

**MUNKAHELYI DROGTESZTEK: A TÜRELMETLENSÉG
NEM KIFIZETŐDŐ**

Sárosi Péter



Társaság a Szabadságjogokért, 2005.

ÖSSZEFOGLALÁS

Egyes vélemények szerint a kábítószereket akár alkalmilag is fogyasztó munkavállalók teljesítménye és egészségügyi kondíciója szükségszerűen és mérhetően romlik, ez jelentős veszteséget és kiesést okoz a termelésben. A munkahelyi drogtesztek forgalmazásával foglalkozó cégek egy látszólag kézenfekvő megoldást kínálnak erre a problémára: az állásra jelentkező és jelenleg is alkalmazásban lévő dolgozók kötelező, általános és szűrőpróbaszerű drogtesztelését. A következő tanulmányban azonban kimutatjuk, hogy ezen cégeknek a munkahelyi drogproblémákkal kapcsolatban hivatkozott adatait és a probléma kezelésére javasolt módszerének hatékonyságát nem támasztják alá tudományos bizonyítékok. A legális vagy illegális drogok használata ugyan valóban kockázatvállaló magatartásformának számít, azonban kontrollált, mértékletes használatuk egyáltalán nincs szükségszerűen káros hatással a munkahelyi teljesítményre. A statisztikai adatok szerint az olyan legális drogok, mint a például az alkohol, jóval nagyobb közegészségügyi és szociális problémák forrásai, mint a legnépszerűbb illegális drog, a kannabisz, melynek fogyasztási mutatói egyes országokban már a legális drogokéval vetekednek. A drogtesztelési eljárások egyrészt nem működnek százszázalékos pontossággal, másrészt nem képesek az aktuális bódultsági állapotot, csupán a közelmúltban történt drogfogyasztás tényét kimutatni, ez pedig félrevezető lehet, és nem jelent megfelelő szelekciót a hatékony és kevésbé hatékony munkaerő között. Az alkalmazottak körében jelentkező drogproblémák feltárásához és kezeléséhez a megfelelő humánerőforrás-gazdálkodással rendelkező vállalatnál nincs szükség drága drogtesztek megvásárlására, ezek ugyanakkor a problémák kezeléséhez szükséges bizalmi légkör gátjává válhatnak. Végül de nem utolsósorban, a kötelező munkahelyi drogtesztek sértik a munkavállalók személyiségi jogait, így bevezetésük költséges kártérítési pereket eredményezhet a vállalat számára.

„Kezdetben, a 80-as években és a 90-es évek elején a munkáltatók a drogtesztekkel kapcsolatban ezt mondták: 'Miért ne?' Jelenleg már a drogtesztekre is ugyanúgy tekintenek, mint bármi másra: 'Hol fog ez nekünk megtérülni?', mondják. És ha nem látják, hogy ezek a programok megtérülnek, akkor megkurtítják vagy megszüntetik azokat.”

LEWIS MALTBY (National Workrights Institute, Princeton Egyetem, New Jersey)

Bevezetés

A „drogtesztelés” arra a folyamatra utal, amelynek során a vizsgált személy testnedveiből vagy szövetmintáiból valamilyen pszichoaktív anyagot, illetve annak lebomlási termékeit (metabolitjait) próbálják kimutatni. A drogteszt leggyakoribb formái a vér- és vizelet-tesztek, de napjainkban már elterjedtek a nyál-, haj-, szőrszál- és verejték-tesztek is.¹ Az alkohol esetében a leggyakrabban alkalmazott teszt az ún. alkoholszonda, amely a kilélegzett levegő alkohol-szintjét méri, és ebből következtet a véralkohol-szintre. A drogtesztek alkalmazása egyes országokban különösen elterjedt az iskolákban és a munkahelyeken – jelen tanulmány a munkahelyi drogtesztek alkalmazásának etikai, tudományos és költséghatékonysági vonzatait vizsgálja a nemzetközi szakirodalomból levonható következtetések fényében.

Attól függően, hogy a drogteszteket milyen indokból, céllal és rendszerességgel alkalmazzák, J. Mørland a munkahelyi drogtesztek 8 típusát különbözteti meg:

- a munkábaállás előtti drogteszt;
- oknyomozó drogteszt;
- megalapozott gyanú alapján kezdeményezett drogteszt;
- periodikus drogteszt;
- szűrőpróba-szerű drogteszt;
- kezelés után újra munkábaálló alkalmazottak tesztelése;
- áthelyezéshez vagy előléptetéshez kapcsolódó drogteszt;
- önkéntes drogteszt.²

A drogtesztek bevezetését kétféle érveléssel támasztják alá: egyrészt a munkahelyek biztonságának és a munkaerő hatékonyabb kihasználásának érveivel (pragmatikus érv), másrészt, hogy kiszűrik az illegális tevékenységeket a munkahelyről (morális érv). A drogtesztek forgalmazásával foglalkozó vállalatok érthető okokból (az eladott tesztek számának és az ebből származó profitnak a növelése) többnyire a minél rendszeresebb és általánosabb szűrési módszereket ajánlják (az összes álláskereső tesztelése, a munkavállalók rendszeres időközönként való általános, szűrőpróba-szerű szűrése). A munkavállalók emberi jogainak, személyes adatainak és magánéletének védelmét szem előtt tartó szakszervezetek és jogvédő csoportok ugyanakkor csakis speciális és jól körülhatárolható esetekben tartják indokoltnak a munkahelyi drogtesztek elvégzését.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) a drogtesztek etikai vonzataival foglalkozó kiadványa szerint „a munkahelyi drogtesztek problematikája érzékeny területnek számít, mivel nehéz egyensúlyt teremteni a biztonsági és termelékenységi követelmények illetve a magánszféra inváziója és a diszkrimináció korlátozása között.”³ Az ILO 1996-ban általános ajánlásokat fogalmazott meg a tagállamok számára a munkahelyi

¹ Veress Tibor, „A kábítószer-fogyasztás bizonyításának lehetőségei,” *Belügyi Szemle* XLVIII/2, 2000. február 1.

² J. Mørland, „Types of Drug-Testing Programs at the Workplace”, *Bulletine on Narcotics: Drug Testing in the Workplace* (United Nations International Drug Control Program); XLV, no. 2., 83-114.

³ Behrouz Shahandeh és Joannah Caborn (ed.), *Ethical issues in Workplace Drug Testing in Europe*. Seminar on Ethics, Professional Standards and Drug Addiction, Strasbourg, 6-7 February 2003, organized by Pompidou Group, Council of Europe. 2.

alkohol- és drogproblémák kezelésének módjairól. A szervezet előírja, hogy a drogtestek bevezetését megelőzően az adott vállalatnak írott formában munkahelyi drogst stratégiát kell kidolgoznia, amely körülírja a tesztelés indokát, célját, a tesztelésben részt vevő felek jogait és kötelességeit. Ennek a stratégiának a munkaadói és munkavállalói oldal konszenzusán kell nyugodnia és egyértelműen meg kell határozni azokat a speciális szociális, egészségügyi vagy munkavédelmi problémákat, amelyek megoldása érdekében a tesztelésre szükség van. A testület szerint ugyanis a munkahelyi drogproblémákról szóló legtöbb bizonyíték „anekdotikus és feltételes érvényű”, a drogtestek pedig csak a drogfogyasztást magát képesek kimutatni, jelenleg nem létezik olyan teszt, amely kizárólag a drogfogyasztásnak a munkahelyi teljesítményre gyakorolt hatását indikálná.⁴

A munkahelyi drogtestek szabályozása: nemzetközi kitekintés

Nem csak a profit és non-profit szféra megközelítésében, hanem az egyes államok, kultúrák szabályozásában és szemléletében is alapvető különbségek jelentkeznek a munkahelyi drogtestek megítélését illetően. A morális érveken alapuló, a munkavállalók általános, szűrőpróba-szerű szűrésének gyakorlata elsősorban az Amerikai Egyesült Államokban vált népszerűvé, ahol az 1980-as években a Reagen elnök által meghirdetett „drogellenes háború” részeként a munkahelyi drogtesteket a drogfogyasztás csökkentésére irányuló általános nemzeti stratégia részévé tették (12564. számú elnöki rendelet).⁵ A drogmentes munkahelyekről szóló 1988. évi törvény (*Drug-Free Workplace Act*) ugyan nem tartalmaz speciális előírásokat a vállalatok számára a kötelező munkahelyi drogtestek bevezetéséről, azonban a szövetségi támogatásban részesülő vállalatoktól megköveteli, hogy „drogmentesek” legyenek. A törvény azonban az Egyesült Államokban is megköveteli az alkalmazott teljes körű tájékoztatását a drogtest céljairól, amelyek között csakis üzleti és nem morális célok szerepelhetnek. Ellenkező esetben a törvény szerint megsértik az alkalmazott magánszféráját (*privacy*) és a sértett jogi eljárást indíthat. Hasonló perekre szép számmal akad példa, 1985 és 1987 között például kizárólag Washington DC körzetében 97 hasonló pert indítottak és 316.000 dolláros kártérítést fizettek ki.⁶ Az amerikai Legfelsőbb Bíróság 1989-es két precedens értékű határozata (*Treasury Employees v. Von Raab, 489 U.S. 656* és *Skinner v. Railway Labor Executives, 489 U.S. 602*) megerősítette azt az elképzelést, miszerint a munkahelyi vizeletvizsgálatok „indokolt vizsgálatnak” minősülnek még akkor is, ha nem merül fel az egyes alkalmazottaknál a drogfogyasztás gyanúja. A helyzet ironiája, hogy éppen a kötelező drogtestek politikáját támogató törvényhozás képez kivételt, a honatyák és honanyák tesztelését ugyanis a Kongresszus következetesen elutasítja, mivel azt „megalázónak és alkotmányellenesnek” tartja.⁷

