

Dr. Kaucsek György

MUNKAHELYI DROGMEGELŐZÉSI PROGRAM AZ USA-BAN

A drog- és a túlzott alkoholfogyasztás a magyar vállalatoknak is bizonyára sokba kerül. Míg bizonyos költségnövelő hiányzások, balesetek és elkövetett hibák szembeötlőek, mások, mint pl. az alacsonyszintű munkavállalói morál és a magas megbetegedési mutatók kevésbé látványosak, hatásukban azonban nem kevésbé károsak. Szükség lenne arra, hogy a vállalatok saját érdekeik felismerésén túl egyfajta szociális elköteleződést is felvállaljanak, mert ez az a terület, ahol a gazdasági és a társadalmi kár nem választható el egymástól. Vajon milyen feltételek mellett várható el, hogy az üzleti szféra csak úgy magától, tehát gazdasági vagy állami kényszer nélkül erőfeszítéseket tegyen a közjó szolgálatában? Mi a teendő annak érdekében, hogy a közjóért tett lépések nálunk is növeljék a cégek tekintélyét?

Már-már közhelynek számít, hogy egyetlen megoldást sem lehet teljes egészében lemásolni, és minden gyakorlatot a helyi körülményekhez kell igazítani. Az Egyesült Államokban kidolgozott „Együttműködő Partnerség” (Working Partners) drogmegelőzési gyakorlatot és az azt kiegészítő „Dolgozói Segítő Programok” (Employee Assistance Programs: EAP) rendszerét – hatásossága és rendszerezettsége alapján – érdemes hasznosítani a hazai munkahelyi drogmegelőzésben. Ezért indokolt megismertetni a programok lényeges tartalmi vonásait, és ellátni a hazai adaptációt segítő megjegyzésekkel és kiegészítésekkel.

„Együttműködő Partnerség”

A munkahelyek alkohol- és drogmentességének biztosítása érdekében az Egyesült Államok Munkaügyi Minisztériuma (Department of Labor – DOL) létrehívta az ún. „Együttműködő Partnerséget” (Working Partners for an Alcohol- and Drug-free Workplace), amely a vállalatok a drog- és a káros alkoholfogyasztás megelőzésében, valamint a munkahelyi biztonság és egészség fenntartásában hivatott segíteni. A kifejlesztett programok egyes akcióelemeit az alábbi táblázat tartalmazza, amelyben feltüntettük a jelenlegi hazai helyzettel való összevetést is.

Akciók	USA	Magyar-ország
A munkahelyi alkohol - és drogrevenió végrehajtásával kapcsolatos törvények, rendeletek gyűjteménye	x	-
Állami drogpolitika	x	x
Belső-külső stratégiai partnerkapcsolatok (pl. tripartit megközelítés, egészséges, családbarát munkahely pályázatok)	x	x
Drogfogyasztási felmérések (adatok a droghelyzetről)	x	x
A részt vevő vállalatok „Együttműködő Partnerség” szervezetének létrehozása	x	-
Esettanulmányok, gyógyultak beszámolóí, „tanúságtételek”	x	?
Jogi (törvényi) szabályozás: drogmentes munkahelyre vonatkozó program törvényes előírása az állami intézményekre, velük szerződő partnereikre	x	-
Képzési, oktatási anyagok (vezetőknek, munkatársaknak)	x	x
Kezelési (leszoktató) lehetőségek	x	x
Kollektív szerződések	x	?
Kutatások, publikációk	x	x
Munkahelyi alkoholtesztelés	x	x
Munkahelyi drogmegelőzési programokat menedzselő állami hivatalok, szervezetek	x	-
Munkahelyi drogfogyasztással kapcsolatos segélyhívó számok	x	?

Munkahelyi drogtesztelés	x	?
Munkahelyi statisztikai adatok rendszeres gyűjtése (teljesítmények, hiányzások, bírságok, balesetek, kártérítések, táppénzek, stressz)	x	?
Nonprofit segítő szervezetek bekapcsolása	x	x
Ösztönzési témák (vállalatok mozgósítása, közösségi (szociális) felelősségvállalás)	x	?
Program Útmutató	x	x
Szerhasználattal kapcsolatos információbázis	x	x
Szükségletfelmérés (pl. magas biztonsági kockázatú munkahelyek listája)	x	?
Vállalati alkoholpolitika (minta)	x	-
WEB alapú, interaktív Program Útmutató	x	-

(x = létezik; – = hiányzik; ? = hiányos az információ)

Az „Együttműködő Partnerség” felhívja a figyelmet arra, hogy milyen káros hatásai vannak a drogoknak és az alkoholnak a munkahelyen, valamint információt ad arról, hogyan lehet a munkatársak biztonságának és egészségének megóvása érdekében drogmentes munkahelyre vonatkozó programokat létrehozni. Az „Együttműködő Partnerség” keretében közzétett összes anyag sokszorosítható és terjeszthető az Egyesült Államok Munkaügyi Minisztériumának minden további engedélye nélkül.

