

2021

# Psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo prevencijos darbo vietose poreikis

## Darboviečių atstovų tyrimo ataskaita

Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamento 2021 m. vykdyto tyrimo tikslas – įvertinti psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo prevencijos darbo vietose situaciją ir poreikį Lietuvoje, išsiaiškinti Lietuvos darboviečių požiūrį ir numatyti prevencijos darbo vietose tobulinimo galimybes.



# Turinys

1. Įžanga .....	2
2. Respondentai.....	3
3. Rezultatai.....	5
3.1. PM vartojimo prevencijos darbo vietose prioritetinės sritys .....	5
3.2. Informacijos poreikis .....	6
3.3. Prevencinės veiklos rezultatų aktualumas .....	7
3.4. Darbo vietose vykdomos PM vartojimo prevencijos priemonės .....	9
3.5. Darbuotojų alkoholio vartojimo problemos sprendimas .....	10
3.6. Geroji patirtis .....	12
3.7. Kliūtys PM vartojimo prevencijos vykdymui darbo vietose .....	13
3.8. Darbdavių motyvavimas vykdyti PM vartojimo prevencijos priemones .....	15
3.9. PM vartojimo prevencijos vykdymo Lietuvoje galimybės ir poreikis .....	15
4. Išvados .....	17
5. Rekomendacijos .....	19

# 1. Įžanga

Darbuotojų **psichoaktyviųjų medžiagų** (narkotinių medžiagų, alkoholio, nikotino, raminamųjų ir migdomųjų vaistų, kofeino ir kt.) (**toliau – PM**) vartojimo problema tampa vis aktualesnė, nes PM vartojimas neigiamai atsiliepia ne tik patiems darbuotojams, bet ir jų šeimos nariams, kolegoms ir pačiai darbovietai. Dirbant kai kuriose veiklos srityse, toks vartojimas gali kelti riziką ir visuomenei. Prevencijos programų ir priemonių, nukreiptų į darbuotojų PM vartojimo rizikos veiksnių mažinimą ir apsauginių veiksnių stiprinimą, kūrimas gali padėti sumažinti šių medžiagų vartojimą ir jo keliamas problemas.

Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas (toliau – NTAKD), siekdamas atskleisti PM vartojimo prevencijos darbo vietose situaciją ir poreikį Lietuvoje, išsiaiškinti Lietuvos darbuotojų požiūrį, numatyti prevencijos darbo vietose tobulinimo galimybes bei paskatinti valstybės, savivaldybių ir privataus verslo sektoriaus bendradarbiavimą, 2021 m. vykdė prevencijos darbo vietose poreikio įvertinimo tyrimą, kuriame dalyvavo darbuotojų (įmonių, įstaigų, organizacijų) atstovai: vadovai, administracija, darbuotojai atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą ir kt.

Panašų tyrimą NTAKD vykdė ir 2014 m.<sup>1</sup> Siekiant palyginti situaciją, atnaujinti duomenis ir įvertinti pažangą, į 2021 m. tyrimo anketą buvo įtraukta dauguma 2014 m. tyrimo anketos klausimų apie PM vartojimo prevencijos darbo vietose prioritetines sritis, informacijos poreikį, darbo vietose vykdomas PM vartojimo prevencijos priemones, kliūtis PM vartojimo prevencijos vykdymui darbo vietose, prevencinės veiklos rezultatų aktualumą bei darbdavių motyvavimą vykdyti PM vartojimo prevencijos priemones.

2021 m. į tyrimo anketą buvo įtraukti ir papildomi klausimai apie COVID-19 pandemijos poveikį prevencijos priemonių įgyvendinimui darbo vietose. Taip pat buvo įtraukti nauji klausimai, skirti įvertinti ne tik alkoholio, rūkymo, narkotikų, bet ir elektroninių cigarečių, kaitinamųjų tabako gaminių vartojimo bei piktnaudžiavimo receptiniais vaistais prevencijos aktualumą. Į tyrimo anketą buvo įtrauktas ir papildomas klausimas iš 2016 m. NTAKD užsakymu vykdyto tyrimo „Tabako, alkoholio ir kitų psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo paplitimas tarp suaugusių Lietuvos gyventojų, jų požiūris į tabako, alkoholio ir narkomanijos prevencijos priemonių efektyvumą“, kuriuo siekta įvertinti kaip darbovietėse yra sprendžiama darbuotojų alkoholio vartojimo problema. Įtrauktas ir atviras klausimas, skatinantis pasidalinti prevencijos darbo vietose gerąją patirtimi.

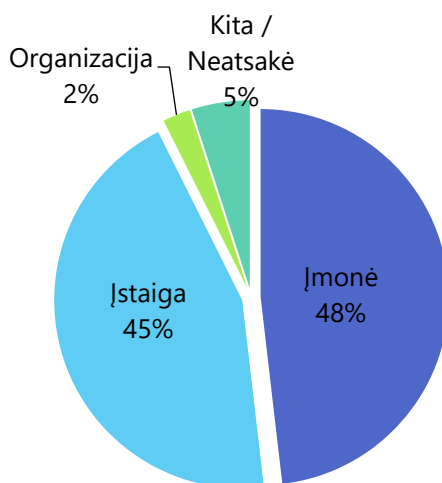
2021 m. vasario mėn. buvo sukurtas ir paskelbtas elektroninis anketos variantas, skirtas pildymui internete. Tyrimas vyko 2021 m. vasario – balandžio mėnesiais.

---

<sup>1</sup> Psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo prevencijos darbo vietose poreikio įvertinimo tyrimo ataskaita. NTAKD, 2014 m. <https://ntakd.lrv.lt/uploads/ntakd/documents/files/ataskaita.pdf>

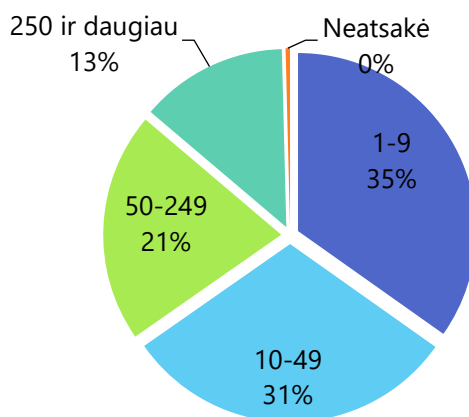
## 2. Respondentai

2021 m. tyrime dalyvavo 551 darbuotojų atstovas (2014 m. – 115). Beveik pusė (48 proc.) tyrimo dalyvių atstovavo įmones, o šiek tiek mažesnę dalis (45 proc.) – įstaigas (žr. 1 pav.). 2014 m. įmones atstovavo 63 proc., o įstaigas – 29 proc. respondentų.



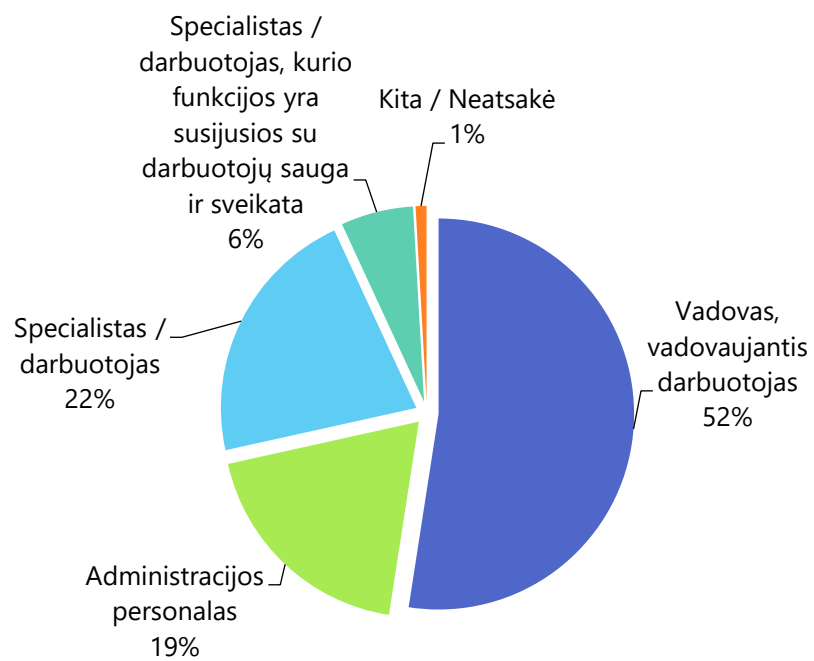
**1 pav.** Respondentų darbuotojų tipas (2021 m., N=551, proc.)

65 proc. respondentų atstovavo smulkias arba mikro darbuotojų vietas, kuriose dirba mažiau nei 50 darbuotojų (2014 m. – tik 31 proc.). 21 proc. respondentų atstovavo vidutinio dydžio darbuotojų vietas (2014 m. – 47 proc.). O stambias darbuotojų vietas atstovavo 13 proc. respondentų (2014 m. – 15 proc.) (žr. 2 pav.).



**2 pav.** Respondentų darbuotojų vietoje dirbančių asmenų skaičius (2021 m., N=551, proc.)

Pusė (52 proc.) respondentų užėmė vadovaujančias pareigas (2014 m. – 40 proc.), 28 proc. – darbuotojo / specialisto pareigas, dalies jų atliekamos funkcijos buvo susijusios su darbuotojų sauga ir sveikata (žr. 3 pav.).



