

## Problematika drog na pracovišti



V posledních letech znatelně roste počet uživatelů návykových látek mezi zaměstnanci. K tradičnímu tabáku a alkoholu – tedy legálním drogám – se přidávají další nelegální látky. Na problematiku drog na pracovišti se ptáme **Mgr. Ondřeje Sklenáře**, ředitele nevládní organizace Magdaléna, která je již od roku 1997 významným subjektem, zabývajícím se závislostmi a službami s problematikou spojenými (adiktologie).

### ***Jaký je vývoj užívání drog v dnešní době?***

Situace užívání drog je v ČR poměrně dobře zmapovaná a každoroční statistiky mají jasnou vypovídající hodnotu. Zatímco mediální obraz ohledně problematiky zneužívání drog hovoří především o nelegálních drogách a jejich uživatelích, faktem je, že největším problémem v otázce „závislostí“ jsou tabák, alkohol a gambling.

Pokud se podíváme na čísla, tak hlavní problémovou nelegální drogou v ČR je pervitin (metamfetamin). Podstatné zastoupení mají ale i opioidy, hlavně buprenorfin a heroin. Uživatelů těchto nelegálních drog (pervitin a opioidy) je v ČR zhruba 40 000 osob. K tomu se přidává velmi početná skupina uživatelů konopí (THC), která v ČR čítá zhruba 200 000 osob.

### ***Jaká jsou čísla v užívání legálních drog?***

Mezi legálními drogami dominuje tabák. V dnešní době se eviduje zhruba 2 miliony kuřáků. Na druhém místě je pak alkohol, přičemž osob závislých na alkoholu je až 400 000. Ovšem celkově je až 900 000 osob ve vysokém riziku vzniku problémů spojených s alkoholem.

Z uvedených statistik je vidět, že se jedná o velkou skupinu osob, u které jsou škody způsobené zneužíváním těchto návykových látek znatelné nejen na zdraví, ale i psychice, vztazích a rodině, i zaměstnání.

### ***Která skupina obyvatel drogy nejvíce užívá?***

Z vlastní praxe mohu konstatovat, že užívání drog (legálních i nelegálních) se dotýká všech věkových skupin, všech sociálních vrstev, i všech úrovní vzdělání. Přesto lze vysledovat určitý trend v užívání nelegálních drog, který se týká spíše věkové skupiny 15 – 33 let.

Do našich ordinací tak dochází studenti, zaměstnanci ve výrobě - dělníci, ale i učitelé, podnikatelé, právníci nebo zdravotníci.

### ***Čím se projeví uživatel drog? Co od něj můžeme očekávat?***

Užívání návykových látek ve zvýšené míře na pracovišti či mimo pracoviště s jasným dopadem na pracovní výkon, spolehlivost zaměstnance apod. je aktuální problém napříč celou řadou profesí. Problém je, že závislost jedinec většinou popírá, bagatelizuje a stydí se za ni, takže se z ní stává tabu. Závislý jedinec tak vynakládá veliké úsilí k tomu, aby se jeho okolí a tedy i zaměstnavatel nedozvěděli, že návykové látky zneužívá. Je samozřejmě vždy otázkou času, kdy to „praskne“ neboť zneužívání návykových látek není možné dlouhodobě skrývat a rodina či zaměstnavatel ho odhalí. Dříve či později dojde k neomluveným absencím, úrazům na pracovišti, ztrátě řidičského průkazu, poklesu produktivity práce, krádežím a jiným projevům, které užívání návykových látek provází.

Typickými důsledky zneužívání návykových látek jsou:

- Zanedbávání zaměstnání (např. problémy v docházce, pozdní příchody, neomluvené absence, apod.)
- Konflikty s kolegy na pracovišti
- Nižší produktivita, pokles výkonnosti
- Úrazy na pracovišti či mimo pracoviště
- Časté střídání zaměstnání
- Výrazné změny nálad
- Menší ctižádostivost
- Uzavřenost a vyhýbání se kontaktu s kolegy
- Snižující se zodpovědnost
- Krádeže na pracovišti
- Způsobení škod na pracovišti či majetku.