Az „Együttműködő Partnerség az Alkohol- és Drogmentes Munkahelyekért” program az alábbi összetevőket tartalmazza:

Munkahelyi Drogmegelőzési Programkészítő

Ez a webalapú eszköz segít a munkaadóknak drogmentes munkahelyre vonatkozó testreszabott vállalati politikák és programok kidolgozásában, és információt nyújt a munkaadóknak és a munkavállalóknak a drogmentes munkahelyről szóló 1988-as törvény előírásairól.

Szerhasználati információs adatbázis

Az adatbázis több száz olyan dokumentum on-line elhelyezésére ad lehetőséget, amelyek a munkahelyi alkohol- és drogfogyasztással kapcsolatosak, beleértve az erre vonatkozó különféle vállalati politikákat, felméréseket, kutatási beszámolókat, képzési és oktatási anyagokat, valamint jogi és szabályozási információkat.

Forráskönyvtárak

Ez a nemzeti, szövetségi és helyi források rendszeresen frissített listája, amely magában foglalja:

- a munkahelyi alkohol- és drogfogyasztással kapcsolatos szövetségi törvényeket,
- a drogmentes vállalatokat segítő közösségi szervezeteket,
- az alkohol-, ill. drogproblémával küzdő személyek, vagy ilyeneket ismerő egyének számára segélyhívószámokat.

A szerhasználattal kapcsolatos elméleti alapok

Ez az anyag tényeket és információkat tartalmaz alkohol- és drogfogyasztásból fakadó, a foglalkoztatás sikerét kockáztató tényezőkről:

- a függőségről mint betegségről,
- a kezelés jellemzőiről és a gyógyulás folyamatáról,
- az olyan emberek alkalmazásának fontosságáról, akik elindultak a gyógyulás útján.

A program komponensei

A munkaadók olyan drogmentes munkahelyre vonatkozó programokat valósítanak meg, amelyek védik vállalataikat a drog és az alkohol ártalmaival szemben. A drogmentes munkahely program általában öt fő komponenst foglal magában:

1. Drogmentes munkahelyre vonatkozó politika
2. Csoportvezetők képzése
3. Munkavállalók oktatása
4. Munkavállalóknak történő segítségnyújtás
5. Drogtesztek

Mielőtt a munkaadók az öt komponens közül bármelyiket is alkalmaznák, célszerű áttekinteniük dolgozóik és szervezetük jellemzőit és szükségleteit. Kutatások alapján kimutatható, hogy minél több összetevőt építenek be a programba, az annál hatékonyabban működik.

A helyi sajátosságok figyelembevétele azért is fontos, mert minden vállalat egyedi, ezért nem létezik olyan univerzálisan helyes út, amelyen egy adott munkahely drogmegelőzési programja kidolgozásánál haladhat. Sokkal inkább a különféle szervezeti programoknak kell illeszkedniük a szervezet saját, specifikus igényeihez. Ajánlatos olyan körültekintő felmérést készíteni, amelynek alapján eldönthető, hogy mely programelemek a leginkább hasznosak és hatásosak, illetve melyek azok, amelyekre nincs szükség, vagy amelyek nem időszerűek, mert inkább zavart keltenének az adott környezetben. Sok vállalatnál hasznosnak bizonyul a munkavállalók köréből történő információgyűjtés is.

Drogmegelőzési politika

A munkahelyi drogmegelőzési program alapja az írásban rögzített drogmegelőzési vállalatpolitika. Bár az ilyen vállalati politika testreszabott kell hogy legyen, azaz illeszkednie kell a cég konkrét igényeihez, a hatékony politikáknak van néhány közös vonása. Ilyenek például a következők:

- *A vállalati politika bevezetésének megokolása* – Racionális okként megnevezhető egy olyan egyszerű dolog is, mint a vállalat elkötelezettsége a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, illetve a munkavállalók jóléte mellett, melynek részeként a cég felvállalja a káros alkohol- és drogfogyasztás elleni intézkedéseket.
- *A tiltott magatartás egyértelmű leírása* – A vállalati politikának minimum tartalmaznia kell a következőt: „A munkavállalónak tilos illegális drogokat birtokolnia, továbbadni, ill. eladnia.”
- *A vállalati politika megsértéséből fakadó következmények ismertetése* – Itt kilátásba helyezhetők különféle intézkedések, a fegyelmitől a felmondásig, illetve segítő szolgáltatásba való beutalásig. A következményeknek konzisztens módon összhangban kell lenniük a vállalatnál működő személyzeti politikával és egyéb eljárásokkal, illetve bármilyen ide vonatkozó szövetségi törvénnyel.