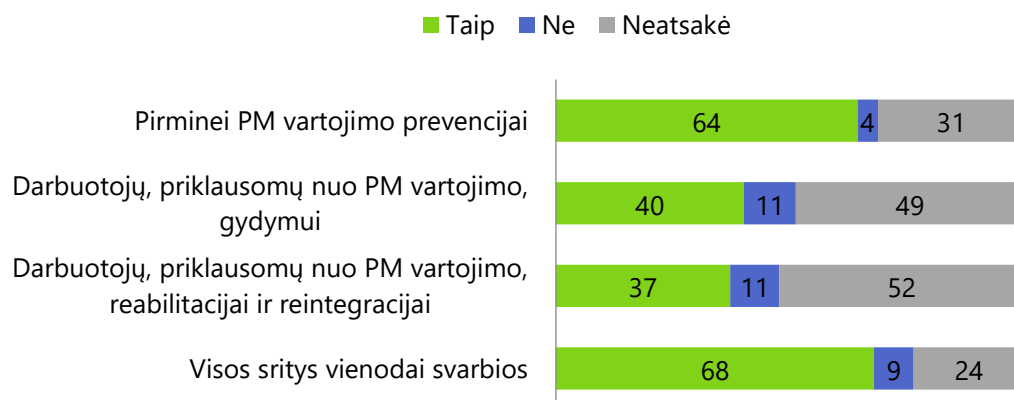
**3 pav.** Tyrimo dalyvių užimamos pareigos (2021 m., N=551, proc.)

### 3. Rezultatai

Tyrimo rezultatai buvo analizuojami atkreipiant dėmesį į du pagrindinius aspektus: dabartinę situaciją ir numatomas PM vartojimo prevencijos įgyvendinimo darbo vietose galimybes.

#### 3.1. PM vartojimo prevencijos darbo vietose prioritetinės sritys

64 proc. tyrime dalyvavusių darbuotojų atstovų pritarė, kad didžiausias dėmesys vykdant PM vartojimo prevenciją darbo vietose turėtų būti skiriamas pirminei PM vartojimo prevencijai (informacijos sklaidimui, atsakingos elgsenos ugdymui, alternatyvų kūrimui, pasipriešinimo, asmeninių ir socialinių įgūdžių ugdymui). 40 proc. respondentų pritarė, kad didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas darbuotojų, priklausomų nuo PM vartojimo, gydymui, o nežymiai mažesnė dalis (37 proc.) – darbuotojų, priklausomų nuo PM vartojimo, reabilitacijai ir reintegracijai. Nepaisant šių rezultatų, dauguma tyrimo dalyvių (68 proc.) pritarė, kad tiek prevencija, tiek gydymas ir reabilitacija yra vienodai svarbūs (žr. 4 pav.). 2014 m. tyrimo dalyviai taip pat dažniausiai prioritetą skyrė pirminei PM vartojimo prevencijai arba nurodė, kad visos sritys vienodai svarbios.

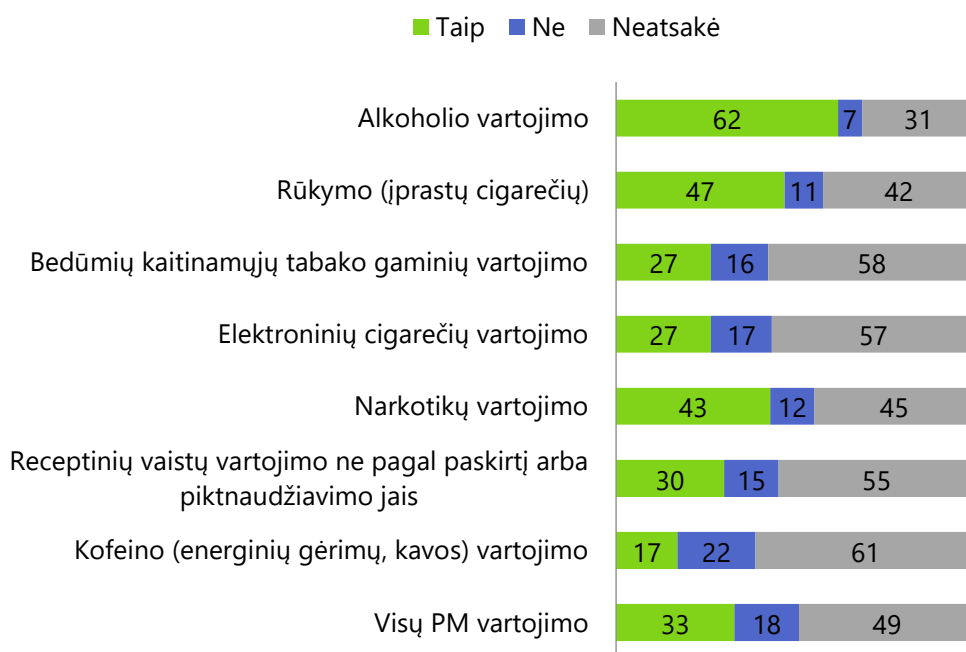


**4 pav.** Tyrimo dalyvių nuomonė, kokiai sričiai turėtų būti skiriamas didžiausias dėmesys vykdant PM vartojimo prevenciją darbo vietose (2021 m., N=551, proc.)

Tyrimo dalyvių taip pat klausta, kokių PM vartojimo prevencijai reikėtų skirti didžiausią dėmesį darbo vietose. Trečdalis (33 proc.) tyrimo dalyvių nuomone, darbo vietose svarbu vykdyti visų PM vartojimo prevenciją. 62 proc. tyrimo dalyvių manė, kad darbovietėse didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas alkoholio vartojimo prevencijai, 47 proc. – tabako cigarečių rūkymo prevencijai, o 43 proc. – narkotikų vartojimo prevencijai (žr. 5 pav.). 2014 m. taip pat dažniausiai prioritetą buvo skirtas alkoholio vartojimo prevencijai (50 proc.), gerokai rečiau – rūkymo prevencijai (23 proc.), o narkotikų vartojimo prevencijai prioritetą skyrė tik labai nedidelė respondentų dalis (13 proc.).

2021 m. buvo papildomai išskirti bedūmių kaitinamųjų tabako gaminių, elektroninių cigarečių, kofeino vartojimas bei receptinių vaistų vartojimas ne pagal paskirtį arba piktnaudžiavimas jais. Šių PM vartojimo prevencijai prioritetą siūlė skirti gerokai mažesnė tyrimo dalyvių dalis: receptinių

vaistų vartojimo ne pagal paskirtį arba piktnaudžiavimo jais prevencijai – 30 proc., bedūmių kaitinamųjų tabako gaminių ir elektroninių cigarečių vartojimo prevencijai – 27 proc., o kofeino vartojimo prevencijai – tik 17 proc. respondentų (žr. 5 pav.).



**5 pav.** Tyrimo dalyvių nuomonė, kurių PM vartojimo prevencijai reikėtų skirti didžiausią dėmesį darbo vietose (2021 m., N=551, proc.)

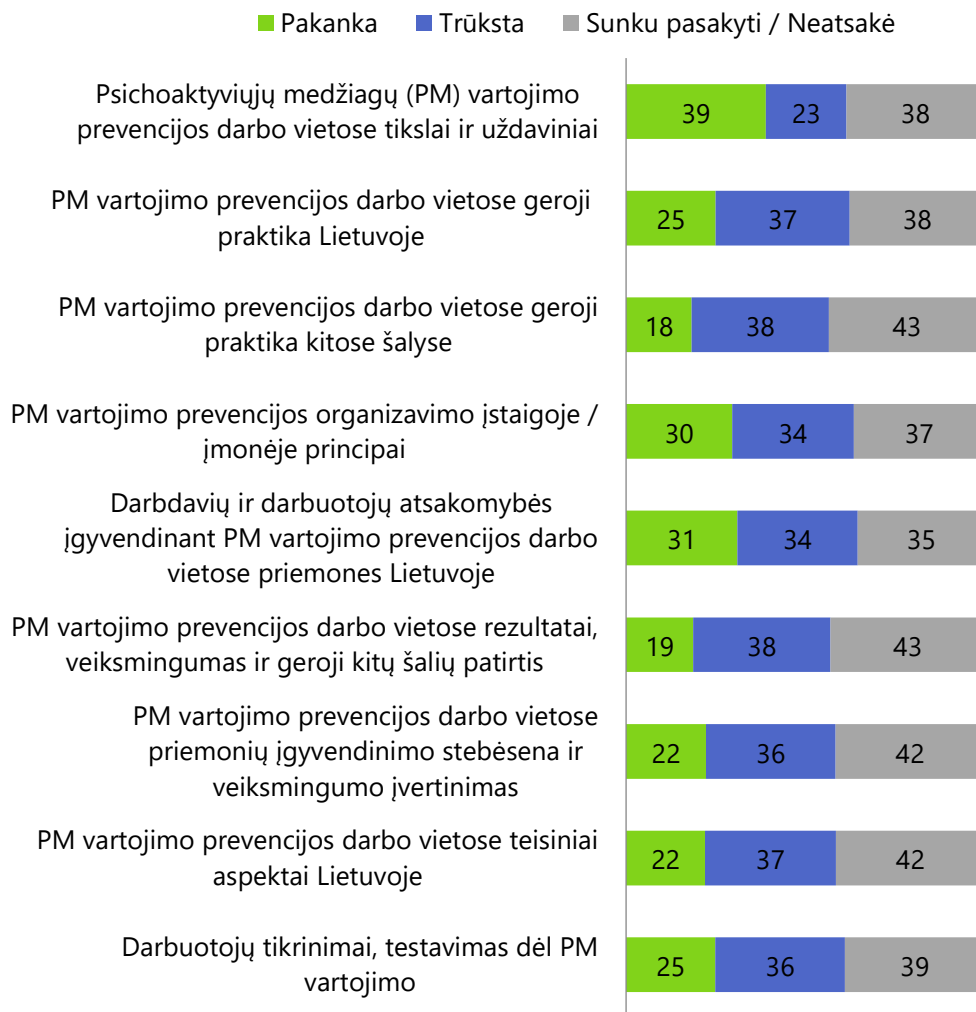
## 3.2. Informacijos poreikis

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad daugiau nei trečdaliui darbuotojų atstovų trūko informacijos apie (žr. 6 pav.):

- PM vartojimo prevencijos darbo vietose rezultatus, veiksmingumą ir gerąją kitų šalių bei Lietuvos patirtį,
- PM vartojimo prevencijos darbo vietose priemonių įgyvendinimo stebėseną ir veiksmingumo įvertinimą,
- šių priemonių įgyvendinimo Lietuvoje teisinius aspektus,
- darbuotojų tikrinimus, testavimą dėl PM vartojimo.