### ***A co alkohol na pracovišti?***

Podle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je zaměstnanec povinen na pracovišti nepožívat alkoholické nápoje ani neužívat jiné návykové látky, a pod jejich vlivem nesmí na pracoviště ani vstupovat. Zakázáno je pití alkoholu v pracovní době i mimo pracoviště (např. během služebních cest nebo během přestávky). Při podezření na alkohol má zaměstnavatel právo provést u zaměstnance dechovou zkoušku a zaměstnanec má povinnost se této zkoušce podrobit.

Užívání alkoholu na pracovišti bývá obecně spojeno s nižší produktivitou, zvýšenou úrazovostí v práci, zhoršením docházky do práce či častějšími střídáními zaměstnání.

Podstatný je i vliv alkoholu v případě pracovních úrazů. Zaměstnavatel udává, zda v případě úrazu byla provedena zkouška ke zjištění přítomnosti alkoholu. Dojde-li k úrazu v důsledku konzumace alkoholu, zaměstnanec je povinen uhradit škodu způsobenou v důsledku pracovního úrazu v plné výši.

### ***Co můžeme s uživateli návykových látek jako zaměstnavatelé dělat?***

To je dobrá otázka. Bohužel žádný manuál „Jak na to“ neexistuje. Pravdou je, že užívání návykových látek na pracovišti je až na výjimky (např. nízko alkoholické pivo u sklářů) zakázáno. Na prvním místě by tedy měla být prevence a podpora zdravého životního stylu. Ta může spočívat v pravidelném testování zaměstnanců na přítomnost návykových látek, ale taky nepřímo v podpoře zdravého životního stylu formou různých benefitů (poukazy na sportoviště, příspěvek na zdravotní péči, apod.). Stejně tak každý zaměstnavatel vytváří určitou kulturu svého pracoviště. Může tedy podporovat nekuřácké prostředí, zaměstnancům, kteří nekouří přidat peníze do mzdy či jiný benefit. Zcela jistě platí, že i kouření přichází firmu draho. Někde jsem se dočetl, že osm kuřáků v práci totiž může dohromady prokouřit celou jednu denní pracovní dobu.

### ***Prevence je jistě důležitá. Často se ovšem užívání návykových látek přímo děje.***

Ano, a na začátku často nezřetelně. Zaměstnanec se většinou bojí o ztrátu zaměstnání, a proto svůj problém se závislostí skrývá či popírá.

Pokud tedy přijdeme na to, že zaměstnanec užívá návykové látky (a teď nemyslím tabák) na pracovišti nebo v takové míře mimo pracoviště, že to má vliv na jeho pracovní výkon, existují v zásadě dvě možnosti. Buď se zaměstnancem ukončíme pracovní poměr, nebo zaměstnance upozorníme na to, že o jeho užívání návykových látek víme a doporučíme mu vyhledat odbornou pomoc. Současně jej můžeme podpořit ve vyhledání odborné pomoci či přímo léčby. V některých případech tedy může

pomoci informace typu – „Když půjdeš na 3 měsíce do léčebny, tak se pak můžeš vrátit do práce, místo ti u nás podržíme“.

Je však složité hovořit o takto široké problematice obecně, neboť je řada situací, kdy výše uvedená tvrzení neobstojí. Pokud je zaměstnanec řidič z povolání, lékař, nebo zaměstnanec ve výrobě, nemůže prostě svoji profesi vykonávat. V takovém případě je riziko ohrožení života jeho nebo jeho okolí příliš veliké. Stejně tak i pro zaměstnance, který nemá na svůj „problém“ se závislostí žádný náhled a bagatelizuje svoje zneužívání návykových látek, bude nejspíše jakákoliv intervence či podpora zbytečná.

Každý zaměstnavatel si tedy svůj „manuál“ musí vytvořit sám. A v takových případech, kdy si už nebudete vědět rady, je možné využít pomoci odborných pracovišť jako je např. adiktologická ambulance, psychiatrická ambulance či psychiatrická nemocnice s oddělením léčby závislostí. Přehled odborných služeb v celé ČR pro uživatele návykových látek najdete nejnadhěji zde:

<https://www.drogy-info.cz/mapa-pomoci/>

<https://www.alkohol-skodi.cz/>

<http://www.koureni-zabiji.cz/>