



УДК: 613.83:331.44:159.9.072

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-10\(50\)-1496-1507](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-10(50)-1496-1507)

Козира Петро Володимирович доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів, <https://orcid.org/0000-0002-3046-9841>

ПРОФІЛАКТИКА ЗЛОВЖИВАННЯ ПСИХОАКТИВНИМИ РЕЧОВИНАМИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Анотація. У статті представлено теоретичний аналіз стратегій профілактики зловживання психоактивними речовинами (ПАР) на робочому місці.

Підкреслено, що зловживання ПАР серед працівників не лише негативно впливає на індивідуальну продуктивність, але й створює ризики для всього трудового колективу. Проблеми, пов'язані з ПАР, зумовлюють зниження когнітивних функцій, збільшення кількості прогулів, явище презентеїзму, зниження рівня безпеки та підвищення ризику виробничих травм. У результаті страждає загальний клімат в організації, зростає навантаження на інших співробітників і знижується ефективність бізнес-процесів. До чинників, які сприяють зловживанню ПАР на робочому місці, належать: надмірне професійне навантаження, низька оплата праці, відсутність можливостей для кар'єрного зростання, нестача ресурсів, погані умови праці, слабкий менеджмент, конфлікти з колегами, відсутність підтримки та стабільності зайнятості.

Метою статті є узагальнення стратегій профілактики вживання психоактивних речовин у трудовому середовищі.

Дослідження підтверджують, що розробка та впровадження комплексної профілактики з питань ПАР — це ключовий крок до створення безпечного, здорового та продуктивного середовища. Важливо не лише впроваджувати заборони, а й формувати культуру підтримки, обізнаності й раннього виявлення проблем. Традиційно це завдання реалізується за допомогою програми первинної та вторинної профілактики. Первинна профілактика має на меті запобігти виникненню проблем з ПАР шляхом формування обізнаності, здорових звичок і культури підтримки. Вторинна профілактика зосереджується на ранньому виявленні існуючих ризиків та зменшенні негативних наслідків, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин.

Серед найбільш ефективних підходів можна виокремити: регулярні просвітницькі та навчальні ініціативи, впровадження комплексної програми тестування на наркотики, програми управління стресом та покращення психологічного клімату на робочому місці та спонсоровані роботодавцем конфіденційні програми підтримки (Employee Assistance Program - EAP).



Водночас на практиці реалізація таких програм може стикатися з низкою викликів: спротивом з боку працівників, нестачею підготовлених фахівців, обмеженими фінансовими чи організаційними ресурсами, а також низькою обізнаністю керівництва щодо важливості цієї проблеми.

Ключові слова: профілактика на робочому місці, профілактика рецидивів, психоактивні речовини, зміцнення здоров'я, професійні стреси, алкоголь, наркотики.

Kozyra Petro Volodymyrovych candidate of psychological sciences Associate Professor Department of Practical Psychology, Lviv State University of Internal Affairs Educational and Scientific Institute of Management, Psychology and Security, <https://orcid.org/0000-0002-3046-9841>

PREVENTION OF SUBSTANCE ABUSE IN THE WORKPLACE

Abstract. The article presents a theoretical analysis of strategies for the prevention of substance abuse in the workplace.

It is emphasized that substance abuse among employees not only negatively affects individual productivity, but also creates risks for the entire workforce. The problems associated with substances lead to a decrease in cognitive function, an increase in absenteeism, the phenomenon of presenteeism (presence at work without real performance), a decrease in safety and an increase in the risk of occupational injuries. As a result, the overall climate in the organization suffers, the workload on other employees increases, and the efficiency of business processes decreases.

The factors that contribute to substance abuse in the workplace include excessive professional workload, low pay, lack of career opportunities, lack of resources, poor working conditions, weak management, conflicts with colleagues, lack of support and employment stability. The purpose of this article is to summarize strategies for preventing substance use in the workplace.

Research confirms that the development and implementation of comprehensive substance use prevention is a key step towards creating a safe, healthy, and productive environment. It is important not only to implement prohibitions, but also to create a culture of support, awareness and early detection of problems. Traditionally, this task is realized through primary and secondary prevention programs. Primary prevention aims to prevent the onset of substance use problems by creating awareness, healthy habits and a culture of support. Secondary prevention focuses on early detection of existing risks and reducing the negative consequences associated with substance use.