Trečdaliui darbuotojų atstovų trūko informacijos apie PM vartojimo prevencijos organizavimo darbo vietose principus bei darbdavių ir darbuotojų atsakomybes įgyvendinant PM vartojimo prevencijos darbo vietose priemones Lietuvoje.

Kaip ir prieš 7-erius metus, rečiausiai buvo nurodoma, kad trūksta informacijos apie PM vartojimo prevencijos darbo vietose tikslus ir uždavinius (2014 m. – 25 proc., 2021 m. – 22,5 proc.).



**6 pav.** Informacijos PM vartojimo prevencijos darbo vietose klausimais poreikis (2021 m., N=551, proc.)

### 3.3. Prevencinės veiklos rezultatų aktualumas

Tyrimo dalyvių nuomone, aktualiausi PM vartojimo prevencijos darbo vietose rezultatai yra:

- didesnis darbo našumas ir kokybė (aktualu 63 proc. tyrimo dalyvių),
- pagerėjusi darbuotojų sveikata (aktualu 61,5 proc. tyrimo dalyvių) (žr. 7 pav.).

Šie prevencinės veiklos rezultatai buvo aktualiausi ir 2014 m. tyrimo dalyviams.

Daugiau nei pusei 2021 m. tyrimo dalyvių aktualu buvo:

- pagerėjusi darbo socialinė ir psichologinė aplinka, mažiau konfliktų darbe (aktualu 58 proc. tyrimo dalyvių),
- saugesnė darbo vieta, mažesnė traumų ir nelaimingų atsitikimų, kuriuos sukėlė PM vartojimas, rizika (aktualu 57 proc. tyrimo dalyvių),
- palankesnis visuomenės požiūris į darbovietę (aktualu 56 proc. tyrimo dalyvių).

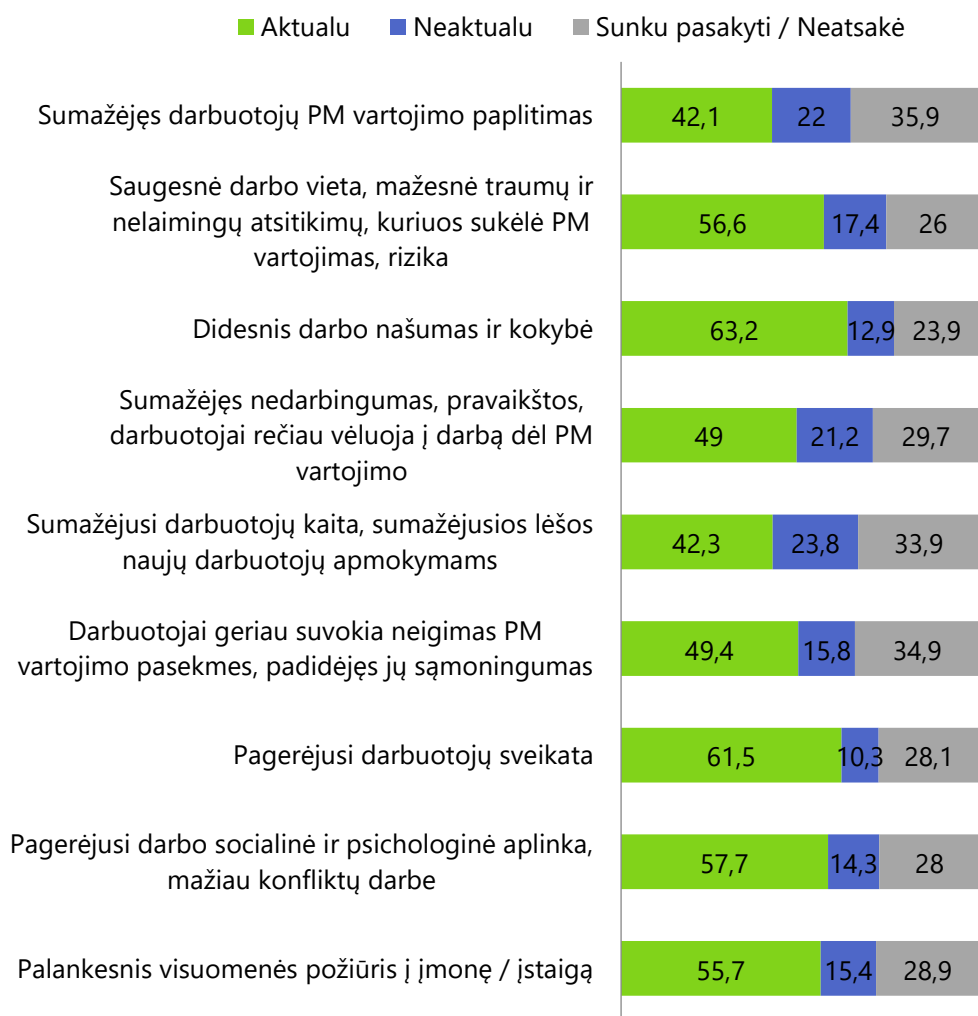


Pusei (49 proc.) tyrimo dalyvių buvo aktualūs ir tokie PM vartojimo prevencijos rezultatai kaip:

- sumažėjęs nedarbingumas, pravaikštos, retesni darbuotojų vėlavimai į darbą dėl PM vartojimo,
- darbuotojų geriau suvokiamos neigiamos PM vartojimo pasekmės, padidėjęs jų sąmoningumas.

Nors tyrimo dalyviams kiek mažiau aktualūs (42 proc.) pasirodė sumažėjusi darbuotojų kaita ir lėšos naujų darbuotojų apmokymams bei sumažėjęs darbuotojų PM vartojimo paplitimas, bet šiuos prevencinės veiklos rezultatus kaip neaktualius įvertino tik 22-24 proc. tyrimo dalyvių. Šie prevencinės veiklos rezultatai ir 2014 m. buvo įvertinti kaip mažiau aktualūs nei kiti galimi rezultatai.

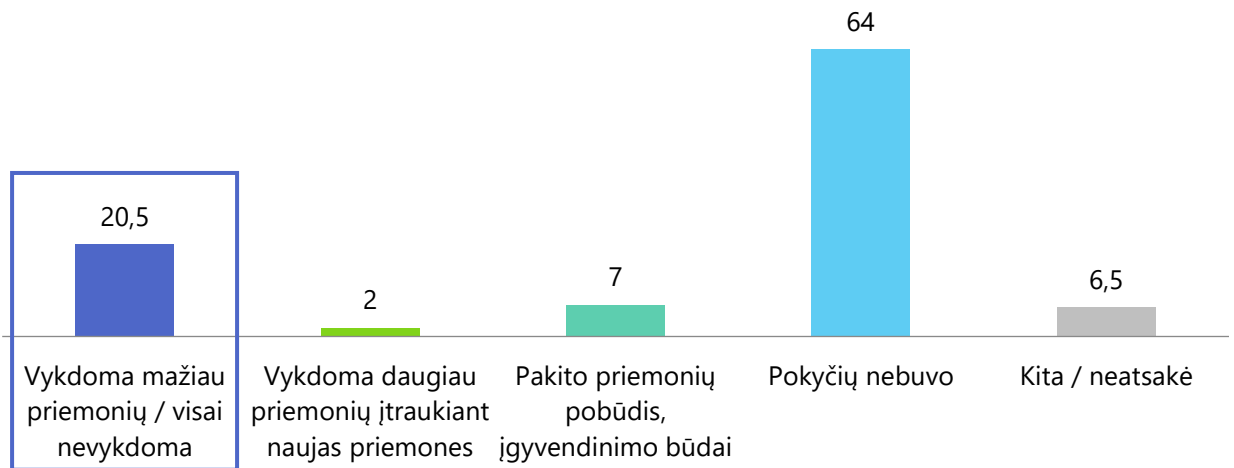
Svarbu pastebėti, kad visi vertinimui pateikti galimi prevencinės veiklos rezultatai pasirodė aktualūs didesnei tyrimo dalyvių daliai nei kad pasirodė neaktualūs.



**7 pav.** Tyrimo dalyvių požiūris į PM vartojimo prevencijos darbo vietose rezultatų aktualumą (2021 m., N=551, proc.)

### 3.4. Darbo vietose vykdomos PM vartojimo prevencijos priemonės

Tyrimas atskleidė, kad dėl pandemijos dalyje darbuotojų buvo vykdoma mažiau prevencinių priemonių, nei iki jos. Nors didesnė dalis (64 proc.) respondentų nurodė, kad pokyčių nebuvo, bet 20,5 proc. respondentų atsakė, kad jų darbovietės karantino metu nebevykdė prevencinių priemonių, kurias vykdė iki tol, arba jų vykdė mažiau. Tik 2 proc. respondentų darbovietėse buvo vykdoma daugiau priemonių, įtraukiant ir naujas, o 7 proc. mastas išliko toks pats, bet pakito jų pobūdis, įgyvendinimo būdai.



**8 pav.** Dėl COVID-19 įvestų ribojimo priemonių, karantino poveikis PM vartojimo prevencijos priemonių organizavimui ir vykdymui darbovietėse (2021 m., N=551, proc.)

Taip pat vertinta, ar darbovietėse vykdomos arba iki karantino buvo vykdytos konkrečios PM vartojimo prevencijos priemonės. 45 proc. respondentų teigė, kad, sprendžiant PM vartojimo problemą, jų darbovietėse buvo taikomas darbuotojų informavimas, švietimas bei mokymai PM vartojimo prevencijos temomis. Tai ženkliai mažesnė dalis nei 2014 m., kai net 60 proc. respondentų darbuotojų buvo vykdytos tokio pobūdžio priemonės.