A drogtestek forgalmazása a 90-es években óriási iparaggá vált, amely évente átlagosan 12,7%-os növekedést könyvelhetett el. 1995-ben létrejött a drog és alkohol tesztek gyártó iparosok szövetsége (*Drug and Alcohol Testing Industry Association, DATIA*), amely erős lobbiszervezetként tevékenykedik Washingtonban, célja a drogtestek elterjesztése számára kedvező jogszabályi és politikai környezet kialakítása. A 21. század elejére azonban a drogtest-iparág fejlődése jelentősen lelassult. Bár 2002-ben minden eddiginél nagyobb -

⁴ *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace* (Geneva: ILO, 1996).

⁵ C. Zwerling, „Current practice and experience in drug and alcohol testing in the workplace,” *Bulletin Narcotics* 2 (1993): 155-96; Lynn Zimmer, „Drug Testing in the USA: A Policy for Maximising Harm,” Paper presented at the VIth International Conference on the Reduction of Drug Related Harm in Florence, March 1995.

URL: <http://www.drugtext.org/library/articles/967110.htm>

⁶ Hoerr, J. et al., „Privacy,” *Business week* (New York), 28 March 1988.

⁷ Theresa Yetmar, *Mandatory Drug Testing Should Not Be Allowed in the Workplace* (LA 401 Thesis, Baker University, Kansas, 2001), 6.

URL: <http://scholar.google.com/url?sa=U&q=http://www.bakeru.edu/library/reserves/la401/mkirk/etmar.pdf>

737 millió dolláros - jövedelmet hozott a droguesztek forgalmazása, az előző évhez képest ez csupán 1%-os növekedést jelent. Az Amerikai Menedzsment Szövetség (*American Management Association*) 2001-es felmérése szerint a munkaadók 61%-a alkalmazott drogueszteket a felvételi folyamat részeként – ez 7%-os csökkenést jelent az 1996-os 68%-al szemben. A Quest Diagnostic Inc., az USA egyik vezető drogueszt-forgalmazó cége 2003-ban 10%-os csökkenésről adott jelentést az eladott droguesztekből származó bevételeiben.⁸

Kanadában, ahol szűkebb körben alkalmazzák a munkahelyi drogueszteket, szintén egyre erősebb kritika éri ezt a gyakorlatot: a szövetségi Emberi Jogi Bizottság (CHRC) 2002-es határozatában a szűrőpróbaszerű, általános munkahelyi droguesztek gyakorlatát ellentétesnek ítélte a kanadai Emberi Jogi Törvénnyel (*Canadian Human Rights Act*). A Bizottság állásfoglalása szerint míg az alkohol-tesztek valóban képesen az aktuális bódultság kimutatására, a droguesztek képtelenek megkülönböztetni a munkahelyi teljesítményt aktuálisan befolyásoló bódultságot és a múltbeli drogfogyasztás nyomait, így nem szolgáltathatnak okot a munkavállaló kizárására a termelésből.⁹

Az Európai Unió tagállamaiban a droguesztekkel kapcsolatos attitűdök többnyire az egyes tagállamok általános drogpolitikai berendezkedését tükrözik. A legtöbb államban nincsenek explicit jogszabályok sem a droguesztek tilalmáról, sem pedig engedélyezéséről, szabályozásáról, így gyakoriak a munkahelyi droguesztekkel kapcsolatos munkaügyi perek és általános a jogbizonytalanság. A zéró-tolerenciát és absztinencia-kultúrát hirdető drogpolitikai irányzatok, amelyek uralkodónak számítanak Svédországban, hosszú ideig domináltak Belgiumban és Nagy-Britanniában is, a munkahelyi droguesztek széles körű elterjedéséhez vezettek. A drogfogyasztók emberi jogait és az ártalomcsökkentés irányelveit szem előtt tartó szabályozási modellek egyes államokban a kötelező droguesztek tilalmához (Hollandia) vezettek, más országokban erősen korlátozó előírások vannak érvényben (pl. Franciaország, Spanyolország).¹⁰

Az 1960-as években Svédországban hozták létre az eddig legjelentősebb, a munkahelyi drogp problémák kezelésére szakosodott intézményét, az Alna Tanácsot (Al – alkohol, Na - narkotikumok). A Svéd Munkaügyi Bíróság 1998. augusztus 26-i döntése alapján a vállalatok még akkor is droguesztre kötelezhetik alkalmazottaikat, ha semmilyen gyanú nem utal arra, hogy az alkalmazott drogokat használ. Miután egy svéd alkalmazottat pozitív drogueszt-eredmény miatt elbocsátottak munkahelyéről, a szakszervezet pert indított a munkaadó ellen. A munkaadó azonban azzal védekezett, hogy az alkalmazott egy különösen veszélyes területen, egy atomerőműben dolgozott, ahol a drogfogyasztók jelenléte kockázatot jelent a közbiztonságra. A szakszervezet viszont ezt azzal utasította vissza, hogy az alkalmazott takarítónő volt, aki csak az irodaépületben dolgozott, amelyre nem vonatkoznak különleges biztonsági előírások. A droguesztelési programról ezenkívül a munkáltató nem állapodott meg a szakszervezettel.

Az ügy eljutott az Európai Emberi Jogi Bíróságig, amelytől a szakszervezet azt várta, hogy mondja ki: a kötelező droguesztek sértik az Európai Emberi Jogi Konvenció 8.1. cikkelyét (a magánélet és a családi élet zavartalansága). A testület döntése értelmében a munkahelyi droguesztek elvégzésének általános tilalmát nem lehet levezetni az Európai Emberi Jogi Konvenció 8. cikkelyéből, ugyanakkor a munkaadó nem végezhet korlátlanul drogueszteket az alkalmazottai körében, csak bizonyos kritériumok fennállása esetén (például a munkaadónak jól indokolt érdeke fűződjön a teszt elvégzéséhez és a munkavállaló személyes integritását nem sértő módon hajtsa azt végre). A bíróság végül úgy döntött, hogy a svéd alkalmazott esetében a drogueszt elvégzése indokolt volt, mivel az atomerőműre

⁸ Andy Meisler, „Drug Testing's Negative Results,” *Workforce Management*, October 2003, 35.

⁹ Canadian Human Rights Commission, *Annual Report 2002* (Ottawa, 2003), 11.

¹⁰ C. Raskin, „Drug and alcohol testing in the workplace: moral, ethical and legal issues,” *Bulletin Narcotic* 45 (1993):45-81.

különleges biztonsági előírások érvényesek, amelyeket az illetékes hatóságok szabtak ki, ráadásul a vállalat a svéd törvényeknek (*Arbetsmiljölagen* 1977:1160) megfelelő módon járt el.