Some of the most effective approaches include regular education and training initiatives, the implementation of a comprehensive drug testing program, stress management programs and workplace psychological climate improvement, and employer-sponsored confidential support programs (EAPs).



However, in practice, the implementation of such programs may face a number of challenges: resistance from employees, lack of trained professionals, limited financial or organizational resources, and low awareness of the importance of this issue among management.

Keywords: prevention in the workplace, relapse prevention, psychoactive substances, health promotion, occupational stress, alcohol, drugs.

Постановка проблеми. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, вживання психоактивних речовин (ПАР) є одним із ключових чинників, що сприяє глобальному тягарю захворювань, маючи серйозні наслідки не лише для фізичного й психічного здоров'я, а й для безпеки та продуктивності на робочих місцях [1, С. 19]. Згідно з даними, щорічні економічні збитки у США, пов'язані зі зловживанням алкоголем, становлять близько 249 мільярдів доларів, а збитки від вживання наркотичних речовин — ще близько 193 мільярдів доларів [2, С. 126]. Ці втрати включають зниження продуктивності праці, витрати на охорону здоров'я, судові витрати та інші пов'язані витрати.

Попри серйозність проблеми, деякі організації уникають її визнання, демонструючи стратегії заперечення або ігнорування. Така реакція лише ускладнює своєчасне виявлення й вирішення проблем, пов'язаних із вживанням ПАР. Це підкреслює необхідність створення на робочих місцях сталої інфраструктури профілактики, яка б інтегрувала механізми раннього виявлення, підтримки та спрямованих втручань навіть у тих організаціях, які традиційно не асоціюються з медичною чи соціальною допомогою [3, С. 49].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед провідних дослідників, які зробили вагомий внесок у вивчення профілактики зловживання психоактивними речовинами, слід відзначити N. D. Campbell, J. T. Sorge, P. M. Roman, A. A. Hasan, G. M. Ames та інших. Разом із тим, незважаючи на наявність важливих напрацювань, ця проблема все ще залишається недостатньо дослідженою, зокрема в контексті інтеграції профілактичних підходів у політику управління персоналом та формування здорового корпоративного середовища.

Мета статті полягає в узагальненні стратегій профілактики вживання психоактивних речовин у трудовому середовищі.

Виклад основного матеріалу. Токсикоманія — це вживання психоактивних речовин, як легальних, так і нелегальних, природного або синтетичного походження, які впливають на центральну нервову систему. При регулярному застосуванні такі речовини викликають як психологічну, так і фізичну залежність, формуючи звичку, що поступово виходить з-під контролю.

Наслідки токсикоманії часто мають руйнівний характер — не лише для самої особи, яка вживає речовини, а й для її оточення. Серед постраждалих — сам залежний (через погіршення психофізичного здоров'я, втрату працездатності чи застосування дисциплінарних заходів), родина (втрата доходу, емоційна напруга, руйнування стосунків), роботодавець (зниження продуктивності, ризик



нещасних випадків) та суспільство загалом (потреба у фінансуванні програм лікування та реабілітації) [2, С. 127].

Більшість залежних на певному етапі стикаються із запереченням — небажанням визнавати наявність проблеми. Це психологічне заперечення зазвичай посилюється у міру прогресування залежності, поки людина не досягає критичної точки — так званого «дна», з якого починається шлях до змін або подальшого руйнування. У контексті трудової діяльності зловживання психоактивними речовинами істотно знижує продуктивність і загальну ефективність праці. Воно негативно впливає на низку ключових аспектів професійного функціонування, зокрема:

- Когнітивна функція (погіршення концентрації, провали в пам'яті та неправильне прийняття рішень можуть призвести до збільшення кількості помилок на робочому місці);
- Відвідуваність (співробітники з залежністю частіше мають більший рівень прогулів. Вони пропускають у середньому 22 дні на рік, що майже вдвічі перевищує кількість днів, які пропускають працівники без цієї проблеми) [4];
- Презентизм (навіть перебуваючи на роботі, працівники можуть не працювати на повну потужність через тривалі наслідки вживання психоактивних речовин, що призводить до зниження продуктивності);
- Безпека на робочому місці (співробітники, які вживають психоактивні речовини, становлять ризик для безпеки, особливо в галузях, де потрібен високий рівень пильності та координації);