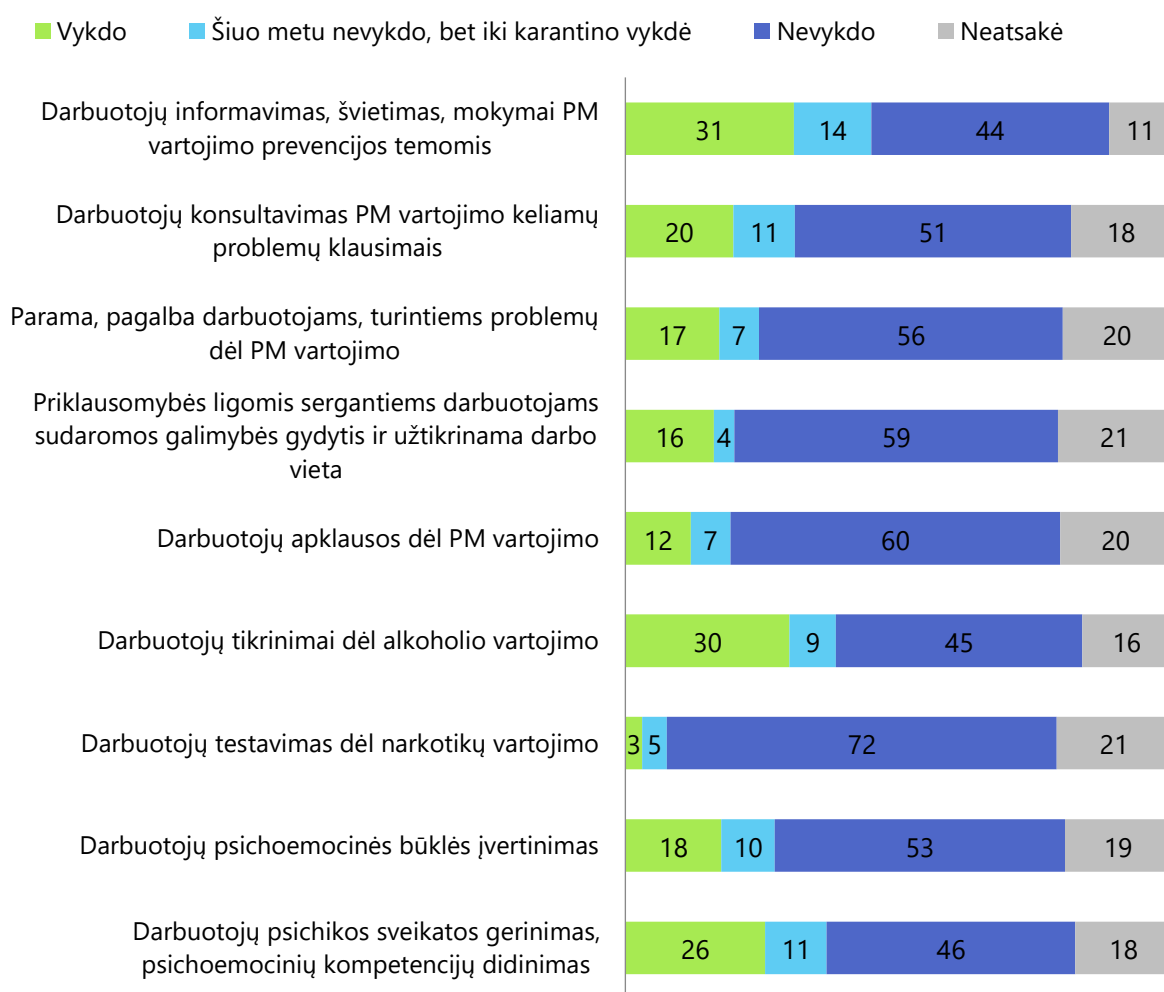
39 proc. darbuotojų atstovų nurodė, kad darbuotojai buvo tikrinami dėl alkoholio vartojimo (2014 m. – 37 proc.). 37 proc. respondentų darbovietėse buvo vykdomas darbuotojų psichikos sveikatos gerinimas, psichoemocinių kompetencijų didinimas (perdegimo darbe įveikos, streso įveikos, miego higienos, konfliktų sprendimo). 31 proc. tyrimo dalyvių darbovietėse darbuotojai buvo konsultuojami dėl PM vartojimo keliamų problemų (2014 m. – 30 proc.).

Kur kas rečiau buvo nurodoma, kad darbovietėse buvo teikiama parama, pagalba darbuotojams, turintiems problemų dėl PM vartojimo (25 proc.), arba priklausomybės ligomis sergantiems darbuotojams buvo sudaromos galimybės gydytis ir užtikrinama darbo vieta baigus gydymo ir reabilitacijos programą (20 proc.). Kita vertus, prieš 7 metus mažesnė dalis (13 proc.) respondentų nurodė, kad jų darbovietėse buvo vykdytos tokios pagalbos priemonės.

27 proc. respondentų darbovietėse buvo vykdomas darbuotojų psichoemocinės būklės įvertinimas, o 19 proc. – darbuotojų apklausa dėl PM vartojimo (2014 m. – 21 proc.).

Rečiausiai darbovietėse buvo vykdomas darbuotojų testavimas dėl narkotikų vartojimo (2021 m. – 8 proc., 2014 m. – 9 proc.).

Deja, karantino metu sumažėjo visų vertintų PM vartojimo prevencijos ir kontrolės priemonių įgyvendinimas dalyje darboviečių. Apie trečdalis darboviečių, kurios iki tol vykdė tokias priemones kaip darbuotojų psichikos sveikatos gerinimas, švietimas, konsultavimas PM vartojimo problemų klausimais, pagalba darbuotojams, turintiems tokių problemų, pandemijos metu to nebedarė. Darbuotojų tikrinimų dėl alkoholio vartojimo nebevykdė ketvirtadalis darboviečių, kurios iki tol tai darė, o darbuotojų testavimo dėl narkotikų vartojimo nebevykdė daugiau nei pusė juos testavusių darboviečių.



**9 pav.** Darboviečių, vykdančių PM vartojimo prevencijos ir kontrolės priemones, dalis (2021 m., N=551 darboviečių atstovas, proc.)

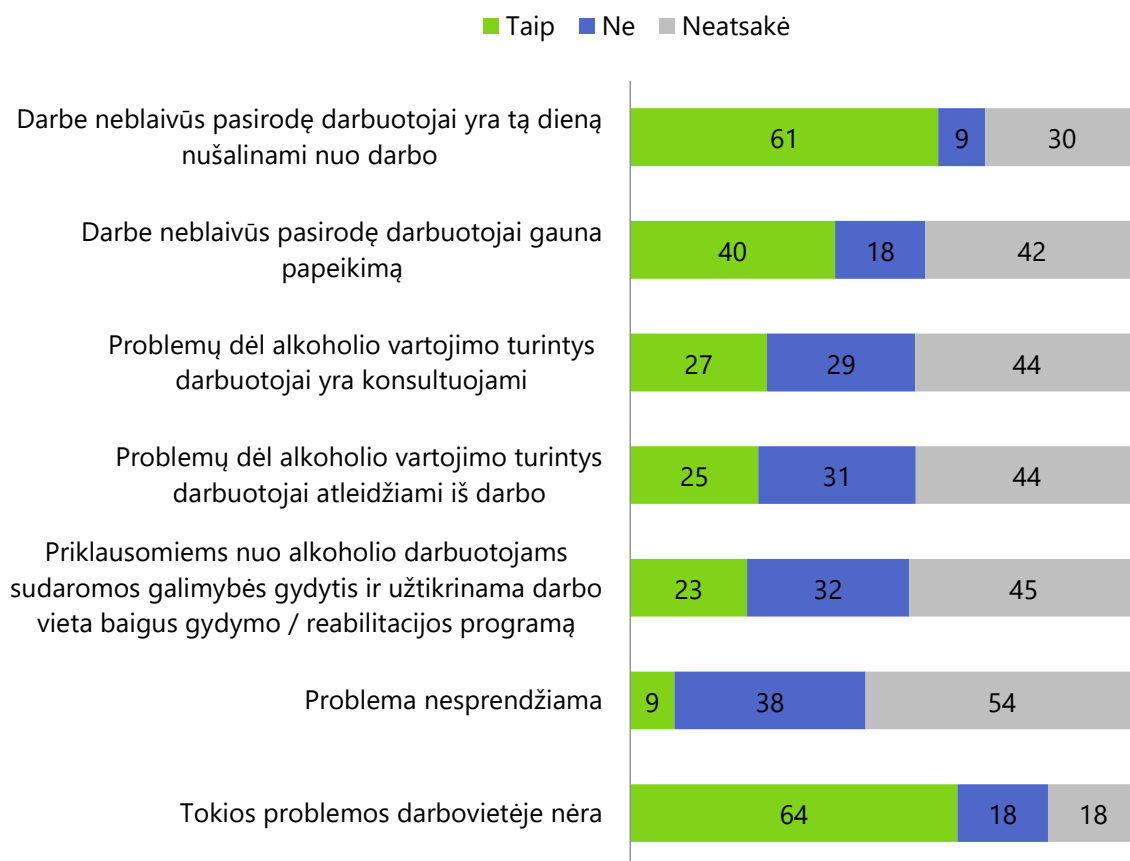
### 3.5. Darbuotojų alkoholio vartojimo problemos sprendimas

Atsakydami į klausimą kaip darbovietėje sprendžiama darbuotojų alkoholio vartojimo problema, 61 proc. respondentų nurodė, kad darbe neblaivūs pasirodę darbuotojai tą dieną nušalinami nuo darbo, o 40 proc. – kad tokiu atveju darbuotojai gauna papeikimą (žr. 10 pav.).