Nagy-Britanniában a jogi szabályozás és a közfelfogás szintén kedvez a munkahelyi drogteszteknek, bár itt is jelentős jogi bizonytalanság érzékelhető. Egy brit sportcentrum elbocsátott alkalmazottja 2002-ben szintén az Európai Emberi Jogi Konvenció 8. cikkelyére hivatkozva perelte be munkaadóját, ebben az esetben a brit bíróság a panaszosnak adott igazat. Egy 2001-es felmérés szerint a munkahelyek mintegy 60%-a rendelkezett a drogfogyasztással kapcsolatos belső szabályozással, azonban csak 18% írta elő az alkalmazottak kötelező tesztelését.¹¹ A Croner brit üzleti információs cég 2003-as jelentése szerint minden 8 angol vállalatból 1-ben kötelező drogtesztet végeznek. A sokáig a zéró-tolerancia elvén alapuló szigorú belga drogpolitika szintén kedvezően fogadta a munkahelyi drogtesztek bevezetését, bár Angliához képest itt a közlekedési iparágon kívül a munkahelyi drogtesztek kevésbé elterjedtek.¹² Franciaországban, Norvégiában és Hollandiában kizárólag a hagyományosan kockázatos munkatevékenységet végzők (vegyi, nukleáris és katonai üzemek, közlekedés stb.) esetében engedélyezi a törvény a munkahelyi drogtesztek alkalmazását. Hollandiában a munkába állás előtti drogteszteket a törvény egyenesen tiltja, a munkaadó a már alkalmazásban lévő munkavállalók esetében is csak a vállalati munkaügyi tanács beleegyezésével vezethet be drogszűrést. Franciaországban kizárólag szakorvos dönthet a drogtesztek elvégzéséről (abban az esetben, ha a munkavégzés biztonsága ezt megítélése szerint megkívánja), nem a munkaadó, az adatokat a munkaadó nem is használhatja fel.¹³

Magyarországi szabályozás

Magyarországon a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény határozza meg a munkavégzés általános biztonsági feltételeit mind a munkaadóra, mind a munkavállalóra nézve, így ez a jogszabály képezi a munkahelyi alkohol- és drogtesztekkel kapcsolatos szabályozás alapját is. A törvény kimondja, hogy „a munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka végzésére vonatkozó szabályok megtartásával végezhet munkát” [60. § (1)]. A munkavállaló köteles minden olyan körülményről (baleset, sérülés, rosszullet) azonnal jelentést tenni, amely a munkavégzés biztonságát befolyásolhatja, így az ittas vagy a bódult állapotról is. Ha a bódult állapot olyan magatartást eredményez, amelynek következményeként a munkavállaló megszegi a munkaviszonyból származó kötelezettségeit, az rendkívüli felmondási ok lehet. A magyar joggyakorlat tehát egyértelműen magát a *bódult állapotot* tekinti a munkavégzést közvetlenül befolyásoló tényezőnek, a munkaidőn kívüli *drogfogyasztás tényét* ugyanakkor nem.

Ami az alkohol-fogyasztást illeti, egy konkrét ügyel kapcsolatban született döntés kapcsán (BH 1998. 198.) a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkáltató ellenőrizheti, hogy a munkavállaló alkohol hatása alatt áll-e, azonban csakis indokolt esetben. Így például az adott esetben a munkavállaló joggal tagadta meg az alkohol-szondáztatást, mivel „amikor az alperes a felperest szondáztatni kívánta, semmi nem utalt arra, hogy a felperes alkoholt fogyasztott, illetőleg annak hatása alatt végezte a munkáját”. Ha a munkavállaló jogszerűen tagadja meg az alkohol-vizsgálatot, akkor ezért semmilyen

¹¹ Chartered Institute of Personnel and Development, *Alcohol and Drug Policies in UK Organizations* (London: CIPD, 2001).

¹² Alex Wong, „Forst & Sullivan to Analyse Attitude in Benelux toward Drug Testing,” *Virtual Medical Worlds* (2003. Augusztus) URL: <http://www.hoise.com/vmw/03/articles/vmw/LV-VM-08-03-31.html>

¹³ Shahandeh és Caborn (2003), 3.

hátrányos következmény nem érheti. Csak speciális foglalkozások esetén (pl. járművezetők) elfogadott az a gyakorlat, hogy a munkáltató indok nélkül is ellenőrizheti a munkavállaló véralkohol szintjét. Magának az alkoholos befolyásoltságnak a bizonyítása minden esetben a munkaadóra hárul. Bizonyos esetekben a bíróság a szondázás hiányában is bizonyítottnak tekinti az ittas állapotot, így például akkor, ha a munkavállaló azt szóban maga is elismerte, esetleg a szemmel látható ittasságot szemtanúk igazolták (BH 1999. 183.). Ha mégis szondázásra kerül sor, a szonda eredményét a munkavállaló nem köteles elfogadni: kérheti az üzemorvosi vizsgálatot, amelynek során vérmintát vesznek tőle és azt laboratóriumban vizsgálják meg [16/1986. (XII. 17.) EüM rendelet].

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Avtv. 2. § 2.b) pontja alapján a kábítószeres függőségre, illetve kábítószer-fogyasztásra vonatkozó személyes adatok *különleges adatoknak* minősülnek, így az adatkezeléshez szükséges valamely törvény kifejezett rendelkezése vagy az érintett önkéntes, egyértelmű, tájékozott beleegyezésen alapuló írásos felhatalmazása [Avtv. 3.§ (2)]. A különleges adatokat csakis célhoz kötötten lehet kezelni. Ez az adatvédelmi szabályozás jelentősen leszűkíti a munkahelyi drogtesztek alkalmazásának lehetőségeit. Az adatvédelmi ombudsman 2005. júniusában *rendkívül progresszív*, az emberi jogi szempontokat és a tudományos kutatás eredményeit prioritásnak tekintő állásfoglalást jelentetett meg a munkahelyi drogtesztek elvégzésével kapcsolatban.¹⁴ Az állásfoglalás szerint munkavállaló önkéntes hozzájárulása egy munkahelyi drogteszt elvégzéséhez erősen megkérdőjelezhető „a kiegyensúlyozatlan munkáltatói-munkavállalói hatalmi pozíciók egyenlőtlensége miatt”, „a tesztelés a magánszférába súlyosan beavatkozó, a személyiségi jogokat sértő gyakorlathoz vezethet” és „a mobilteszt hatékonysága nem meggyőző, mert a teszteredmények a fogyasztás tényéről – vagy akár csak a szerrel való testi kontaktusról - adnak felvilágosítást és nem a munkavégzésre való alkalmasságról.”

Az adatvédelmi ombudsman ezért szigorú feltételekhez köti a munkahelyi drogtesztek alkalmazását, így például kizárólag „különös biztonsági kockázattal” járó munkakörökben dolgozó alkalmazottaknál tartja azt indokoltnak, hiszen „a vizsgálatot csak a biztonsági érdek alapozhatja meg.” Ezzel az ombudsman gyakorlatilag elvágja annak a lehetőségét, hogy a drogteszteket pusztán a „drogellenes háború” eszközeként, morális célok érdekében lehessen alkalmazni. A munkahelyi drogteszteket csak „megfelelő végzettséggel rendelkező személy irányítása alatt lehet végezni,” a dolgozóknak pedig jogukban áll, hogy az esetleges pozitív eredményt független ellenőrzésnek vessék alá. Kiemeli az állásfoglalás, hogy a drogteszteket csakis egy koherens munkahelyi alkohol- és drogpolitika részeként, preventív-felvilágosító elemekkel lehet bevezetni, nem pusztán fegyelmezési célokból.

A kockázatok reális mérlegelése

A munkaadó szempontjából nem feltétlenül azok a drogok jelentik a legnagyobb kockázatot, amelyek a törvény szerint illegálisak. Az olyan legális drogok, mint az alkohol és a dohány hosszú távú, rendszeres és intenzív használata bizonyítottan súlyos egészségügyi szövődményekhez vezet, ezek a vezető halálokok között szerepelnek Magyarországon (tüdőrák, szív- és koszorúér betegségek, májkárosodás stb.). Az ENSZ Egészségügyi Világszervezetének (WHO) felmérése szerint a világ össznépessége körében előforduló betegségek 8,9%-áért a droghasználat a felelős, a legális drogok ezen belül a megbetegedések több mint 90%-áért felelősek.¹⁵ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) becslései szerint a világ munkavállalóinak mintegy 3-5%-a alkoholista, 25%-a pedig nagyívó. Az ILO jelentése arról számol be, hogy „pusztán számbeli sokaságuk miatt a mértékletes és alkalmi szeszital-

¹⁴ URL: http://abiweb.obh.hu/abi/aktualis/1994_H_2004-7.htm

¹⁵ *Neuroscience of Psychoactive Substance Use and Dependence* (Geneva: WHO, 2004), IX.

fogyasztók okozzák a munkahelyi alkoholproblémák legnagyobb hányadát.”¹⁶ Mégis kevés munkáltató követeli meg a munkavállalóktól a teljes absztinenciát az alkoholtól vagy a dohányzástól, bocsát el alkalmazottakat kizárólag azért, mert esténként megisznak néhány pohár sört a munka után, esetleg elszívnek egy szál cigarettát a reggeli kávé mellé.