Співробітники, які борються з розладами, пов'язаними зі зловживанням психоактивними речовинами, часто демонструють зниження продуктивності. Дослідження Канадського центру вживання психоактивних речовин і залежності підрахувало, що в 2014 році загальна вартість втрати продуктивності через вживання психоактивних речовин у Канаді становила 15,7 мільярда доларів США, що на 8% більше, ніж у 2007 році. Більшість цих витрат спричинили алкоголь і тютюн, відповідно 38% і 37% [5, С. 204].

У Сполучених Штатах економічний тягар є таким же значним.

Національна рада з алкоголізму та наркозалежності повідомляє, що зловживання наркотиками та алкоголем обходиться американському бізнесу приблизно в 81 мільярд доларів щорічно через втрату продуктивності, прогули та збільшення витрат на охорону здоров'я [4]. Таким чином, наслідки зниження продуктивності виходять далеко за межі індивідуального працівника і включають:

- Компанії можуть нести додаткові витрати, пов'язані з навчанням нового персоналу, оплатою понаднормової роботи іншим працівникам, які покривають відсутніх колег і потенційними юридичними зобов'язаннями, пов'язаними з нещасними випадками на виробництві;
- Команди можуть відчувати зниження морального духу та згуртованості, якщо колеги постійно погано працюють або часто відсутні;



- Організації можуть зіткнутися зі збільшенням плинності кадрів, що призведе до додаткових витрат щодо найму та навчання.

Зловживання психоактивними речовинами на робочому місці рідко виникає у вакуумі — воно є наслідком складної взаємодії психологічних, соціальних та організаційних чинників. Багато аспектів робочого середовища можуть ненавмисно сприяти розвитку проблемного вживання ПАР, створюючи сприятливий ґрунт для формування деструктивних моделей поведінки.

Дослідження підтверджують, що навіть на робочих місцях із високим статусом певні несприятливі умови можуть перетворити роботу на джерело хронічного стресу, який, у свою чергу, підвищує ризик вживання ПАР як неадаптивної стратегії подолання [6, С. 515]. Такі фактори можуть включати некомфортні умови роботи, відсутність безпеки, недостатні фізичні чи фінансові ресурси, поганий нагляд та проблеми з колегами, низьку оплату праці, погане навчання та підготовку до роботи, відсутність гарантії зайнятості та відсутність можливостей для кар'єрного зростання. Такі умови не лише підвищують вразливість працівників до зловживання психоактивними речовинами, але й сприяють формуванню організаційного клімату, у якому токсичні способи подолання стресу поступово стають нормою.

Проблеми, пов'язані з психоактивними речовинами на робочому місці, зазвичай стають помітними після однієї, двох або навіть трьох ключових подій, які сигналізують про системну загрозу [7, С. 263]:

- Порушення трудової дисципліни або професійної ефективності, зокрема: зниження якості чи продуктивності праці, часті прогули, запізнення, складнощі у взаємодії з колегами, клієнтами чи партнерами;

- Усвідомлення працівником негативного впливу власного вживання ПАР та добровільне звернення по допомогу в межах програми підтримки на робочому місці;

- Ініціювання допомоги з боку колег або керівництва у випадках, коли ознаки зловживання стають очевидними й потребують негайного втручання.

Створення комплексної політики щодо зловживання психоактивними речовинами на робочому місці є основоположним кроком у запобіганні зловживанню ПАР та створенні безпечного та продуктивного робочого середовища. Зазвичай на підприємствах застосовується первинна профілактика спрямована на запобігання розвитку проблем з ПАР, та вторинна профілактика спрямована на зменшення існуючих проблем.

