyen túl a közösségre is kiterjesztették. A modell a régió valamennyi munkahelyét érintette, és számos olyan tevékenységet tartalmazott, amelyek célja a munkahelyi és a közösségi problémás drogfogyasztás tudatosítása volt. A vezetők számára képzési programokat szerveztek, amelyek megkönnyítették a problémás drogfogyasztás felismerését. A program a helyi szolgálatok bevonásával segítő és támogató hálózatokat is létrehozott, amelyek a helyi szolgálatokra épülő átirányítási struktúrákon alapulnak.

Az Európában alkalmazott különböző programok és beavatkozások hatékonyságára vonatkozó adatok korlátozottak, és az a kevés, ami létezik, elsősorban az






Egyesült Államokból származik. Vannak azonban olyan adatforrások, amelyek némi információval szolgálhatnak, mivel mind az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA), mind az Eurofound részt vesz a munkahelyi alkohol- és drogproblémák kezelésében. Közös téma a megelőző megközelítés fontossága, amely a kábítószer-problémákat egészségügyi szempontból és nem fegyelmi kérdésként kezeli. Az EU-OSHA végzi az újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérést (ESENER) A felmérés több kérdésre összpontosít: általános munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatok; pszichoszociális veszélyek (stressz, zaklatás) (URL4); a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítás mozgatórugói és akadályai. A felmérést 2009-ben, 2014-ben és 2019-ben végezték, az adatok pedig online elérhetők. A felmérésből kiderült például, hogy a válaszadók mintegy harmada dolgozik Európa-szerte olyan vállalatoknál, ahol intézkedéseket hoznak a munkavállalók egészségének megőrzésére, beleértve a dohányzás, az alkohol- vagy drogfüggőség veszélyeire való figyelemfelhívást.

A munkahelyi egészségfejlesztés európai hálózata (ENWHP) platformot biztosít a munkavállalók egészségének és jólétének javítása iránt érdeklődő valamennyi érdekelt fél számára. A hálózat célja, hogy ösztönözze a munkahelyi egészségfejlesztés fejlődését Európában a politika kialakításának befolyásolásán, oktatási és képzési programok létrehozásán, akkreditáció biztosításán és a kutatás előmozdításán keresztül.

Európában a megoldási javaslatok általában a munkahelyi egészség és jólét előmozdítására összpontosítanak. Az alkalmazott megközelítések a helyi gyakorlattól, valamint a kulturális elvárásoktól és a vállalatok méretétől függhetnek. Egyes szervezetek a vállalati politikának és eljárásoknak megfelelően képzést biztosíthatnak valamennyi vezető beosztású személy számára arról, hogy hogyan kezeljék az



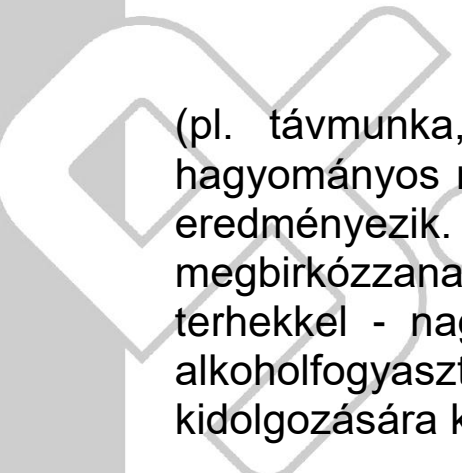
esetlegesen kábítószerrel használó, kábítószerrel való visszaéléssel kapcsolatos problémákkal küzdő, vagy a munkahelyen ittas állapotban lévő munkavállalókat. A kisebb vállalatok, külső tanácsadókat alkalmazhatnak, hogy támogatást nyújtsanak az irányelvek kidolgozásához, a képzéshez és az egészségtudatosság növeléséhez. Németországban például a "Top on Job" prevenciós program a fiatal munkavállalókat célozza meg, mielőtt a drog függőségi problémák jelentkeznének náluk.