Bár köztudott, hogy a mérsékelt alkoholfogyasztásnak egyenesen jótékony hatásai lehetnek a kardiovaszkuláris betegségek kialakulásával szemben, kevesen veszik figyelembe azokat a kutatási eredményeket, amelyek az alkalmi, szociális alkoholfogyasztás jótékony pszicho-szociális hatásait igazolják.¹⁷ A *British Medical Journal* megjegyzi, hogy „a közegészségügyi kampányok gyakran nem veszik figyelembe az emberek igényét a kikapcsolódásra.”¹⁸ Bár az alkoholfogyasztás kétségkívül kockázatvállaló magatartásnak számít, a mérsékelt alkoholfogyasztásnak jelentős szerepe lehet a munkahelyi stressz kezelésében, így közvetetten hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkavállaló optimális teljesítményt nyújtson.¹⁹ Amerikai kutatók kimutatták, hogy a mérsékelt alkoholfogyasztók (jövedelem alapján mért) munkahelyi teljesítménye átlagosan mind a nagyivók, mind az alkoholt soha nem fogyasztók teljesítményét meghaladja.²⁰

Az alkohol- és dohányfüst-mentes munkahelyek kialakítása természetes igény a munkáltatók részéről, viszonylag egyszerű és igazságos módszerekkel megvalósítható. A füstjelző berendezések és az alkoholszondák hatékonyan megállapítják, ha a munkavállaló aktuálisan drogot fogyaszt vagy drog hatása alatt áll a munkahelyén. Az alkoholszondák a leheletből kimutatott levegőalkohol-szint alapján következtetnek a véralkohol-szintre, így elvileg nem mutathatnak ki az aktuális munkanapot megelőző napon történő alkoholfogyasztást. Magyarországon a Legfelsőbb Bíróságig is eljutott egy olyan eset, amelyben a felperes (egy az alkoholszonda eredménye miatt elbocsátott alkalmazott) azt állította, hogy a nála mért 0,54%-os levegőalkohol-szintet az általa használt szájspray okozta (EBH 1999.47). Az ehhez hasonló kétséges esetekben a munkavállaló kérheti az illetékes orvostól a vérvizsgálat elvégzését [16/1986. (XII.17.) EüM rendelet]. A hazai bírósági gyakorlat a posztalkoholos állapotot (másnaposság) is alkoholos befolyásoltságnak tekinti, ennek megállapítására ugyanakkor szintén nem elegendő az alkoholszonda, csakis az orvosi vizsgálat.

A munkahelyi drogtesztek árusításával foglalkozó Örmester Kft. reklámnyaga szerint a drogok hatása alatt álló munkavállalók „növelik a balesetek lehetőségét, hiányzásuk többszörös, mint egy nem drogfogyasztónak, nehezen tartják be a határidőket, gyakran mennek betegszabadságra, romlik a koncentráció, gyengül az ítélőképesség és a fizikai erőnlét.”²¹ A szöveg azt sugallja, hogy ezek a káros hatások még „a társadalmi normáknak még megfelelő, viszont alkalmi drogfogyasztás” esetén is fennállnak, az alkalmi drogfogyasztók „egyre csökkenő tendenciát mutatnak” a munkahelyi teljesítményben. A Kft. droggockázati menedzsment képzéseket kínál a munkaadóknak, melyek arról próbálják meggyőzni őket, hogy a drogok hatása akár 72 órán keresztül is fennmaradhat, így a munkaidőn kívüli drogfogyasztás is éppoly veszélyes, mint a munkaidőben történő

¹⁶ ILO, *Drug and Alcohol Abuse: An Important Workplace Issue*, URL: <http://www.ilo.org>

¹⁷ S. Peele és M. Grant (Szerk.), *Alcohol and pleasure: A health perspective*, (Philadelphia: Brunner/Mazel), 187-207.

¹⁸ Cleare, A.J., & Wessely, S.C., „Just what the doctor ordered: More alcohol and sex,” *British Medical Journal*, 315 (1997): 1637-1638.

¹⁹ Culbert, D.S., *Drinking, expectancies, life stress, and social support as predictors of alcohol use*. Dissertation Abstracts International, 1989, 51(1), 424-B.

²⁰ French, M.T., és Zarkin, G.A., „Is moderate alcohol use related to wages: Evidence from four worksites,” *Journal of Health Economics*, 14 (1995): 319-344; Heien, D., „The relationship between alcohol consumption and earnings,” *Journal of Studies on Alcohol*, 57 (1996) 536-542.

²¹ Örmester Kft., „Drogmegelőzés”

drogfogyasztás.²² A cég szerint az általuk forgalmazott drogtesztek adhatnak megnyugtató megoldást erre a problémára, amelyek az alkalmazott nyálából 24 órán belül képesek kimutatni az illető személy esetleges illegális drogfogyasztását (kannabisz, amfetamin, metamfetamin, kokain, ópiátok esetében).

Bár az illegális drogok fogyasztásának előfordulása jóval ritkább, az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium (ICSSZEM) 2004-es jelentése szerint a felnőtt magyarországi népesség 11,4%-a használt már valamilyen illegális szert (a legtöbben kannabiszt), az aktív drogfogyasztók többsége a nagyobb városokban összpontosul.²³ Nagy tehát annak a valószínűsége, hogy a magyarországi vállalatok alkalmazottai között is előfordulnak drogfogyasztók. De vajon azt jelenti-e ez az adat, hogy mintegy 5-600 ezer olyan magyar állampolgár él közöttünk, aki rendszeresen hiányzik munkahelyéről vagy iskolájából, rendszeresen betegszabadságot vesz ki és rossz teljesítményre van kárthatva? Világszerte számos munkáltató megköveteli alkalmazottaitól az illegális szerektől való teljes önmegtartóztatást, figyelmen kívül hagyva azon kutatási eredményeket, amelyek szerint ezen illegális szerek kontrollált, szociális használata éppolyan kevésbé van kihatással a munkahelyi teljesítmény esetleges romlására, mint a legális drogok esetében.

A legális vagy illegális drogok használata ugyan valóban kockázatvállaló magatartásformának számít, azonban kontrollált, mértékletes használatuk egyáltalán nincs szükségszerűen káros hatással a munkahelyi teljesítményre. A statisztikai adatok szerint az olyan legális drogok, mint a például az alkohol, jóval nagyobb közegészségügyi és szociális problémák forrásai, mint a legnépszerűbb illegális drog, a kannabisz, melynek fogyasztási mutatói egyes országokban már a legális drogokéval vetekednek. A drogtesztelési eljárások egyrésztől nem működnek 100%-os pontossággal, másrésztől nem képesek az aktuális bódultsági állapotot, csupán a közelmúltban történt drogfogyasztás tényét kimutatni, ez pedig félrevezető lehet, és nem jelent megfelelő szelekciót a hatékony és kevésbé hatékony munkaerő között. Az alkalmazottak körében jelentkező drogz problémák feltárásához és kezeléséhez a megfelelő humán erőforrás-gazdálkodással rendelkező vállalatnál nincs szükség drága drogtesztek megvásárlására, ezek ugyanakkor a problémák kezeléséhez szükséges bizalmi légkör gátjává válhatnak. Végül de nem utolsósorban, a kötelező munkahelyi drogtesztek sértik a munkavállalók személyiségi jogait, így bevezetésük költséges kártérítési pereket eredményezhet a vállalat számára.

Illegális drogfogyasztás és termelékenység

Már az 1980-as évek óta gyakran hangoztatott érv, hogy az illegális drogok használata miatt csökkenő termelékenység óriási károkat okoz a munkáltatóknak. Az 1980-as években 34 milliárd dollárra, a 90-es évekre pedig 60 milliárd dollárra becsülték ezt a kárt, napjainkban sokszor már 100 milliárd dolláros összegről hallani („A szövetségi munkaügyi minisztérium úgy becsüli, hogy évente 75-100 milliárd dollárnyi kárt okoz az amerikai gazdaságnak a kábítószer-fogyasztás,” Világgazdaság, 2005. július 22). Ezek a becslések azonban nem az *aktuális termelékenységi adatokon* alapulnak. A 34 milliárd dolláros becslés az észak-karolinai *Research Triangle Institute* (RTI) felméréséből származik.²⁴ Ez a vizsgálat összehasonlította azon háztartások éves bevételét, ahol a háztartás egyik tagja bevallotta, hogy valaha napi rendszerességgel használt marihuánát azoknak a háztartásoknak az éves bevételével, amelyekben egyik tag sem használt marihuánát. A különbségből kiszámolták a termelékenységnek a marihuána-fogyasztás rovására írható csökkenését (34 milliárd USD). A

²² Szerencsés László, *drugRisk Management*, Grand Hotel, Margitsziget (2004. november 11.)

²³ Jelentés a kormány részére a magyarországi kábítószer-helyzetről. (Budapest: ICSSZEM, 2004), 6.

²⁴ Henrik Harwood et al., *Economic Costs to Society of Alcohol and Drug Abuse and Mental Illness* (Research Triangle Park, NC: Research Triangle Institute, 1984).

későbbi felnagyított adatok (60 majd 100 milliárd dollár) tulajdonképpen ezt a becslést szorozták be az infláció becsült mértékével.