Попри те, що первинна профілактика зазвичай є більш економічно доцільною та ефективною в довгостроковій перспективі, робоче середовище рідко є сприятливим для її повноцінного впровадження. Це зумовлено низкою бар'єрів. Наприклад, більшість працівників є повнолітніми й мають законне право вживати алкоголь у позаробочий час, тому роботодавці не завжди можуть або хочуть впливати на особистий стиль життя працівників поза межами робочого процесу. Водночас роботодавці зацікавлені в тому, щоб персонал



демонстрував високий рівень продуктивності, дотримувався трудової дисципліни та не створював загроз для безпеки інших працівників або клієнтів. Особливо це стосується організацій, що працюють у сфері обслуговування, охорони здоров'я, освіти тощо.

Дослідники наголошують, що на практиці більшість профілактичних програм на робочому місці зміщуються в бік вторинної профілактики, залишаючи недостатньо ресурсів для запобігання формуванню проблем на ранніх етапах [8, С. 112]. У зв'язку з цим доцільно детальніше розглянути ключові програми профілактики, які впроваджуються на робочому місці.

Одним із найефективніших напрямів є регулярні освітні та навчальні ініціативи, що спрямовані на підвищення обізнаності працівників щодо ризиків, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин. Такі програми не лише формують відповідальне ставлення до власного здоров'я, а й підвищують здатність персоналу вчасно розпізнавати ознаки залежності — як у себе, так і в колег, зокрема:

- Програми підвищення обізнаності (проведення семінарів і розповсюдження матеріалів про ризики та наслідки зловживання психоактивними речовинами може сприяти розвитку культури профілактики);

- Навчання менеджерів і супервізорів (навчання лідерів розпізнавати ознаки вживання ПАР, об'єктивно документувати занепокоєння та підходити до постраждалих співробітників із співчуттям є надзвичайно важливим. Таке навчання має охоплювати: виявлення змін у поведінці, розуміння правових рамок, застосування Employee Assistance Program - EAP).

Впровадження комплексної програми тестування на наркотики допомагають підтримувати безпеку, гарантувати дотримання правил і сприяти загальному добробуту працівників. Тестування на наркотики перед прийомом на роботу проводиться після того, як пропозицію про роботу було погоджено, але до початку роботи кандидата. Це тестування спрямоване на відсіювання осіб, які можуть становити загрозу безпеці через вживання ПАР. Це особливо поширене в чутливих до безпеки галузях, таких як транспорт, охорона здоров'я та будівництво.

Вибіркове тестування на наркотики передбачає тестування без попередження співробітників, відібраних у випадковому порядку. Цей метод служить стримуючим фактором проти вживання наркотиків, оскільки працівники знають, що вони можуть пройти перевірку в будь-який час.

Тестування на наркотики після нещасного випадку проводиться після того, як працівник став учасником нещасного випадку на виробництві. Мета полягає в тому, щоб визначити, чи вживання психоактивних речовин сприяло інциденту. Наприклад, Федеральне бюро транспорту в США (FMCSA) вимагає тестування після аварії за певних обставин, зокрема, аварії зі смертельними наслідками або коли водій отримує штраф за порушення правил дорожнього руху внаслідок аварії [9].



Перевірка на наявність обґрунтованої підозри проводиться, коли навчений керівник помічає ознаки, які вказують на те, що працівник може перебувати під впливом наркотиків або алкоголю. Індикатори включають зміни поведінки, фізичні симптоми або інші ознаки порушення. Роботодавці повинні переконатися, що керівники належним чином навчені виявляти ці ознаки та розуміють процедури ініціювання перевірки на наявність обґрунтованої підозри.

Впровадження тестування на наркотики на робочому місці вимагає ретельного балансу між забезпеченням безпеки та повагою до приватного життя працівників. Роботодавці повинні керуватися законодавчою базою та етичними міркуваннями, щоб розробити справедливу та ефективну політику тестування на наркотики. Працівники мають право на конфіденційність, на яку може вплинути перевірка на наркотики на робочому місці. Проте роботодавці зобов'язані підтримувати безпечне робоче середовище, особливо в галузях, які потребують безпеки.