Gerokai rečiau buvo nurodoma, kad problemų dėl alkoholio vartojimo turintys ar priklausomi darbuotojai yra:

- konsultuojami (27 proc.),
- atleidžiami iš darbo (25 proc.),
- jiems sudaromos galimybės gydytis ir užtikrinama darbo vieta baigus gydymo / rehabilitacijos programą (23 proc.).

9 proc. respondentų nurodė, kad problema nesprendžiama, o 64 proc. – kad tokios problemos jų darbovietėje nėra.



**10 pav.** Alkoholio vartojimo problemos sprendimo būdai respondentų darbovietėse (2021 m., N=551 darbuotojų atstovai, proc.)

Keli respondentai patikslino, kad nors šiuo metu alkoholio vartojimo problemos jų darbovietėje nėra, bet atsakydami į klausimą jie žymėjo, kokių veiksmų imtųsi, jei problema atsirastų, arba kokių veiksmų darbovietė ėmėsi praeityje iškilus tokiai problemai. Taip pat vienas respondentas papildė, kad darbuotojai slepia kolegų problemas.

Šis klausimas buvo įtrauktas ir į 2016 m. NTAKD užsakymu vykdytą gyventojų apklausą. 2016 m. panaši dalis (8 proc.) apklausoje dalyvavusių dirbančių asmenų nurodė, kad jų darbovietėje alkoholio vartojimo problema nėra sprendžiama. Dažniausiai nurodytas problemos sprendimo būdas taip pat buvo neblaivių darbuotojų nušalinimas nuo darbo tą dieną. Vis dėlto, 2016 m. antras pagal dažnumą nurodytas problemos sprendimo būdas buvo darbuotojo atleidimas – 36 proc.

dirbančiųjų nurodė, kad jų darbovietėje problemų dėl alkoholio vartojimo turintys darbuotojai atleidžiami iš darbo. Be to, 2016 m. atleidimas iš darbo buvo minimas 2,7 kartų dažniau nei problemų dėl alkoholio vartojimo turinčių darbuotojų konsultavimas ir 3,3 kartų dažniau nei galimybės gydytis sudarymas ir darbo vietos užtikrinimas baigus gydymo / reabilitacijos programą. O 2021 m. tyrime dalyvavę darboviečių atstovai atleidimą iš darbo nurodė rečiau ir kaip mažiau taikomą nei daugumą kitų priemonių. 2021 m. beveik vienoda dalis darboviečių nurodė, kad problemų dėl alkoholio vartojančius ar priklausomus asmenis atleidžia, konsultuoja arba sudaro jiems galimybes gydytis (23-27 proc.).

Detalesnė analizė parodė, kad 2021 m. beveik pusė (48 proc.) respondentų, kurie nurodė, kad problemų dėl alkoholio vartojimo turintys darbuotojai yra atleidžiami iš darbo, buvo patys vadovai.

---

### 3.6. Geroji patirtis

Tyrimo dalyviams buvo užduotas ir atviras klausimas, kuriuo prašyta pasidalinti gerąja patirtimi organizuojant ir įgyvendinant PM vartojimo prevencijos priemones jų darbovietėje. 32 tyrimo dalyviai pateikė konkrečius gerosios praktikos savo darbovietėje pavyzdžius:

- 10 tyrimo dalyvių nurodė **konsultavimą, pokalbius** (pvz., „Asmeninės konsultacijos“, „Individualūs pokalbiai“, „Neatleidžiame iškart iš darbo, išpėjame, kalbamės, skatiname atvirą dialogą“, „Savo įmonėje aš asmeniškai kas mėnesį pasikalbu su kiekvienu darbuotoju, nes pats netoleruoju vartojimo psichoaktyviųjų medžiagų, nes nuo to kenčia įmonės prestižas ir darbingumas“).
- 7 – **informavimą, švietimą, mokymus, akcijas** (pvz., „Paskaitos apie narkotikus, jų žalą sveikatai. Informacijos skelbimas kur galima kreiptis pagalbos“, „Su darbuotojais dažnai kalbuosi apie alkoholio ir kitų priklausomybių žalą, galimas pasekmes darbe, šeimoje“, „Darbuotojų būtinėse patalpose nuolat atnaujiname informaciją apie alkoholio žalą, sukeliamas pasekmes“, „Vieną kartą metuose iki karantino organizuoti šventiniai dienos renginiai „Sveiko gyvenimo būdo diena““).
- 5 – **gerą mikroklimatą, psichologinę paramą, pagalbą, palankias darbo sąlygas** (pvz., „Vienas žmogus nustojo rūkyti ne dėl įmonės vadovo iniciatyvos, bet dėl nerūkančių bendradarbių, su kuriais sieja artimi ir geri santykiai pastangų, pasitaikius tinkamoms progoms, vykdant draugiško tono įtikinėjimus ir rodant savo gerą pavyzdį“, „Tinkamas darbuotojų pasirinkimas, motyvuojantis atlyginimas, geros darbo sąlygos, gera darbo atmosfera mažina psichoaktyviųjų medžiagų vartojimą“, „Kalbėtis, rodyti pavyzdį darbuotojams, suteikti geras sąlygas darbe, mažinti darbo laiką. Žmogus dirba 7 valandas, o moku atlyginimą už 8 valandas. Per didelis valandų skaičius darbe skatina PM atsiradimą. Darbuotojas turi jaustis laimingas dirbdamas ir nemėgstamą darbą“).
- 5 – **kontrolės priemonės, patikrinimus, darbovietės taisykles** (pvz., „Darbuotojai ateidami ir išeidami yra tikrinami alkotesteriais“, „0 promilių be kompromisų“, „Griežta kontrolė darbo vietoje, jokių palengvinimų perkant alkoholį, jokių leidimų turėti narkotinių medžiagų nors ir savo reikmėms“).

- 2 – **pagalbą priklausomiems asmenims gydytis, darbo vietos išsaugojimą** (pvz., „*Jei asmuo išsako norą gydytis nuo priklausomybės tokiu atveju saugome darbo vietą. Atskiru susitarimu teikiame pagalbą dėl gydymosi – padedame kreipiantis į reikiamus specialistus*“, „*Mes turėjome asmenį, kuris paaiškėjo, kad yra priklausomas nuo alkoholio. Vyko konsultacijos, pasiūlytas laikas ir pinigai reabilitacijai AA grupės*“).
- Išskirtos buvo ir **finansinio, karjeros motyvavimo** priemonės. Vienas apklausos dalyvis nurodė PM nevartojančių darbuotojų motyvavimą kvalifikacijos kėlimo galimybėmis, o kitas, atvirkščiai, premijų neskyrimą darbuotojams, kurie rūko.
- 3 tyrimo dalyviai nurodė, kad **į darbą priimami darbuotojai, neturintys žalingų įpročių**, priklausomybių.

3 tyrimo dalyviai nurodė, kad jų įstaigos pagrindinė veikla yra PM vartojimo prevencija ar pagalba priklausomiems asmenims.

11 tyrimo dalyvių nors ir nepateikė konkrečių gerosios praktikos jų darbovietėje pavyzdžių, bet išdėstė savo požiūrį į:

- **valstybės politiką, esamą situaciją** (pvz., „*Geriausi rezultatai pastebėti po vyriausybės nutarimo apriboti alkoholio pardavimo valandas ir reklamas. Tai – vienas geriausių darbų praeito seimo kadencijoje*“, „*Sudėtinga būna pirma savaitės diena po sekmadienio arba Švenčių*“, „*kur yra mobingas – ten darbuotojai ir vartoja alkoholį, o kiti – net bijo prasižioti ir pranešti valdžiai apie problemą*“);
- **galimas veiksmingas priemonės** (pvz., „*greitesnis ir efektyvesnis būdas yra piniginės baudos, jeigu būtų įstatymu numatytos baudos už PM vartojimą darbo vietoje, efektyvumas išaugtų*“, „*Suteikti darbdaviams paruoštą informaciją apie PM vartojimo žalą (tiek vaizdinę, tiek tekstinę). Rengti darbdaviams mokymus, kaip teisingai atlikti darbuotojų tikrinimą ir dokumentacijos pildymą. Suteikti darbdaviams priemonės darbuotojų tikrinimui*“, „*Viskas prasideda nuo valstybės: dirbtinis įtampos kėlimas neigiamai veikia darbo ir šeimos aplinką. Manychiau jeigu žiniasklaidos priemonės būtų suinteresuotos už teigiamas žinias gauti preferencijas kaip PVM mažinimą tai ilgalaikėje perspektyvoje sulauktume rezultatų*“, „*Tarp pateikiamų įsidarbinimui dokumentų, vienas iš jų gana svarbus būtų pažyma iš šeimos gydytojo dėl buvusio ar esamo PM*“, „*Patikrinimas, testavimas, atsakomybė iki vadovo, mokymų įtraukimas į licencijas*“).