Az RTI jelentés adatait azonban óvatosan kell kezelni. Egyrészt a bevételek csökkenéséről szóló adatok nem pontosak, ugyanis a válaszadók maguk jelölték meg havi bevételük nagyságát egy 7 fizetési kategóriát tartalmazó listán, ahol az egyes kategóriák között 10.000 dolláros különbség is előfordul. Ilyen durva eltérésekkel nehéz a drogfogyasztás hatására bekövetkező teljesítmény-romlás kimutatása. A társadalmi különbségek sem voltak megfelelőképpen kontrollálva, így például nem vették figyelembe az etnikai hovatartozást, a lakóhelyet és a háztartásban élő nem-gyermek hozzátartozók számát. A legnyomósabb érv azonban az, hogy a bevételi különbségek csak a valaha marihuánát napi szinten használók és a marihuánát nem használók között voltak kimutathatók: ezzel szemben a marihuánát jelenleg is rendszeresen használók és a marihuánát nem használók bevételei között nem sikerült különbséget találni. Márpedig ha a marihuána-fogyasztásnak valóban jelentős negatív hatásai lennének a munkahelyi teljesítményre, akkor ezeknek a hatásoknak nyilvánvalóan tükröződniük kellene ebben a mutatóban is. Ráadásul a marihuánán kívül egyéb illegális szereket használók esetében sem sikerült kimutatni hasonló eltérést a háztartások bevételeiben, ami valószínűleg nem annak az eredménye, hogy a heroin és kokain fogyasztói kevesebb munkahelyi problémával küzdenek, mint a marihuána fogyasztói.²⁵

Egy másik, széles körben idézett kutatás, az ún. „Firestone-tanulmány” szerint a rekreációs droghasználók 2,2-szer nagyobb valószínűséggel hiányoznak a munkahelyükről, 3,6-szor nagyobb valószínűséggel szenvednek vagy okoznak sérülést munkahelyi baleset során, 5-ször nagyobb valószínűséggel veszik igénybe a táppénzt. Ezzel a tanulmánnyal csupán egy apró probléma van, mégpedig az, hogy valójában nem is létezik: soha nem publikálták hivatalosan, semmit nem tudunk a metodológiájáról vagy a vizsgált mintáról. Tulajdonképpen a gumiabroncsokat gyártó Firestone cég belső vállalati jelentéséből szivárgott ki és egy havi rendszerességgel megjelenő hírlevél (*Drug Abuse and Alcoholism Newsletter*) révén került a köztudatba 1983-ban. Egy nem létező kutatás nem létező eredményei bejárták a világsajtót és gyakran visszaköszönnek a drogtesztet forgalmazó cégek reklámanyagaiban is. A német *Handelsblatt* július 23-ki cikkében²⁶ az adatok úgy szerepeltek, mint az amerikai munkaügyi minisztérium kutatásának eredményei, ezt a cikket idézte a magyarországi Világgazdaság:

„Másképpen kimutatható, hogy egy kábítószer-fogyasztó alkalmazott egyharmadnyival kevésbé termelékeny, mint „tisztá” társa, 3,6-szer olyan gyakran válik munkahelyi baleset áldozatává, és ötször olyan gyakran okoz munkahelyi balesetet.”²⁷

A hírt átvette a HVG is.²⁸ Ez a láncreakció jó példát szolgáltat arról, hogy a gyakran gyengén alátámasztott vagy esetleg alaptalan kutatási eredmények milyen könnyen média-szenzációvá válnak, illetve hogy bizonyos kutatási eredményekből általánosítva milyen félrevezető féligazságok jelennek meg az újságok szalagcímeiben.

A szigorú tudományos metodológiával folytatott kutatások eredményei sajnos ritkábban köszönnek vissza a médiában. Az amerikai Nemzeti Tudományos Akadémia (NAS) jogi, orvosi és gazdasági szakértőkből álló bizottsága 1994-ben publikálta átfogó szemlélését a

²⁵ John P. Morgan, „The 'Scientific' Justification for Urine Drug Testing,” *Kansas Law Review* 36 (1988): 683-697.

²⁶ „Bitte Anstellen zum Pipi-Test” *Handelsblatt* (2005.07.22.) URL:

<http://www.handelsblatt.com/pshb/fn/relhbi/sfn/buildhbi/cn/GoArt!200014,200812,931916/artpage/1/SH/0/depot/0/index.html>

²⁷ „Drogvizsgálat a munkahelyeken,” *Világgazdaság* (2005.07.22.) URL:

<http://www.vg.hu/index3.php?app=cikk&datum=2005-07-25&d=2005-07-25&r=12&c=24>

²⁸ „Vizeletmintát vesznek az álláskeresőktől,” *HVG* (2005.07.22.) URL:

<http://hvg.hu/karrier/20050722vizeletminta.aspx?s=2005722nl>

drogfogyasztás és a munkahelyi teljesítmény kapcsolatáról szóló tudományos szakirodalomról.²⁹ „*A szer hatása alatt? A drogok és az amerikai munkaerő*” című jelentés szerint „gyakran feltételezik, de ritkábban bizonyítják, hogy azok, akik a munkahelyükön kívül alkoholt vagy egyéb drogokat fogyasztanak, azok a munkahelyükön is ezt fogják tenni, vagy legalábbis olyan kevéssel a munkaidő előtt, hogy az befolyással lesz a munkahelyi teljesítményükre. Míg az alkoholnak tulajdonítható teljesítményromlás tisztán megjelenik a laboratóriumi vizsgálatokban, a marihuánának tulajdonítható romlást nehezebb kimutatni.” (89.o.) Az átnézett kutatások eredményei alapján a tudósok arra következtettek, hogy „az adatok ... nem szolgáltatnak szilárd bizonyítékot az alkoholon kívül más drogoknak a munkahelyi biztonságra kifejtett kártékony hatásáról.” (107.o.) Két munkahelyi vizsgálat eredményei például azt mutatták, hogy a drogteszteken pozitív eredményt elért munkások nem szenvedtek gyakrabban munkahelyi balesetet, mint negatívra tesztelt társaik.³⁰ Egy utahi vállalatnál például a baleset utáni drogtesztek elvégzése után azt találták, hogy a 213 balesetet szenvedő munkásnak csupán 4%-ánál sikerült drogfogyasztásra utaló jeleket találni, de ezekben az esetekben sem volt bizonyított, hogy a drogfogyasztásnak bármi köze lett volna a baleset kialakulásához.³¹ Ami a marihuána fogyasztás másnapján bekövetkező „poszt-kannabiszos” állapot tüneteit illeti, az Akadémia szakértői szerint ezek „alig jelentkeznek, ha egyáltalán kimutathatók”. (114. o.)

Az Akadémia tanulmánya szerint a kutatóknak egyedül az illegális droghasználat és a betegség miatti hiányzások számának alakulása között sikerült pozitív korrelációt kimutatniuk: egyes vizsgálatok szerint ugyanis a droghasználók gyakrabban hiányoznak a munkahelyükről, mint a drogokat nem használó társaik. Valójában azonban ezt a képet is árnyalja az a tény, hogy a droghasználók körében magasabb a fiatalok aránya, mint az időseké, a férfiak aránya, mint a nőké. Számos kutatás kimutatta már ugyanis azt, hogy a fiatalok a drogtól függetlenül is gyakrabban hiányoznak a munkahelyükről, mint az idősebbek, illetve a férfiak gyakrabban hiányoznak, mint a nők.³² Egyes kutatások szerint a drogteszten pozitív eredményt elért munkavállalókat gyakrabban bocsátják el munkahelyükről, mint a negatív teszteredményt produkáló munkavállalókat. Az egyik például magasabb elbocsátási arányt mutatott ki a drogteszten pozitív eredményt elért egészségügyi dolgozók körében. A kutatók azonban később rájöttek arra, hogy a legtöbb droghasználó olyan posztokra nyert felvételt, ahol az elbocsátások száma egyébként is magasabb volt, mint más állásokban. Miután egy új vizsgálatot kezdtek, amely már kizárólag ezeket az állásokat betöltő droghasználókra és nem-használókra vonatkozott, az eredmények szerint a droghasználókat valójában ritkábban bocsátották el állásukból, mint a nem-használókat.³³

A birt Joseph Rowntree Alapítvány által 2004-ben publikált független vizsgálat (*Independent Inquiry on Drug Testing at Work*, IIDTW) hasonló eredményekre vezetett Európában, mint az amerikai Tudományos Akadémia vizsgálata az Egyesült Államokban. A kutatók 18 hónapon keresztül gyűjtötték az adatokat vállalatoktól, jogászoktól, orvosoktól,

²⁹ Jacques Normand, Richard O. Lempert és Charles P. O'Brian (ed), *Under the Influence? Drugs and the American Workforce* (Washington DC: National Academy Press, 1994.)

³⁰ Jacques Normand et al., „An Evaluation of Pre-Employment Drug Testing,” *Journal of Applied Psychology* 75 (1990): 926-32; Craig Zwerling et al., „The Efficacy of Preemployment Drug Screening for Marijuana and Cocaine in Predicting Employment Outcomes,” *Journal of the American Medical Association* 264 (1990): 2639-43.

³¹ Dennis Crouch et al., „A Critical Evaluation of the Utah Power and Light Company's Substance Abuse Management Program: Abstenteeism, Accidents and Costs,” in S. Gust and J. Walsh (ed.), *Drugs in the Workplace: Research and Evaluation Data* (Rockville MD: National Institute on Drug Abuse, 1989), 169-93.