Роботодавці повинні переконатися, що політика тестування на наркотики застосовується послідовно та ґрунтується на законних занепокоєннях щодо безпеки. Вибіркове тестування або тестування без підозри може бути дозволеним у певних контекстах, але має бути ретельно обґрунтованим, щоб уникнути порушення прав працівників. Прозорість має вирішальне значення в цьому контексті, тому роботодавці повинні:

- Розробити комплексну політику тестування на наркотики, яка описує мету, процедури та наслідки тестування;
- Надати працівникам письмове повідомлення такої політики;
- Забезпечити конфіденційність результатів тестування та відповідної інформації;
- Запропонувати ресурси підтримки, для працівників із позитивним тестом.
- Чітке спілкування допомагає зміцнити довіру та гарантує, що співробітники розуміють свої права та обов'язки щодо тестування на вживання ПАР.

Створення сприятливого середовища на робочому місці має важливе значення для запобігання зловживання психоактивними речовинами та сприяння загальному добробуту працівників. Ключові компоненти включають розвиток відкритого спілкування, забезпечення психологічної безпеки та впровадження програм управління стресом і оздоровлення.

Психологічна безпека означає середовище, в якому працівники почуваються комфортно, висловлюючи свої думки, не боячись негативних наслідків. В дослідженнях підкреслено, що таке середовище заохочує повагу та залучення, що призводить до підвищення мотивації, морального духу та креативності серед команд. Організації, які надають пріоритет психічному здоров'ю та підтримують співробітників із психічними розладами, мають більше шансів відчувати підвищення продуктивності та зменшення прогулів. За оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я, слабке психічне здоров'я обходиться



світовій економіці приблизно в 1 трильйон доларів США щорічно через втрату продуктивності [10].

Впровадження ініціатив щодо управління стресом і оздоровлення може значно покращити самопочуття працівників і зменшити ризик зловживання психоактивними речовинами. Одним з ефективних підходів є включення «перерв для підвищення кваліфікації», які є організованими звичайними перервами в роботі, спрямованими на покращення фізичного та психологічного здоров'я. Ці перерви можуть включати такі дії, як розтяжка, медитація або тренування дихання, і, як було досліджено, підвищують задоволення від роботи та продуктивність. Дослідження показують, що практика йоги серед працівників США майже подвоїлася з 2002 по 2012 рік, що вказує на зростаюче визнання її переваг у покращенні добробуту та продуктивності працівників [1, С. 26].

Крім того, виявилось, що поєднання фізичної активності з практиками уважності є більш ефективним у покращенні психічного здоров'я та благополуччя, ніж будь-який підхід окремо. Такі заходи можуть знизити рівень стресу та покращити загальний стан здоров'я працівників [11, С. 382].

Проактивна підтримка співробітників у вирішенні проблем, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин і психічним здоров'ям, вимагає не лише політики, але й культурних змін. Одним із найефективніших способів зменшити поширеність і вплив зловживання психоактивними речовинами на робочому місці є створення середовища, в якому працівники почуваються у безпеці, шановано і уповноважено. Це включає як надання конфіденційних послуг підтримки, так і усунення стигми, яка так часто змушує мовчати тих, хто найбільше потребує допомоги.

Конфіденційність є одним із найважливіших принципів втручання на робочому місці, пов'язаного з психічним здоров'ям і вживанням психоактивних речовин. Коли працівники не впевнені, що їхні приватні питання здоров'я залишаться в безпеці, вони з меншою ймовірністю будуть використовувати внутрішні програми або шукати професійної допомоги.

Employee Assistance Program (EAP) – це спонсоровані роботодавцем програми, призначені для допомоги працівникам у вирішенні особистих і пов'язаних з роботою проблем, включаючи зловживання психоактивними речовинами. Дослідження показують, що компанії, які активно впроваджують та підтримують EAP, демонструють до 65% зростання продуктивності працівників та зниження рівня прогулів майже на 33% після участі персоналу у програмі [12, С. 411]. Ці програми зазвичай пропонують:

- Короткострокове консультування та підтримку в кризових ситуаціях;
- Послуги направлення до спеціалізованих або реабілітаційних центрів;
- Допомога із пов'язаними проблемами, такими як стрес, виснаження, фінансові труднощі та сімейні конфлікти.

Програми EAP можуть бути організовані у двох форматах: внутрішні, коли допомога надається власними фахівцями компанії, та зовнішні, що реалізуються



у співпраці зі сторонніми спеціалізованими організаціями. Внутрішні програми дозволяють провайдерам глибше розуміти корпоративну культуру й особливості внутрішнього середовища, тоді як зовнішні зазвичай пропонують вищий рівень конфіденційності, ширший спектр послуг та доступ до вузькопрофільних спеціалістів. Серед ключових переваг ЕАР — зменшення прогулів, підвищення морального стану працівників, зниження витрат на охорону здоров'я та загальне підвищення продуктивності команди.