---

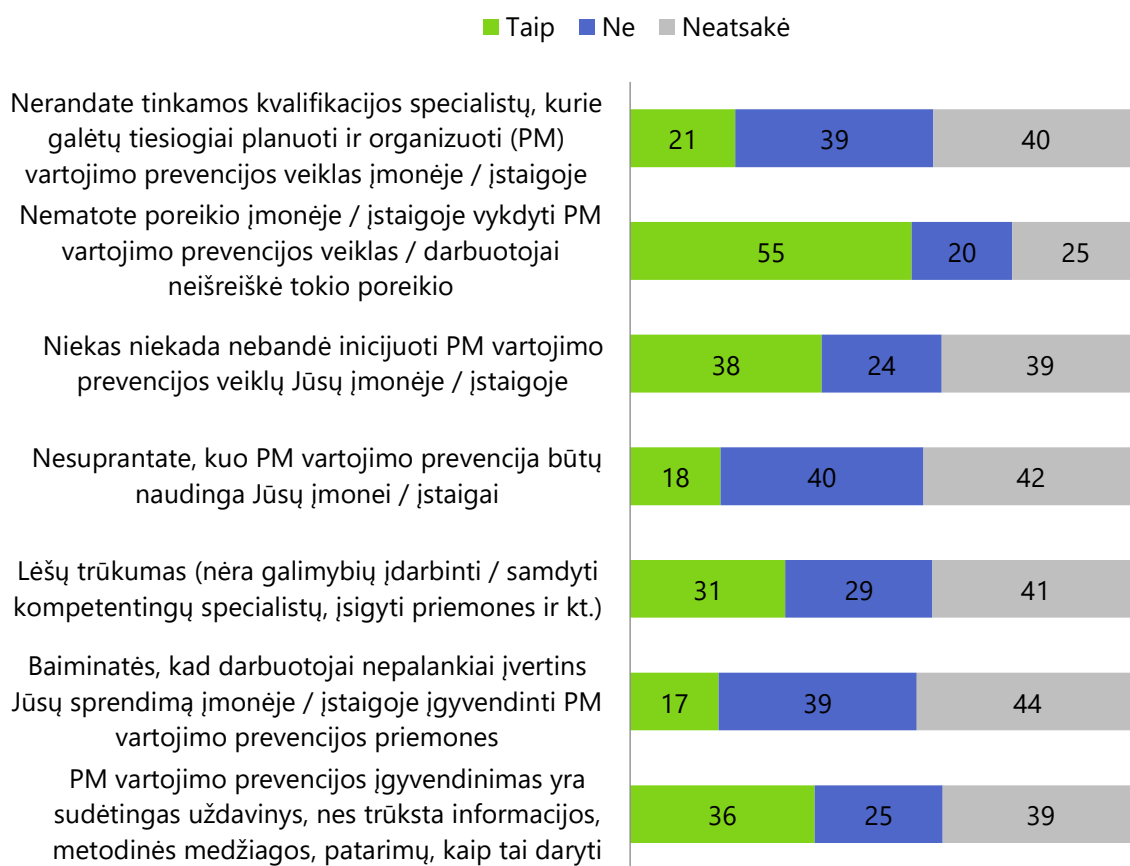
### 3.7. Kliūtys PM vartojimo prevencijos vykdymui darbo vietose

Atsakydami į klausimą apie kliūtis, trukdančias darbo vietoje vykdyti PM vartojimo prevencijos priemones, daugiau nei trečdalis darbuotojų atstovų nurodė, kad:

- niekas niekada nebandė inicijuoti PM vartojimo prevencijos veiklų (38 proc.),
- PM vartojimo prevencijos įgyvendinimas yra sudėtingas uždavinys, nes trūksta informacijos, metodinės medžiagos, patarimų, kaip tai daryti (36 proc.) (žr. 11 pav.).

Tik 30,5 proc. tyrimo dalyvių sutiko, kad didžiausia kliūtis PM vartojimo prevencijos vykdymui jų darbovietėje yra lėšų trūkumas (nėra galimybių įdarbinti / samdyti kompetentingų specialistų, įsigyti priemones ir kt.). O kad neranda tinkamos kvalifikacijos specialistų, kurie galėtų tiesiogiai planuoti ir organizuoti PM vartojimo prevencijos veiklas darbovietėje, nurodė tik 21 proc. apklausos dalyvių.

Vis dėlto, daugiau nei pusė (55 proc.) šio darboviečių atstovų tyrimo dalyvių nematė poreikio darbovietėje vykdyti prevencinę veiklą. O 18 proc. tyrimo dalyvių nurodė nesuprantantys, kuo PM vartojimo prevencija būtų naudinga jų darbovietai. Panaši dalis (17 proc.) darboviečių atstovų kaip didžiausią kliūtį nurodė baiminimąsi, kad darbuotojai nepalankiai įvertins jų sprendimą įgyvendinti PM vartojimo prevencijos priemones.



**11 pav.** Didžiausios kliūtys PM vartojimo prevencijos vykdymui darbo vietose (2021 m., N=551 darboviečių atstovas, proc.)

Keli tyrimo dalyviai atviraime klausime apie kitas kliūtis nurodė, kad:

- darbuotojai dirba skirtingu darbo grafiku, dėl to sunku vesti darbuotojų mokymus, surinkti darbuotojus į vieną auditoriją,
- darbuotojai nemotyvuoti, darbdavys negali priversti jų atsisakyti žalingų įpročių,
- aplinkos požiūris į žalingus įpročius,
- nenori viešinti problemų,
- nežino, kur galėtų kreiptis pagalbos dėl apsvaigusio darbuotojo.

---

### 3.8. Darbdavių motyvavimas vykdyti PM vartojimo prevencijos priemonės

60 tyrimo dalyvių pateikė pasiūlymus kaip motyvuoti Lietuvos darbdavius vykdyti PM vartojimo prevenciją darbo vietose. Dauguma pasiūlymų buvo susiję su:

- **Materialiniu skatinimu, veiklos finansavimu** (pvz., darbovietėse vykdomų prevencijos programų finansavimas, lėšų skyrimas, išlaidų palengvinimas, mokesčių lengvatos (*pvz., „sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe įmokų tarifą, jei per paskutinius dvejus metus neįvyko nei vienas nelaimingas atsitikimas darbe / pakeliui į darbą / iš darbo neblaiviam ar kitų PM vartojusiam darbuotojui“*), išlaidų, susijusių su specialistų, vykdančių prevencinę veiklą darbo vietose, paruošimu ir jų darbo užmokesčiu kompensavimas, priedai prie darbo užmokesčio, laisvadieniai, įmokos į pensijų fondus) (iš viso 29 respondentai pateikė tokio pobūdžio siūlymus).
- **Informavimu, švietimu, konsultavimu** (pvz., informacijos apie galimas PM vartojimo prevencijos priemones darbo vietose ir jų naudą suteikimas, teigiamų prevencinės veiklos rezultatų viešinimas, gairių rengimas, gerosios praktikos sklaida, seminarų darbdaviams organizavimas, straipsniai žiniasklaidoje, socialinė reklama, konsultavimas, specialistų rengimas) (iš viso 30 respondentų pateikė tokio pobūdžio siūlymus).

5 tyrimo dalyviai taip pat siūlė motyvuoti darbdavius **sertifikatais, padėkomis, viešinant** tokias darbovietes (*pvz., „Suteiktų tam tikrą sertifikatą ar žymę. Tai padėtų dalyvauti viešuose pirkimuose“, „Rinkti „švariausia“ įmonę“, „Viešinant įmones VDI puslapyje, kad visi matytų“*).

Keli tyrimo dalyviai išskyrė **bendradarbiavimo, išorinės specialistų pagalbos**, ypač iš gydymo įstaigų, poreikį (*pvz., „Sudaryti galimybę, esant būtinybei, pasikviesti mobilią komandą, kuri padėtų kvalifikuotai išspręsti šią situaciją arba būtų nurodyti kontaktai, kur kreiptis, atsitikus šiai problemai“, „Bendradarbiavimo su sveikatos įstaigomis įteisinimo“*).

Taip pat buvo išskirtas poreikis **suteikti darbo priemones**, skirtas vykdyti PM vartojimo prevenciją darbo vietose (metodinę, vaizdinę medžiagą), o vienas dalyvis siūlė daryti **neplaninius įmonių patikrinimus**.

2014 m. vykdytame tyrime dalyvavę darbuotojų atstovai taip pat dažniausiai siūlė darbdavių materialinio skatinimo ir informavimo priemones.

---

### 3.9. PM vartojimo prevencijos vykdymo Lietuvoje galimybės ir poreikis

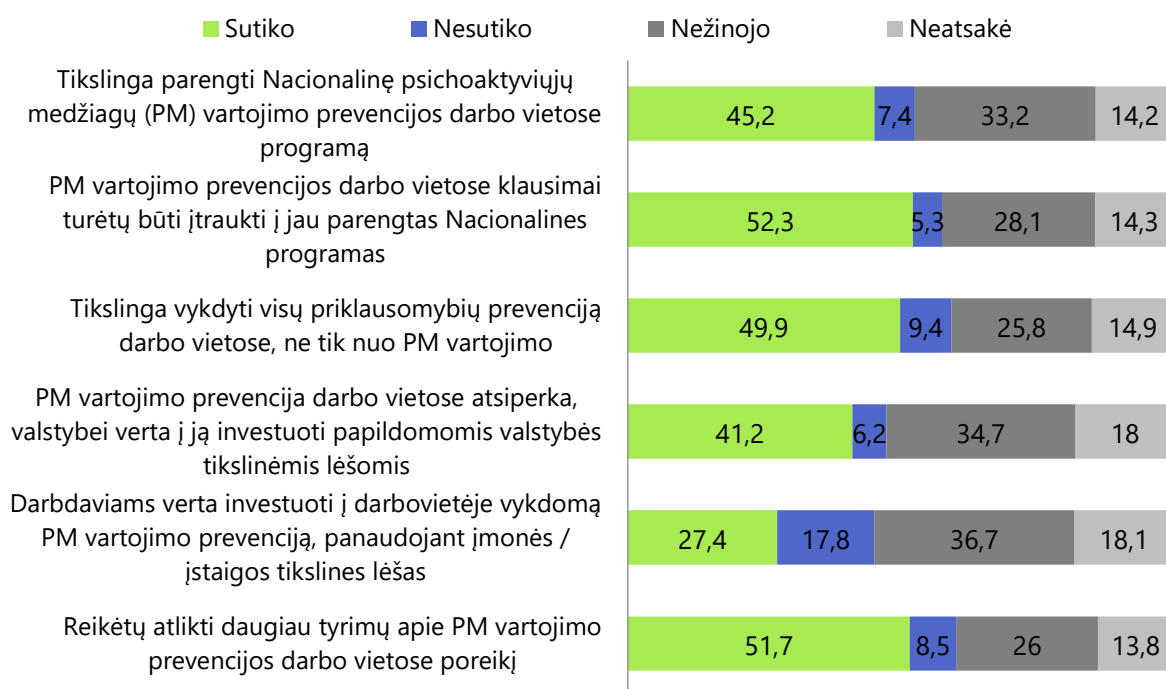
Pusė (52 proc.) tyrimo dalyvių sutiko, kad PM vartojimo prevencijos darbo vietose klausimai turėtų būti įtraukti į jau parengtas Nacionalines programas (pavyzdžiui, Valstybinę narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės ir vartojimo prevencijos programą). Šiek tiek mažesnė dalis (45 proc.) pritarė, kad būtų tikslinga parengti Nacionalinę PM vartojimo prevencijos darbo vietose programą (žr. 12 pav.). 2014 m. didesnė dalis tyrimo dalyvių pritarė šioms teiginiams (65-67 proc.) nei 2021 m.