³² Nigel Nicholson et al., „Absence from Work and Personal Characteristics” *Journal of Applied Psychology* 62 (1977): 319-27.

³³ David Parish, „Relation of the Pre-employment Drug Testing Result to Employment Status,” *Journal of General Internal Medicine* 4 (1989): 44-47.

szakszervezetektől, rendőröktől, biztonsági szakemberektől és szociológusoktól. A vizsgálat során nem találtak egyértelmű összefüggést a munkahelyi balesetek és az illegális szerek fogyasztása között a veszélyeztetett iparágakban (szállítás, bányászat stb), az áttekintett 12 tanulmány közül csupán 5 mutatott ki bizonyos korrelációt. Bár a munkahelyi alkohol- és drogfogyasztást egyértelmű kockázati forrásként azonosították, a rossz munkakörülmények, a kialvatlanság, a betegségek és a stressz sokkal jelentősebb problémaforrásnak bizonyult.³⁴

Mit mutatnak ki a drogtestek?

A drogtestek forgalmazói szerint a munkahelyi drogtestek képesek kimutatni a kábítószerrel által kiváltott károsodást a munkahelyi teljesítményben, akár aktuális, akár korábbi drogfogyasztás okozta is azt. A drogtestek ellenzői szerint azonban az alkohollal szemben az illegális drogok esetében használt kémiai tesztelési eljárások nem képesek kimutatni az aktuális bódult állapotot, csupán a közelmúltban történt drogfogyasztás tényét, amelynek egyáltalán nem feltétlenül van kihatása az aktuális munkavégző képességre. A vizelet-tesztetek nem a drogokat mutatják ki, hanem a droghasználat nyomában járó bomlástermékeket, metabolitákat. Ebből több probléma is következik:

- a tesztek a metabolitákhoz hasonló kémiai szerkezetű anyagoknál is pozitívat jelezhetnek (pl. egyes gyógyszerek, kozmetikumok, táplálék-kiegészítők használata esetében is hamis pozitív eredményt produkálhatnak)
- kimutathatnak olyan droghasználatot, amelynek pszichoaktív hatásai már rég elmúltak (a napokkal ezelőtt történt marihuána-fogyasztás és a munkavégzés előtt fél órával történt fogyasztás között nem képesek különbséget tenni);
- elmulaszthatják a drogok aktuális pszichoaktív hatásai alatt lévő munkavállalók kimutatását, mivel a metaboliták sokszor csak órákkal a fogyasztás után jelentkeznek.

Az alkohol esetében a munkavállalói képességet vitathatatlanul negatív irányban befolyásoló posztalkoholos állapothoz hasonló „másnaposság” ugyanakkor az illegális drogok többségénél nem mutatható ki. A legnépszerűbb illegális drog, a kannabisz (akár marihuána, akár hasis formában) pszichoaktív hatásai legfeljebb néhány óráig tartanak, a mozgáskoordinációt és szellemi teljesítőképességet vizsgáló tesztek csupán egy-két órával a használat után képesek szignifikáns eltéréseket kimutatni a normális állapothoz képest. Azt a széles körben elterjedt nézetet, miszerint a zsírsejtek által elraktározott kannabisz-hatóanyag (THC) akár hónapokkal a fogyasztás után is felszabadulhat a vérben és pszichoaktív hatásokat produkálhat, nem támasztják alá tudományos bizonyítékok.³⁵

³⁴ *Drug testing in the workplace: summary conclusions of the Independent Inquiry into Drug Testing at Work* (Joseph Rowntree Foundation, 2004).

³⁵ John Morgan és Lynn Zimmerman, *Marijuana Myths, Marijuana Facts* (New York: The Lindesmith Centre, 1997), 119-123.

Táblázat: Egyes illegális drogok kimutathatósága különféle tesztelési eljárásokkal

| ANYAG | VÉR | NYÁL ³⁶ | VIZELET ³⁷ | HAJ | HATÁS IDŐTARTAMA |
|------------------------|------------|--------------------|----------------------------|--------|--|
| AMFETAMIN | nem ismert | 50 óra | 2-4 nap | 90 nap | 2-10 óra |
| KANNABISZ (egyszeri) | 3-4 óra | 24 óra | 2-3 nap | 90 nap | 1-3 óra |
| KANNABISZ (rendszeres) | 4-8 óra | 24 óra | 1-3 hónap | 90 nap | 1-3 óra |
| KOKAIN | 5-6 óra | 12-36 óra | 12 óra | 90 nap | 20-40 Mp szívás 60-90 Mp szippantás |
| KODEIN/MORFIN | nem ismert | 24 óra | 2-3 nap (k) 3-4 nap (m) | 90 nap | 4-6 óra |
| HEROIN | nem ismert | 24 óra | 3-4 nap | 90 nap | 4-6 óra |
| METAMFETAMIN | 1-3 nap | 50 óra | 3-5 nap | 90 nap | 2-6 óra |

A drogtesteket forgalmazó amerikai vállalatok lobbiszervezete, a DATIA 2004-ben elérte, hogy az USA Egészségügyi Minisztériumának drogabúzással foglalkozó kutatóintézete (SAMSHA) állást foglaljon az új tesztelési technológiákkal, így a haj- és nyál-tesztekkel kapcsolatban.³⁸ A hajtesztek esetében a SAMSHA figyelmeztetett arra, hogy a környezeti befolyásoló tényezők (pl. a marihuánafüstnek való kitettség) és a haj színe jelentős hatással lehetnek a teszt eredményére, például a sötét hajban nagyobb koncentrációban találnak drogfogyasztásra utaló jeleket, mint a világos vagy vörös hajban (így felmerül az etnikai diszkrimináció lehetősége is). A vizelet-tesztekkel szemben a nyál (*saliva*) teszteknek (például a Magyarországon forgalmazott *Dräger DrugTest*®-nek) megvan az az előnyük, hogy a drogfogyasztás időpontját jóval kisebb hibahatáron belül képesek kimutatni (bár még így is jóval a pszichoaktív hatások időtartamán kívül). Ezzel szemben drágábbak a vizelet-tesztnél, és míg a metamfetamin és ópiátok kimutatására megbízhatóbbak, addig a kannabisz kimutatására kevésbé. A kannabisz aktív hatóanyaga, a THC ugyanis nem kerül be a nyálba passzív diffúzió útján a véráramból, mint a legtöbb egyéb drog hatóanyaga. A THC tehát csakis úgy kerülhet be a nyálba, ha a fogyasztás során közvetlenül a szájüregbe kerül. Egyes Internetes forgalmazók ma már széles választékban kínálnak olyan száj-tisztító anyagokat és kapszulákat, amelyek kimondottan a nyál-tesztek megtévesztését szolgálják a kannabisz-fogyasztóknak. A SAMSHA ezért azt ajánlja, hogy a tudomány jelen állása mellett a nyálteszteket csakis vizeletvizsgálattal kiegészítve alkalmazzák.³⁹

Bár a drogtestek bevezetésének támogatói hangsúlyozzák, hogy a drogtestek célja nem a drogfogyasztók büntetése, valójában a tesztek önmagukban képtelenek különbséget tenni alkalmi, szociális drogfogyasztók és problémás drogfüggők között. A pozitív eredmény

³⁶ A *Dräger DrugTest*® hivatalos honlapján megadott adatok alapján.

URL:

http://www.draeger.com/ST/internet/DE/de/Produkte/Detection/AlcoDrug/DragerDrugTest/pd_draeger_drugtest.jsp

³⁷ A vér- és vizelet-tesztekre vonatkozó adatok forrása: Veress Tibor (2000).

³⁸ Összefoglalás az új technológiákról: Edward J. Cone, „New Developments in Biological Measures of Drug Prevalence,” in *NIDA Research Monographs 167* (Washington DC: NIDA, 1997), 108-129.

³⁹ Substance Abuse and Mental Health Services Administration, „Proposed Revisions to Mandatory Guidelines for Workplace Drug Testing,” *Federal Register* 69 (2004): 19676.

URL: <http://a257.g.akamaitech.net/7/257/2422/14mar20010800/edocket.access.gpo.gov/2004/pdf/04-7984.pdf>

így egyáltalán nem alkalmas a munkahelyi drogproblémák azonosítására, a munkahelyeken bevezetett drogprevenciós és terápiás programok – bizalmi légkör kialakulása esetén - pedig valójában a drogtesztek nélkül is képesek hatékony válaszokat adni ezekre a problémákra.