Що особливо важливо — дослідження підтверджують, що сам факт наявності добре комунікованої програми ЕАР уже позитивно впливає на сприйняття працівниками організаційної підтримки. Навіть ті, хто не користується послугами негайно, відчують психологічну безпеку та підтримку. Це сприяє формуванню здорової корпоративної культури, де нормально визнати, що «не бути в порядку — це нормально», і шукати допомоги — ознака сили, а не слабкості.

Попри зростання обізнаності, стигматизація залишається однією з найсерйозніших перешкод для турботи про психічне здоров'я на робочому місці. Багато працівників усе ще побоюються, що відкритість щодо проблем із психічним здоров'ям чи вживанням психоактивних речовин може призвести до осуду, втрати довіри з боку керівництва, зниження шансів на просування або навіть звільнення.

За даними опитування, проведеного у 2022 році, майже 60% співробітників відчували симптоми психологічного неблагополуччя, але лише кожен третій почувався достатньо безпечно, щоб обговорити ці проблеми на роботі [13]. Це свідчить про глибоку потребу в дестигматизації ментального здоров'я в корпоративному середовищі та створенні культури підтримки, де працівники не бояться просити допомоги. Щоб позбутися стигми, організації повинні прийняти наступні стратегії:

- Нормалізація розмов про психічне здоров'я. Важливо заохочувати керівників відкрито говорити про власний досвід або підтримувати відповідні ініціативи. Коли лідери демонструють, що проблеми ментального здоров'я чи вживання ПАР — це не прояв слабкості, а медичне питання, яке потребує уваги, — це задає тон відкритості в усьому колективі.

- Освітні програми зі зниження стигми. Тренінги для керівників і працівників мають не лише навчати виявляти ознаки проблем, а й розвивати навички емпатичного, безоціночного спілкування.

- Підтримка через рівних. Організації можуть запроваджувати ролі на кшталт «амбасадорів психічного здоров'я» чи «рівноправних слухачів» — це спеціально навчені працівники, які допомагають колегам зорієнтуватися у доступних ресурсах. Такі ініціативи особливо ефективні в умовах підвищеного стресу — у сфері охорони здоров'я, логістики, освіти чи виробництва.

- Анонімний зворотний зв'язок. Проведення конфіденційних опитувань і збору відгуків допомагає чесно оцінити емоційний клімат в організації та



виявити фактори, які можуть сприяти стресу або формуванню деструктивних звичок.

Запобігання зловживанню психоактивними речовинами на робочому місці — це не просто питання політики — це складний процес, що включає людську поведінку, організаційну культуру та управління ресурсами. Незважаючи на наявність підходів, що ґрунтуються на фактичних даних, на багатьох підприємствах важко впроваджувати ефективні програми. Тому потрібно розглянути основні проблеми з якими стикаються на підприємствах.

- Однією з найпоширеніших проблем є опір співробітників, який часто виникає через страх, стигматизацію або заперечення. Багато співробітників вагаються звертатися до ресурсів з питань зловживання психоактивними речовинами через занепокоєння щодо втрати роботи, шкоди репутації або того, що їх називатимуть «ненадійними». За даними досліджень, 75% працівників із розладами, пов'язаними зі зловживанням психоактивними речовинами не відчують себе комфортно обговорюючи свій стан із роботодавцем, навіть якщо доступні варіанти лікування [14, С. 2252379].

- Керівники відіграють вирішальну роль у забезпеченні дотримання політики, виявленні ранніх попереджувальних ознак і створенні сприятливого середовища. Тим не менше, багато керівників відчують себе невідповідними або неспроможними вирішувати проблеми, пов'язані з наркотиками. Підтверджено, що відсутність навчання та залучення керівництва є основною причиною того, чому багато програм боротьби зі зловживанням психоактивними речовинами на робочому місці не працюють [15]. Без адвокації з боку керівництва програми можуть існувати на папері, але не працювати на практиці через непослідовне застосування або відсутність довіри працівників.