Pusės (50 proc.) tyrimo dalyvių nuomone, tikslinga vykdyti visų priklausomybių prevenciją darbo vietose, ne tik nuo PM vartojimo, bet ir nuo lošimų, kompiuterinių žaidimų, interneto ir kt. (2014 m. – 59 proc.). 52 proc. tyrimo dalyvių sutiko, kad ateityje reikėtų atlikti daugiau tyrimų apie PM vartojimo prevencijos darbo vietose poreikį (2014 m. – 58 proc.).

Nors 41 proc. tyrimo dalyvių mano, kad PM vartojimo prevencija darbo vietose atsiperka ir valstybei verta į ją investuoti papildomomis valstybės tikslinėmis lėšomis, bet tik 27 proc. darbuotojų atstovų mano, kad darbdaviams verta investuoti į darbovietėje vykdomą PM vartojimo prevenciją, panaudojant įmonės / įstaigos tikslines lėšas. 2014 m. pastebėta tokia pati tendencija – ženkliai didesnė dalis tyrimo dalyvių manė, kad valstybei verta investuoti į PM vartojimo prevenciją darbo vietose nei kad darbdaviams verta į ją investuoti.

Svarbu pastebėti, kad 2021 m. (kaip ir 2014 m.), nemaža dalis tyrimo dalyvių nepateikė savo nuomonės minėtais klausimais arba jiems buvo sunku atsakyti, o nesutikusiųjų su teiginiiais dalis buvo nedidelė – 5-18 proc. Dažniausiai darbuotojų atstovai nepritarė, kad darbdaviams verta investuoti į darbovietėje vykdomą PM vartojimo prevenciją, panaudojant įmonės / įstaigos tikslines lėšas (18 proc.).



**12 pav.** Tyrimo dalyvių požiūris į PM vartojimo prevencijos vykdymo Lietuvoje galimybes ir poreikį (2021 m., N=551, proc.)

## 4. Išvados

**Respondentai.** Lyginant su 2014 m. tyrimu, 2021 m. tyrime dalyvavo beveik 5 kartus daugiau respondentų, didesnė dalis respondentų buvo vadovai ir dažniau atstovavo smulkias ar mikro, o ne vidutines darbovietes. 2021 m. mažesnė dalis tyrimo dalyvių atstovavo įmones nei 2014 m.

**Prevencijos darbo vietose prioritėtinės sritys.** 2021 m. tyrimo dalyviai dažniausiai nurodė, kad didžiausias dėmesys vykdant PM vartojimo prevenciją darbo vietose turėtų būti skiriamas pirminei PM vartojimo prevencijai (64 proc.) arba nurodė, kad vienodai svarbios visos sritys (68 proc.) – tiek prevencija, tiek gydymas, rehabilitacija ir reintegracija. 2014 m. tyrimo dalyviai taip pat dažniausiai prioritėtą skyrė pirminei PM vartojimo prevencijai arba nurodė, kad visos sritys vienodai svarbios.

62 proc. tyrimo dalyvių manė, kad darbovietėse didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas alkoholio vartojimo prevencijai. Kitų PM vartojimo prevencijai darbo vietose prioritėtą skyrė mažiau nei pusė apklaustųjų. 2014 m. taip pat dažniausiai buvo nurodoma alkoholio vartojimo prevencija. Lyginant su 2014 m., 2021 m. ženkliai didesnė dalis tyrimo dalyvių kaip prioritėtinę sritį išskyrė narkotikų vartojimo prevenciją darbo vietose (2014 m. – 13 proc., 2021 m. – 43 proc.).

**Informacijos poreikis.** Darboviečių atstovams dažniausiai trūko informacijos šiomis temomis:

- PM vartojimo prevencijos darbo vietose rezultatai, veiksmingumas ir geroji kitų šalių bei Lietuvos patirtis,
- PM vartojimo prevencijos darbo vietose priemonių įgyvendinimo stebėseną ir veiksmingumo įvertinimas,
- šių priemonių įgyvendinimo Lietuvoje teisiniai aspektai,
- darbuotojų tikrinimai, testavimas dėl PM vartojimo.

**Preveninės veiklos rezultatų aktualumas.** Tyrimo dalyviams aktualiausi PM vartojimo prevencijos darbo vietose rezultatai yra didesnis darbo našumas ir kokybė bei pagerėjusi darbuotojų sveikata. Šie preveninės veiklos rezultatai atrodė aktualiausi ir 2014 m. tyrimo dalyviams.

**Darbo vietose vykdomos PM vartojimo prevencijos priemonės.** Sprendžiant PM vartojimo problemą darbovietėse dažniausiai buvo taikomas darbuotojų informavimas, švietimas bei mokymai PM vartojimo prevencijos temomis. Vis dėlto, šią priemonę vykdė ženkliai mažesnė dalis darboviečių nei prieš 7 metus (2014 m. – 60 proc., 2021 m. – 45 proc.).

Dėl pandemijos 1 iš 5 darboviečių buvo vykdoma mažiau prevencinių priemonių, nei iki jos. O 7 proc. darboviečių prevencinių priemonių vykdymo mastas išliko toks pats, bet pakito jų pobūdis, įgyvendinimo būdai. Karantino metu sumažėjo visų vertintų PM vartojimo prevencijos ir kontrolės priemonių įgyvendinimas dalyje darboviečių. Apie trečdalis darboviečių, kurios iki tol vykdė tokias priemones kaip darbuotojų psichikos sveikatos gerinimas, švietimas, konsultavimas PM vartojimo problemų klausimais, pagalba darbuotojams, turintiems tokių problemų, pandemijos metu to nebedarė. Darbuotojų tikrinimų dėl alkoholio vartojimo nebevykdė ketvirtadalis darboviečių, kurios iki tol tai darė, o darbuotojų testavimo dėl narkotikų vartojimo nebevykdė daugiau nei pusė juos testavusių darboviečių.

32 tyrimo dalyviai pateikė gerosios praktikos savo darbovietėje pavyzdžius, išskirdami: darbuotojų konsultavimą, informavimą, gero mikroklimato palaikymą, kontrolės priemones, pagalbą priklausomiems asmenims ir finansinį darbuotojų motyvavimą.

**Darbuotojų alkoholio vartojimo problemos sprendimas.** Sprendžiant darbuotojų alkoholio vartojimo problemą, dažniausiai darbe neblaivūs pasirodę darbuotojai tą dieną nušalinami nuo darbo (61 proc. tyrimo dalyvių darbovietėse) arba gauna papeikimą (40 proc. darboviečių). Gerokai rečiau buvo nurodoma, kad problemų dėl alkoholio vartojimo turintys ar priklausomi darbuotojai yra konsultuojami arba jiems sudaromos galimybės gydytis ir užtikrinama darbo vieta baigus gydymo / reabilitacijos programą.

9 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad jų darbovietėse ši problema nesprenžžiama. Šis skaičius labai panašus į 2016 m. NTAKD užsakymu vykdytos gyventojų apklausos rezultatus, kai 8 proc. apklausoje dalyvavusių dirbančių asmenų nurodė, kad jų darbovietėje alkoholio vartojimo problema nėra sprendžiama.

2021 m. darboviečių atstovai problemų dėl alkoholio vartojimo turinčių darbuotojų atleidimą iš darbo nurodė kaip rečiau taikomą nei daugumą kitų priemonių ir ženkliai rečiau nei 2016 m. gyventojų apklausos duomenimis (2016 m. – 36 proc., 2021 m. – 25 proc.). O 2016 m. apklausos duomenimis, atleidimas iš darbo buvo minimas net 2,7-3,3 kartų dažniau nei problemų dėl alkoholio vartojimo turinčių darbuotojų konsultavimas ir galimybės gydytis sudarymas ar darbo vietos užtikrinimas baigus gydymo / reabilitacijos programą.

**Kliūtyms PM vartojimo prevencijos vykdymui darbo vietose.** Dažniausios kliūtyms PM vartojimo prevencijos vykdymui darbo vietose yra ne lėšų ar specialistų trūkumas, o poreikio vykdyti tokias veiklas nematymas ir iniciatyvos trūkumas.

**Darbdavių motyvavimas vykdyti PM vartojimo prevencijos priemones.** 2021 m. (kaip ir 2014 m.) darboviečių atstovai dažniausiai siūlė darbdavių materialinio skatinimo ir informavimo priemones, siekiant motyvuoti Lietuvos darbdavius vykdyti PM vartojimo prevenciją darbo vietose.

**PM vartojimo prevencijos vykdymo Lietuvoje galimybės ir poreikis.** Pusė tyrimo dalyvių sutiko, kad PM vartojimo prevencijos darbo vietose klausimai turėtų būti įtraukti į jau parengtas Nacionalines programas (pvz., Valstybinę narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės ir vartojimo prevencijos programą), kad tikslinga vykdyti visų priklausomybių prevenciją darbo vietose (ne tik nuo PM vartojimo, bet ir nuo lošimų, kompiuterinių žaidimų, interneto ir kt.) bei kad ateityje reikėtų atlikti daugiau tyrimų apie PM vartojimo prevencijos darbo vietose poreikį.