A munkahelyi drogtesztek elrettentő hatása

A munkahelyi drogteszteknek valóban lehet elrettentő hatása, azonban ez nem jelenti, hogy szükségszerűen a kevésbé termelékeny és veszélyes munkaerőt szűrik ki, csökkentve a munkahelyi drogproblémákat és növelve a vállalat termelékenységét. A legtöbb vállalat a drogtesztek sikerességét csak egy közvetett mutatóval tudja alátámasztani: a pozitív teszteredmények számának csökkenésével. Az USA-ban egy drogtesztet forgalmazó cég sikerként könyvelte el, hogy 1987 és 1997 között a pozitív teszteredmények százalékos aránya 18 százalékról 5 százalékra csökkent. Az Amerikai Szabadságjogi Unió (ACLU) tanulmánya azonban rámutatott arra, hogy ez a csökkenés annak köszönhető, hogy az illegális szerek általános népszerűség körében mért prevalenciája még a drogtesztek bevezetése előtti időszakban (a hetvenes évek végén) csökkenésnek indult.⁴⁰

Az ACLU ugyanakkor számos előre nem látott negatív konzekvenciát tulajdonít a munkahelyi drogtesztek bevezetésének, amelyek számos vállalatot arra bírtak, hogy függesszék fel a szűrési programot. Ilyen negatív konzekvencia például az alkalmi droghasználó de amúgy kreatív munkaerő kiszűrése. Az R. Brinkley Smithers Intézet és a Cornell Egyetem közös vizsgálata például kimutatta, hogy egyes munkaadók „megszüntették az állásra jelentkezők drogszűrését, mivel ez aránytalanul megnehezítette a megfelelő képességekkel rendelkező munkaerő felvételét.”⁴¹ Az állásra jelentkezők drogtesztelését megvalósító vállalatok joggal tarthatnak attól, hogy éppen a képzett és kreatív munkaerőt rettentik el, amely így a konkurens, drogtesztek nem alkalmazó cégekhez áramlik. A már alkalmazásban álló munkavállalók drogtesztelése szintén nem várt negatív következményekkel lehet a munkahelyi morálra, bizalmi légkörre. A vizelet-teszteket az alkalmazottak többnyire megalázó tortúraként élik meg még akkor is, ha ők maguk nem fogyasztottak drogot. A különféle ételek, gyógyszerek miatt keletkező hamis pozitív eredmények azzal a veszéllyel fenyegetnek, hogy egyes dolgozókat ártatlanul meghurcolnak. A drogtesztek eredményei különleges adatnak számítanak és nagyon kényes, bizalmas adatkezelési eljárást igényelnek, amelyből ugyanakkor nem lehet kiküszöbölni az emberi hibát mint tényezőt.

Nem elhanyagolható problémát jelent a munkahelyi drogtesztelés költségessége. Egyes becslések szerint az Egyesült Államokban évente 1 milliárd dollárt költenek a vállalatok a mintegy 20 millió dolgozó drogtesztelésére.⁴² Az amerikai Tudományos Akadémia korábban idézett tanulmánya szerint a drogtesztelés költségeit 1,2 milliárd dollárra becsülte (24 millió, egyenként 50 dollárba kerülő teszt). Egy elektromos vállalat vizsgálata szerint 10.000 dolgozó tesztelése után mindössze 49 pozitív eredmény született, így minden pozitív eredmény kiszűrése 20.000 dollárjába került a cégnek. Egy kongresszusi vizsgálat szerint a pozitív tesztek aránya 0,5% volt, így minden egyes pozitív eredmény 77.000 dollárba került az adófizetőknek.⁴³ A drogtesztek forgalmazása kétségkívül jó üzlet – de nem a

⁴⁰ Lynn Zimmer (ed), *Drug Testing: A Bad Investment* (New York: ACLU, 1999), 15.

⁴¹ Cornell University, „Drug Testing: Cost and Effect,” *Cornell/Smithers Report on Workplace Substance Abuse Policy* 1:1, 4 (1992).

⁴² Edward M. Shepard és Thomas J. Clifton, „Drug Testing and Labor Productivity: Estimates Applying a Production Function Model,” *Institute of Industrial Relations, Research Paper No. 18*, Le Moyne University, Syracuse, NY (1998), 8.

⁴³ „Workplace Substance Abuse Testing, Drug Testing: Cost and Effect,” *Cornell/Smithers Report*, Utica, New York: Cornell University (January 1992).

drogtesztek alkalmazóinak, hanem forgalmazóinak, a tesztek gyártóinak, a mintákat bevizsgáló laboratóriumoknak, a vállalatokat tanácsokkal ellátó konzultánsoknak.⁴⁴

Valószínűleg ezekkel a tényezőkkel is magyarázható, hogy egyes vizsgálatok szerint a munkahelyi drogteszteket alkalmazó cégek gyakran gyengébb termelékenységi mutatókat produkálnak, mint az ugyanazon területen tevékenykedő, drogteszteket nem alkalmazó vállalatok. A Szilikon-völgy 63 számítástechnikai vállalatának termelékenységét összehasonlító vizsgálat például arra a meglepő eredményre jutott, hogy a drogtesztek bevezetése „csökkentette és nem növelte a termelékenységet”.⁴⁵ Az álláskeresőket drogtesztelő cégek 16 százalékkal, azok a cégek pedig, amelyek mind munkába állás előtti, mind általános, szűrőpróba-szerű drogtesztelést is alkalmaztak, 29 százalékkal alacsonyabb eredményt értek el a termelékenységi mutatókban, mint a drogteszteket elvető konkurens vállalatok. A kutatók ezt elsősorban a drogtesztek bumeráng-hatásával magyarázták: a munkahelyi bizalmi légkör és morál károsodásával. Tom Peters, az egyik legnevesebb amerikai menedzsment szakértő szintén azt állítja, hogy azok a vállalatok lehetnek a legsikeresebbek az üzleti életben, amelyek alkalmazottaikat felnőttként, partnerként kezelik és tiszteletben tartják emberi méltóságukat.⁴⁶

A brit Rowntree Alapítvány korábban idézett vizsgálata (IIDTW) szintén nem talált bizonyítékot a munkahelyi drogtesztek állítólagos teljesítmény-növelő hatására. A jelentés rámutatott, hogy még ha van is némi pozitív hatás a teljesítményre, annak arányosnak kell lennie a tesztelési program költségeivel, beleértve az olyan nem pénzügyi jellegű költségeket, mint például a munkahelyi morál és a munkahelyi kapcsolatok alakulása. Az IIDTW szerint a drogteszteknek lehet szerepe a speciális biztonsági előírásokat igénylő foglalkozási ágazatoknál a balesetek visszaszorítása érdekében, ugyanakkor nem lehet a munkavállalók viselkedését szabályozó-korlátozó eszközként alkalmazni a termelékenység növelésére.⁴⁷

A drogteszteket forgalmazó cégek szerint a drogteszteknek nem célja a fogyasztóként kiszűrt munkaerő megbüntetése, csakis a segítségnyújtás, tehát a megfelelő kezelési programhoz való irányítás. A drogtesztek azonban képtelen önmagukban kiszűrni a problémás droghasználókat, mivel nem tudják megkülönböztetni az alkalmi fogyasztást az abúzustól. Ha a vállalat a drogteszteket használja annak mértékéül, hogy melyik munkavállalót küldi kezelésbe, akkor szükségszerűen több fogyasztót kell terápiára irányítani, köztük a probléma-mentes alkalmi fogyasztókat is – ez pedig (az orvosi-etikai problémákon túl) jelentősen megnöveli a költségeket. Egy 1996-os felmérés szerint az Egyesült Államokban például a drogteszteket alkalmazó cégek 63%-a utalja kezelési programba a kiszűrt fogyasztókat. Ez jelentősen megnövelte ezen vállalatok kiadásait, mivel egy munkavállaló terápiás költségei elérték a 9-12 ezer dollárt.⁴⁸

Az amerikai Munkaügyi Minisztérium Statisztikai Hivatala (*Department of Labour's Bureau of Labor Statistics*) jelentése szerint „háromból egy olyan üzleti vállalkozás, amely drogtesztelő programról számolt be 1988-ban, 1990-re megszüntette azt”. A vizsgálat kimutatta, hogy a nagyvállalatok 9%-a, az 50 alkalmazottnál kevesebb dolgozót foglalkoztató vállalatoknak pedig 46%-a szüntette be a drogtesztelést ebben az időszakban. Az okok között elsősorban a várt jótékony hatások elmaradása, a túl magas költségek és a zavaros jogi szabályozás szerepelt.⁴⁹ Az Amerikai Menedzserek Egyesülete (AMA) óvja a munkaadókat

⁴⁴ Craig Zwerling, *Journal of the American Medical Association* 272 (1994): 1867.

⁴⁵ Edward M. Sephard és Thomas J. Clifton, „Drug Testing: Does It Really Improve Labour Productivity?”, *Working USA* (1998 November/December): 76.

⁴⁶ Tom Peters, *In Search of Excellent* (New York: Warner Books, 1982), 238.

⁴⁷ *Drug testing in the workplace: summary conclusions of the Independent Inquiry into Drug Testing at Work* (Joseph Rowntree Foundation, 2004).