- Організаціям, особливо малому та середньому бізнесу, часто не вистачає фінансових або людських ресурсів, необхідних для впровадження комплексних ініціатив із профілактики та лікування. Дослідження підтверджують, що лише 17% опитаних компаній пропонували структуровані освітні програми щодо зловживання психоактивними речовинами, насамперед через проблеми з витратами та обмежений доступ до кваліфікованих спеціалістів [16, С. 199].

Окрім того, невеликим компаніям може не вистачати власних експертів з кадрів або професійної гігієни для вирішення делікатних питань, що змушує їх покладатися на застарілу або неефективну політику.

Висновки. Розлади, пов'язані з вживанням психоактивних речовин, є серйозною проблемою, що вражає значну частину працездатного населення. До ключових чинників, які підвищують ризик зловживання ПАР серед працівників, належать: стресові умови праці, відсутність належної підтримки, незадовільні умови безпеки, низька оплата, поганий мікроклімат у колективі, обмежені ресурси та відсутність можливостей для професійного розвитку.

Наразі більшість профілактичних стратегій у трудових колективах зосереджені переважно на вторинній профілактиці — виявленні проблем на



ранніх етапах або наданні допомоги вже ураженим працівникам. Первинна профілактика, яка передбачає попередження формування проблемного вживання ПАР серед персоналу, все ще залишається недостатньо реалізованою.

Разом з тим, впровадження системної політики профілактики зловживання ПАР має потенціал не лише знизити рівень вживання речовин серед працівників, а й покращити безпеку, зменшити кількість виробничих травм, підвищити продуктивність і сприяти загальному психоемоційному добробуту персоналу. Ефективні профілактичні ініціативи мають стати важливим елементом корпоративної відповідальності та стратегічного управління людськими ресурсами.

Література:

1. Campbell, N. D. Harm reduction design: doing health and safety differently. *Drugs, Habits and Social Policy*. 2025. Vol. 26, № 1. P. 16-28.
2. Palma J. G. Theories of dependency. *International handbook of development economics*. 2008. №1. P. 125-135.
3. Roman P. M., Blum T. C. The workplace and alcohol problem prevention. *Alcohol Research & Health*. 2002. Vol. 26, № 1. P. 49.
4. Addiction In The Workplace. URL: https://www.addictioncenter.com/addiction/workplace/?utm_source=chatgpt.com дата звернення: 15.04.2025).
5. Sorge J. T., Young M., Maloney-Hall B., Ferguson B. Estimation of the impacts of substance use on workplace productivity: a hybrid human capital and prevalence-based approach applied to Canada. *Canadian Journal of Public Health*. 2020. № 111. P. 202-211.
6. Hasan A. A., Elsayed S., Tumah H. Occupational stress, coping strategies, and psychological-related outcomes of nurses working in psychiatric hospitals. *Perspectives in psychiatric care*. 2018. Vol. 54, № 4. P. 514-522.
7. Bacharach S. B., Bamberger P. A., Sonnenstuhl W. J. MAPs: labor-based peer assistance in the workplace. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 1996. Vol. 35, № 2. P. 261-275.
8. Ames G. M., Janes C. A cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace. *Alcohol Research*. 1992. Vol. 16, № 2. P. 112.
9. When does testing occur and what tests are required?. URL: https://www.fmcsa.dot.gov/regulations/drug-alcohol-testing/what-tests-are-required-and-when-does-testing-occur?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 15.04.2025).
10. The Value of a Psychologically Healthy Workplace. URL: https://www.verywellmind.com/promoting-mental-health-at-work-4175382?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 15.04.2025).
11. Remskar M., Western M. J., Osborne E. L., Ainsworth B. Effects of combining physical activity with mindfulness on mental health and wellbeing: Systematic review of complex interventions. *Mental health and physical activity*. 2024. № 26. P. 100-575.
12. Couser G. P., Nation J. L., Apker D. P., Hyde, M. A. The evolution of employee assistance programs to best support healthcare organizations. *Journal of Healthcare Management*. 2023. Vol. 68, № 6. P. 404-419.
13. Overcoming stigma: Three strategies toward better mental health in the workplace. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/overcoming-stigma-three-strategies-toward-better-mental-health-in-the-workplace> (дата звернення: 15.04.2025).
14. Li M. Peterson, C. Xu L., Mikosz C. A., Luo F. Medical costs of substance use disorders in the US employer-sponsored insurance population. *JAMA network open*. 2023. Vol. 6, № 1. P. 2252378-2252378.