2021 m., kaip ir 2014 m., ženkliai didesnė dalis tyrimo dalyvių manė, kad prevencija darbo vietose atsiperka ir valstybei verta į ją investuoti nei kad darbdaviams verta į ją investuoti.

## 5. Rekomendacijos

NTAKD užsakymu 2020 m. pradžioje vykdyto gyventojų tyrimo rezultatai atskleidė, kad trečdalis dirbančiųjų kasdien rūkė, 1 iš 4 kasdien rūkančių darbuotojų kasdien rūkė uždaroje patalpose darbe (nepaisant galiojančių draudimų), dauguma dirbančiųjų vartojo alkoholį, daugiau nei trečdalis darbuotojų buvo vartoję alkoholį darbo vietoje, pusė darbuotojų buvo bent kartą gyvenime vartoję PM, siekdami sumažinti stresą, atsipalaiduoti, lengviau užmigti, o trečdalis – siekdami padidinti produktyvumą, darbingumą, motyvaciją atlikti užduotį ar pagerinti veiklos rezultatus<sup>2</sup>. Sumažinti darbuotojų PM vartojimą ir dėl to kylančias problemas (tiek darbe, tiek ir asmeniniame gyvenime) padėti gali tikslingas prevencinių priemonių įgyvendinimas darbo vietose. Valstybinėje narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės ir vartojimo prevencijos 2018–2028 metų programoje (toliau – Programa), kuri yra Nacionalinės darbotvarkės narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės, vartojimo prevencijos ir žalos mažinimo klausimais pagrindas, skelbiama, kad „tinkamas darbdavių požiūris į su psichoaktyviųjų medžiagų vartojimu susijusias problemas, kuriama darbo aplinka ir taikomos socialinės kontrolės, informavimo ar konsultavimo priemonės gali padėti išvengti darbuotojų sveikatai ar saugumui kylančios rizikos darbe, taip pat suteikti pagrindą žmogaus nuostatų ir elgesio, susijusio su psichoaktyviųjų medžiagų vartojimu, kaitai. Taigi žinių ir įgūdžių suteikimas darbdaviams, jų socialinės atsakomybės už plėtojamą veiklą, investavimo į žmonių sveikatos ir gerovės užtikrinimą skatinimas turi tapti viena iš prevencijos krypčių – kol kas tam tiek darbdaviai, tiek valstybė skiria itin mažai dėmesio.“ Deja, daugiau nei pusė (55 proc.) šiame 2021 m. vykdytame tyrime dalyvavusių darboviečių atstovų nematė poreikio darbovietėje vykdyti prevencinę veiklą. O 18 proc. tyrimo dalyvių nurodė nesuprantantys, kuo PM vartojimo prevencija būtų naudinga jų darbovietai. Be to, panaši dalis (17 proc.) darboviečių atstovų kaip kliūtį nurodė baiminimąsi, kad darbuotojai nepalankiai įvertins jų sprendimą įgyvendinti PM vartojimo prevencijos priemones.

Programoje numatyta nuosekliai vykdyti darbdavių ugdymo strategiją, kuria siekiama didinti sąmoningumą ir atsakomybę dėl PM vartojimo prevencijos taikymo bei sukurti ir praktiškai taikyti PM vartojimo prevencijos programas ir priemones darbo vietose. Atsižvelgiant į šio darboviečių atstovų tyrimo bei 2014 m. tyrimo rezultatus, motyvuojant darbdavius vykdyti PM vartojimo prevencijos priemones, reikėtų apsvarstyti darboviečių finansinio skatinimo galimybes ir kurti darbdavių informavimo priemones, akcentuojant tokius galimus prevencinės veiklos rezultatus kaip didesnis darbo našumas ir kokybė bei pagerėjusi darbuotojų sveikata, nes jie tyrimų dalyviams atrodė aktualiausi.

Daugumai (68 proc.) šio tyrimo dalyvių vienodai svarbios atrodė visos sritys – tiek prevencija, tiek gydymas, reabilitacija ir reintegracija. Programoje taip pat yra siūloma „numatyti priemones ir išteklius asmenims, priklausomiems nuo psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo, remti darbo rinkoje, motyvuojant darbdavius išsaugoti darbo vietą, kol asmuo gydomi dėl priklausomybės nuo psichoaktyviųjų medžiagų ir (ar) dalyvauja psichologinės socialinės reabilitacijos programoje“. Šio tyrimo duomenimis, 23 proc. darboviečių tokiems asmenims yra sudaromos galimybės gydytis ir

---

<sup>2</sup> Tabako gaminių ir alkoholio vartojimo prevencijos ir kontrolės priemonių efektyvumo ir požiūrio vertinimas. NTAKD, 2020 m. <https://ntakd.lrv.lt/uploads/ntakd/documents/files/Ataskaita.pdf>

užtikrinama darbo vieta baigus gydymo / reabilitacijos programą, o 27 proc. darbuotojų jie yra konsultuojami. Deja, šio tyrimo duomenimis, panašioje dalyje (25 proc.) darbuotojų problemų dėl alkoholio vartojimo turintys ar priklausomi darbuotojai yra atleidžiami iš darbo. Nors šis skaičius ženkliai mažesnis nei 2016 m. NTAKD užsakymu vykdytos gyventojų apklausos duomenimis, kai 36 proc. dirbančiųjų nurodė, kad problemų dėl alkoholio vartojimo turintys darbuotojai yra atleidžiami iš darbo, o gydymo, reabilitacijos ir darbo vietos išsaugojimo galimybė 2021 m. buvo minima ženkliai dažniau nei 2016 m., bet problema vis tiek išlieka aktuali, svarbu ieškoti būdų motyvuoti darbdavius išsaugoti darbo vietą, kol darbuotojas gydosi dėl priklausomybės ir (ar) dalyvauja psichologinės socialinės reabilitacijos programoje.

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 25 straipsnis numato, kad asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, kurie baigė psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas, yra laikomi darbo rinkoje papildomai remiamais asmenimis, jeigu jie kreipiasi į Užimtumo tarnybą ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programos baigimo. Tokiu atveju, darbdaviui yra kompensuojamos darbo užmokesčio išlaidos, kai jis įdarbina šiai tikslinei grupei priklausantį bedarbį. Vis dėlto, Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 2020 m. Užimtumo tarnyboje buvo užregistruoti tik 9 asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, kurie yra baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas. Per visus 2020 m. tik 1 toks asmuo pradėjo dalyvauti remiamojo įdarbinimo priemonėse – buvo įdarbintas subsidijuojant. Be to, valstybės pagalba nėra teikiama jau užimtam, t.y. dirbančiajam asmeniui, jei darbdavys sutiko išsaugoti darbo vietą, kol darbuotojas gydosi dėl priklausomybės ir (ar) dalyvavo psichologinės socialinės reabilitacijos programoje. Tad pastebimas trūkumas valstybės pagalbos motyvuojant darbdavius išsaugoti darbo vietą nuo psichoaktyviųjų medžiagų priklausomiems darbuotojams, kas ir pačius darbuotojus labiau skatintų spręsti problemą ir kreiptis pagalbos.

COVID-19 sukelta pandemija turėjo didžiulį poveikį visame pasaulyje ir sukėlė begalę naujų iššūkių valstybės institucijoms, darbdaviams, darbuotojams ir visiems gyventojams. Pandemijos laikotarpiu prasta darbuotojų psichologinė savijauta bei PM vartojimo problemos ir toliau išlieka aktualios. Vis dėlto, kai kuriose darbuotojų grupėse buvo atliekama mažiau prevencinių veiksmų nei iki pandemijos. Reikėtų skatinti darbdavius toliau vykdyti prevencines priemones, ieškoti galimų sprendimų, naujų prevencinės veiklos formų, tinkamų karantino sąlygoms.

Atsižvelgiant į šio tyrimo rezultatus, rekomenduojama skirti daugiau dėmesio visų priklausomybių prevencijai darbo vietose, ne tik nuo PM vartojimo, bet ir nuo lošimų, kompiuterinių žaidimų, interneto ir kt., prioritetą skiriant alkoholio vartojimo prevencijai.

Tikslinga ateityje parengti daugiau informacinės, metodinės medžiagos (arba atnaujinti jau parengtą) temomis, kurias kaip informacijos trūkumą išskyrė tyrimo dalyviai, bei aktyviau vykdyti šios informacijos sklaidą:

- PM vartojimo prevencijos darbo vietose rezultatai, veiksmingumas ir geroji kitų šalių bei Lietuvos patirtis,
- PM vartojimo prevencijos darbo vietose priemonių įgyvendinimo stebėseną ir veiksmingumą įvertinimas,
- šių priemonių įgyvendinimo Lietuvoje teisiniai aspektai,

- darbuotojų tikrinimai, testavimas dėl PM vartojimo.

Tikslinga būtų su tyrimo rezultatais supažindinti suinteresuotas institucijas, įstaigas, įmones ir organizacijas bei skatinti jų aktyvų dalyvavimą ir bendradarbiavimą plėtojant PM vartojimo prevencijos darbo vietose galimybes Lietuvoje.

Šio tyrimo rezultatai, susiję su COVID-19 pandemijos poveikiu PM vartojimo prevencijos priemonių įgyvendinimui darbo vietose, buvo pristatyti 2021 m. balandžio 27 d. NTAKD pranešime spaudai „Darbovietėse vykdoma mažiau prevencinių priemonių nei iki pandemijos“ (<https://ntakd.lrv.lt/lt/naujienos/darbovietese-vykdoma-maziau-prevenciniu-priemoniu-nei-iki-pandemijos>), skirtame paminėti Tarptautinę darbuotojų saugos ir sveikatos dieną.

Informaciją ir naudingas rekomendacijas, kaip įgyvendinti prevencijos priemones darbo vietose galima rasti NTAKD interneto svetainėje: <https://ntakd.lrv.lt/lt/prevencija/informacija/prevencija-darbo-vietose>.