⁴⁸ Lynn Zimmer (1999), 20.

⁴⁹ Howard Hayghe, „Anti-Drug Programs in the Workplace: Are They Here to Stay?”, *Monthly Labour Review* (1991 Április), 29.

attól, hogy bizonyítékok nélkül elfogadják a drogteszteléssel foglalkozó cégek állításait: „a statisztikai bizonyítékok elengedhetetlenek a drogszűrő programok igazolásához.”⁵⁰ Az AMA vizsgálata szerint a munkahelyi drogtesztelés 2000-re visszaesett az 1991-es szintre: 1991-ben a vizsgált vállalatok 52%-a, 2000-ben pedig 46%-a folytatott drogtesztelést alkalmazottai körében.⁵¹ Dr. George D. Lundberg, az Amerikai Orvosi Kamara hivatalos lapjának (*Journal of the American Medical Association*, JAMA) szerkesztője szerint „a munkahelyi vizelet-teszteket azért vezették be, hogy megteremtsék a drogmentes munkahelyeket. Sajnos tudomásom szerint egyetlen olyan tanulmány sem létezik a szakirodalomban, amely alátámasztaná azt az állítást, miszerint a ennek a megközelítésnek a jótékony hatásai felülmúlják a pénzügyi költségeket vagy a személyi szabadságjogoknak az intim testvizsgálat miatti sérüléséből keletkező károkat.”⁵²

A drogtesztek alternatívái

Eric Abrahamson, a *Columbia Business School* professzora szerint a nagyvállalatok egyes esetekben valóban jól indokolt üzleti érdekből vezetnek be technikai újdonságokat, azonban más esetekben pusztán utánzásról van szó, azaz a *technológiai innovációk imitatív diffúziójáról*.⁵³ Más technológiai-infrastrukturális újításokhoz hasonlóan a drogtesztek is anélkül terjedtek el, hogy alapos bizonyítékok által alátámasztott üzleti érdek fűződött volna a bevezetésükhöz. A munkahelyi drog- és alkohol-problémák kétségkívül léteznek, még ha nem is olyan eltúlzott mértékben, mint a drogtesztek forgalmazásával foglalkozó cégek vagy a „drogellenes háborúnak” elkötelezett politikusok állítják. Ezeknek a problémáknak a megoldására azonban a drogtesztek „divathullámának” alábbhagyása óta egyre több cég keres alternatív megoldásokat. A legtöbb ilyen alternatívát éppen a munkahelyi drogtesztek szülőhazájában, az Egyesült Államokban fejlesztették ki. Ezek a modellek nem az alkalmi, szociális droghasználatot és a problémás drogabúzust egyaránt elítélő „zéró-tolerancia” elvén alapulnak, hanem valóban azokat a jelenségeket veszik célba, amelyek mind a munkavállaló, mind a munkaadó szempontjából kézzelfogható kockázatot jelentenek.

Jelenleg már olyan eljárásokat is kifejlesztettek, amelyek az aktuális bódultsági állapot kimutatására hivatottak. Ezek a „bódultság-tesztek” (*impairment tests*) a dolgozó látását, reflexeit és mozgáskoordinációját vizsgálják (pl. Bowles-Langley Technologies, Eye Dynamics, PMI). Ezeket a teszteket még nem alkalmazzák széles körben, azonban az eddigi kísérleti programok hatásvizsgálatának eredményei valóban biztatóak. A vizsgált 13 bódultság-tesztet alkalmazó cég közül 12 elsősorban nem a produktivitás fokozása, hanem a biztonság növelése érdekében vezették be ezen módszereket. Bár az ilyen tesztek sokkal megbízhatóbb és hitelesebb eredményeket produkálnak és a munkavállalók is előnyben részesítik őket a hagyományos vizelet-vizsgálattal szemben, ugyanakkor költségesek is, ezért a kisebb vállalatok nem engedhetik meg maguknak a bevezetésüket, csakis különösen kockázatos munkavégzés esetén. Jelenleg sokkal költséghatékonyabbnak tűnik az emberi munkaerő alkalmazása a drogproblémák kiszűrésére és kezelésére.⁵⁴

⁵⁰ *AMA Survey on Workplace Drug Testing and Drugs Abuse Policies – A Research Report* (American Management Association, 1996), 1.

⁵¹ American Management Association, *A 2000 AMA Survey: Workplace Testing: Medical Testing: Summary of Key Findings* (New York, NY: American Management Association, 2000), 3.

⁵² C. Culhane, „Drug testing linked To 'Era of McCarthyism'”, *American Medical News* (1987 November 13): 18.

⁵³ Eric Abrahamson, „Managerial fads and fashions: The diffusion and rejection of innovations,” *Academy of Management Review* 16 (1991):586-612.

⁵⁴ National Workrights Institute, *Impairment Testing: Does It Work?* (Princeton, NJ: NWI) URL: http://www.workrights.org/issue_drugtest/dt_impairment_testing.html

Az 1970-es években elsősorban a munkahelyi alkohol- és droghelmék kezelésére jöttek létre a munkavállalókat támogató programok (*Employee Assistance Programs*, EAP), amelyek működtetéséről a munkaadó gyakran a szakszervezetekkel közösen gondoskodik. Ezeknek a programoknak különféle típusai léteznek, egyesek csupán továbbirányítják a hozzájuk problémákkal forduló munkavállalókat a megfelelő szakemberekhez, mások „házon belül” alkalmaznak olyan szakembereket, akik képesek a krízis-intervencióra (*in house programs*), az ún. konzorcium-programok pedig egy adott geográfiai terület hasonló üzletágát fogják össze.⁵⁵ Ezeket a programokat az Egyesült Államokban gyakran a drogtesztelő programokkal együtt alkalmazzák, pedig ha megfelelően működnek, gyakorlatilag a testnedvek kémiai analízise nélkül is képesek lehetnek kiszűrni és kezelni a munkahelyi droghelmékat. Az EAP szupervízorait kiképezik azon *konstruktív konfrontációs technikákra*, amelyek lehetővé teszik számukra azt, amire a drogtesztek intelligencia híján nem képesek: az alkalmi, problémamentes droghasználat és a problémás abúzus tüneteinek megkülönböztetésére, a droghelmék holisztikus szemléletére.⁵⁶

⁵⁵ T. Backer, *Strategic Planning for Workplace Drug Abuse Programs*, Second Edition. (National Institute on Drug Abuse, 1994.)

⁵⁶H.M. Trice, J.M. Beyer, „Work-related outcomes of the constructive-confrontation strategy in a job-based alcoholism program,” *Journal of Studies on Alcohol* 5 (1984): 393-404.

JAVASLATOK

Magyarországon (akárcsak Közép-Kelet Európa legtöbb egyéb országában) az illegális szerek fogyasztása viszonylag új társadalmi jelenség, ezért gyakran az átgondolatlan, türelmetlen, gyors és egyszerű megoldást ígérő módszerek alkalmazása jellemző. Meggyőződésünk, hogy a magyar munkaadóknak a nemzetközi tapasztalatokból okulva olyan munkahelyi drogpolitikát kell kialakítaniuk, amely mind a munkahelyi biztonság, mind a költséghatékonyság, mind a dolgozók emberi jogainak tényezőit számba veszi. A Társaság a Szabadságjogokért jogvédő szervezet ezért a következő javaslatokat teszi:

1) Az állásra jelentkező vagy már alkalmazásban álló dolgozók általános, szűrőpróbaszerű drogtesztelése elvetendő gyakorlat. A drogtesztek bevezetését csakis különleges biztonsági megfontolások indokolhatják, azokat minden esetben szigorú adatvédelmi előírásoknak megfelelően, a munkavállalókkal egyetértésben kialakított drogstratégia részeként kell alkalmazni.

2) A drogtesztek esetleges pozitív eredményét nem lehet a munkavégzői teljesítmény romlásának közvetlen bizonyítékeként kezelni. A bódultsági állapotot erre alkalmas tesztekkel vagy orvosi vizsgálattal kell ellenőrizni.

3) Az illegális és legális drogok által okozott aktuális bódultsági állapot egyaránt káros lehet a munkahelyi teljesítményre, a munkaidőn kívüli kontrollált droghasználat ugyanakkor minimális mértékben befolyásolja azt, ezért nem javasolt a szerek pusztá használatának szankcionálása vagy a legális és illegális szerek közötti diszkrimináció.

4) A munkahelyi alkohol- és drogproblémák hatékony kezelésének kulcsa a megfelelő humánerőforrás-gazdálkodás, nem a drogtesztelés. Ezen problémák kezelésére javasolt a szakszervezetekkel és a területen dolgozó szakmai és civil szervezetekkel közösen kidolgozott prevenciók és terápiás programok kidolgozása. A türelmetlenség nem kifizetődő.

Budapest, 2005. Október 3.