15. Workplace Supported Recovery. URL: <https://www.cdc.gov/niosh/substance-use/workplace-supported-recovery/index.html> (дата звернення: 15.04.2025).

16. Frone M. R. Are work stressors related to employee substance use? The importance of temporal context assessments of alcohol and illicit drug use. *Journal of applied psychology*. 2008. Vol. 93, № 1. P. 199.

References:

1. Campbell, N. D. (2025). Harm reduction design: doing health and safety differently. *Drugs, Habits and Social Policy*, 26(1), 16-28 [in English].
2. Palma, J. G. (2008). Theories of dependency. *International handbook of development economics*, 1, 125-135 [in English].
3. Roman, P. M., & Blum, T. C. (2002). The workplace and alcohol problem prevention. *Alcohol Research & Health*, 26(1), 49 [in English].
4. Addiction In The Workplace. (n.d.). <https://www.addictioncenter.com>. Retrieved from: https://www.addictioncenter.com/addiction/workplace/?utm_source=chatgpt.com [in English].
5. Sorge, J. T., Young, M., Maloney-Hall, B., ... & Ferguson, B. (2020). Estimation of the impacts of substance use on workplace productivity: a hybrid human capital and prevalence-based approach applied to Canada. *Canadian Journal of Public Health*, 111, 202-211 [in English].
6. Hasan, A. A., Elsayed, S., & Tumah, H. (2018). Occupational stress, coping strategies, and psychological-related outcomes of nurses working in psychiatric hospitals. *Perspectives in psychiatric care*, 54(4), 514-522 [in English].
7. Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & Sonnenstuhl, W. J. (1996). MAPs: labor-based peer assistance in the workplace. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 35(2), 261-275 [in English].
8. Ames, G. M., & Janes, C. (1992). A cultural approach to conceptualizing alcohol and the workplace. *Alcohol Research*, 16(2), 112 [in English].
9. When does testing occur and what tests are required?. (n.d.). [fmcsa.dot.gov](https://www.fmcsa.dot.gov). Retrieved from: https://www.fmcsa.dot.gov/regulations/drug-alcohol-testing/what-tests-are-required-and-when-does-testing-occur?utm_source=chatgpt.com [in English].
10. The Value of a Psychologically Healthy Workplace. (n.d.). [verywellmind.com](https://www.verywellmind.com). Retrieved from: https://www.verywellmind.com/promoting-mental-health-at-work-4175382?utm_source=chatgpt.com [in English].
11. Remskar, M., Western, M. J., Osborne, E. L., & Ainsworth, B. (2024). Effects of combining physical activity with mindfulness on mental health and wellbeing: Systematic review of complex interventions. *Mental health and physical activity*, 26, 100575 [in English].
12. Couser, G. P., Nation, J. L., Apker, D. P., & Hyde, M. A. (2023). The evolution of employee assistance programs to best support healthcare organizations. *Journal of Healthcare Management*, 68(6), 404-419 [in English].
13. Overcoming stigma: Three strategies toward better mental health in the workplace. (n.d.). [mckinsey.com](https://www.mckinsey.com). Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/overcoming-stigma-three-strategies-toward-better-mental-health-in-the-workplace> [in English].
14. Li, M., Peterson, C., Xu, L., Mikosz, C. A., & Luo, F. (2023). Medical costs of substance use disorders in the US employer-sponsored insurance population. *JAMA network open*, 6(1), e2252378-e2252378 [in English].
15. Workplace Supported Recovery. (n.d.). [cdc.gov](https://www.cdc.gov). Retrieved from: <https://www.cdc.gov/niosh/substance-use/workplace-supported-recovery/index.html> [in English].
16. Frone, M. R. (2008). Are work stressors related to employee substance use? The importance of temporal context assessments of alcohol and illicit drug use. *Journal of applied psychology*, 93(1), 199 [in English].