Egyes országok intervenciós tervet hoztak létre a munkavállalók esetében azonosított kábítószer-használati problémák kezelésére. Belgiumban például létrehoztak egy olyan rendszert, amely a munkahelyről a háziorvoshoz irányít, aki szükség esetén tovább irányíthatja a munkavállalót egy speciális kábítószer-kezelő szolgálathoz. Fontos szempont, hogy megkönnyítsék az ellátók, a munkahelyek és a támogatást igénylő munkavállalók közötti kapcsolat teremtést és átirányítási lehetőségeket.

Hivatalos kábítószer-szűrést és -tesztelést Európában általában csak akkor végeznek, ha az a munkahelyi biztonság érdekében szükséges, például a közlekedési ágazatban, az olaj- és nukleáris iparban, valamint a fegyveres erőknél. Mégis, kevés bizonyíték van arra vonatkozóan, hogy a munkahelyi drogtesztek mennyire hatékonyak a munkahelyi balesetek csökkentése és a teljesítmény javítása szempontjából. Az Európai Munkahelyi Drogvizsgáló Társaság (EWDTS) összehozza a kábítószer-tesztelési szolgáltatások felhasználóit és szolgáltatóit, és elősegíti az ezzel kapcsolatos információcserét. A szervezet iránymutatásokat dolgozott ki a nyál, a vizelet és a haj vizsgálatára vonatkozóan.

A jövőre nézve a drogok enhanszerként történő használata egyre nagyobb problémát jelenthet a munkahelyeken. Ez magában foglalja a kábítószeres szélesebb körének használatát. A munkamódszerekben bekövetkezett változások





(pl. távmunka, rövid távú munkaszerződések), gyakran a hagyományos munkaadó-munkavállaló kapcsolat megszűnését eredményezik. Az ilyen körülmények között dolgozókat - hogy megbirkózzanak a munkakörülményekkel járó stresszel és terhekkel - nagymértékben veszélyeztetheti a kábítószer- és alkoholfogyasztás. Mindezek alapján új megelőző modellek kidolgozására kell hangsúlyt fektetni.

## **Következtetések a politikára és a gyakorlatra**

### **Alapvető tudnivalók**

Ajánlott, hogy a munkáltatók az alkohol- és kábítószer-használatra vonatkozó irányelveket az egészségügyi és jóléti politikájuk részeként, és ne fegyelmi kérdésként alkalmazzák.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete által a munkahelyi kábítószerrel kapcsolatos kérdések kezelésére vonatkozóan meghatározott és fentebb kiemelt kulcsfontosságú elveket is támogatni kell.

### **Lehetőségek**

A munkához jutás a társadalmi reintegráció fontos eleme. Ezért fontos, hogy a korábbi vagy jelenlegi alkohol- vagy drogproblémával küzdő embereket támogassák a munkába való visszatérésben.

A munkahelyek lehetőséget nyújtanak az alkoholoról és a kábítószerekről szóló egészségügyi felvilágosításra, valamint a kábítószer-használati problémákkal küzdő személyek azonosítására és támogatására.

### **Hiányosságok**

Szükség van a meglévő adatforrások, valamint a munkahelyi kábítószerekkel kapcsolatos jelenlegi válaszok és

beavatkozások áttekintésére vagy feltérképezésére, valamint az Európában meglévő beavatkozások értékelésére.

Kutatásra van szükség a teljesítmény fokozó drogok munkahelyi használatának mértékéről és jellegéről, valamint használatuk rövid- és hosszútávú hatásairól.

## Források

URL1: European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (2022), Workplaces and drugs: health and social responses. [https://www.emcdda.europa.eu/publications/mini-guides/workplaces-and-drugs-health-and-social-responses\\_en](https://www.emcdda.europa.eu/publications/mini-guides/workplaces-and-drugs-health-and-social-responses_en)

URL2: [https://www.emcdda.europa.eu/spotlights/performance-and-image-enhancing-drugs\\_en](https://www.emcdda.europa.eu/spotlights/performance-and-image-enhancing-drugs_en)

URL3:  
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09\\_297\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_engl.pdf)

URL4: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>