A siker érdekében a munkaadók feltétlenül gondoskodniuk kell arról, hogy valamennyi munkavállaló megismerje a munkahelyi drogmegelőzési politikát és programot.

Csoportvezetők képzése

Miután megszületett a munkahelyi drogmegelőzési program, a szervezeten belül fel kell készíteni azokat a személyeket, akik a legközelebb állnak a munkatársakhoz – tehát a csoportvezetőket. A képzésnek az a célja, hogy megismertesse és megértesse a csoportvezetőkkel a munkahelyi drogmegelőzési politikát, nevezetesen, hogy:

- mely módszerek segítségével ismerhető fel a probléma, és dönthető el, mi a teendő azokkal a munkatársakkal, akiknél alkohol-, ill. drogfogyasztásra visszavezethető teljesítményproblémák jelentkeznek;
- mi a módja annak, hogy e munkatársakat a rendelkezésre álló segítségnyújtó szolgáltatásba utalják.

A drogmentes munkahely program keretében a folyamatos vezetői irányítást, segítséget (coaching) végző csoportvezetőknek felelősségi körébe tartozik az alkalmazottak teljesítményének a figyelemmel kísérése és a teljesítményproblémák folyamatos dokumentálása. Ugyanakkor azonban nem szabad a csoportvezetők feladatává tenni azt, hogy ők diagnosztizálják az alkohol- és drogproblémákat, vagy tanácsokkal lássák el azokat a munkatársakat, akiknél ilyen gyanú felmerül. Kivételesen, alapos gyanú esetén is csak akkor rendelhetik el a csoportvezetők a drogtesztelést, ha alapos képzésben részesültek e döntés meghozatalának a módjáról.

Munkavállalók oktatása

Egy hatékony munkavállalói oktatóprogram vállalatspecifikus információt biztosít a munkahelyi drogmegelőzési politika részleteiről, és általános tájékoztatást nyújt az alkohol- és a drogfüggés természetéről, azoknak a munkahelyi teljesítményre, az egészségre és a magánéletre gyakorolt hatásairól és az ilyen problémával küzdők számára rendelkezésre álló segítő szolgáltatásokról.

Az oktatásban az összes munkatársnak részt kell vennie, és számos eszközön keresztül folyamatosan közvetíteni kell az üzenetet. A munkavállalók oktatásának módja lehet pl. az otthoni e-mail címre küldött üzenet, a munkahelyen elhelyezett transzparens, vállalati piknik, vendégoktatók meghívása, szemináriumok szervezése, és az újonnan belépők tájékoztatása.

Munkavállalóknak történő segítségnyújtás

A „Dolgozói Segítő Programok” (Employee Assistance Programs, EAP) rendszere olyan szervezeti erőforrás, amelyet azzal a céllal hoznak létre, hogy javítsák a munkavállalói és a munkahelyi hatékonyságot, elsősorban a megelőzéssel, a személyes, valamint termelékenységi és munkafeltételi problémák azonosításával és megoldásával, beleértve azokat is, amelyek valószínűsíthetően a szerhasználatból fakadnak. Ebből adódóan a megelőzés hatékonysága és hatásossága szempontjából kulcskérdés az is, hogy a vállalati megelőzési program milyen már működő, munkavállalókat segítő programokhoz kapcsolódhat. Egy ilyen program egyrészt értékes támogató erőforrás mind a munkavállalók, mind a vezetők számára, másrészt meghatározó jelentőséggel bír a drogmentes munkahelyre vonatkozó belső szabályzat kialakításánál. A program a munkahelyekhez kapcsolódó magánéleti, személyes problémákra irányul, így pl. a túlzott alkoholfogyasztásból vagy a drogfogyasztásból fakadó munkateljesítmény-csökkenés megszüntetésére.

Ezek a programok számos előnyt biztosítanak a munkavállalók és családjaik számára, és egyértelműen jelzik a munkaadó munkavállalók iránti megbecsülését. Ugyanakkor az elbocsátással szemben is egyfajta alternatívát képviselnek, és minimalizálják a munkaadó jogi szempontból való támadhatóságát, mivel a munkatársaknak nyújtott segítséget demonstrálják.

A tanácsadáson és a segítő programokba utaláson kívül sok más szolgáltatás is kapcsolódik ehhez, pl. az említett csoportvezetői képzés vagy a munkavállalók oktatása. A minimumkövetelmény az, hogy a vállalatok tartsanak fenn egy olyan ún. forrásfile-t, amelynek segítségével a munkavállalók tájékozódhatnak az adott társadalmi közegben (közösségben) rendelkezésre álló lehetőségekről, kezelési programokról és segélyvonalakról.

Drogtesztek

Vannak munkaadók, akik számos okból – egyrészt elrettentő vagy felderítő célzattal, másrészt, hogy a beavatkozáshoz, a kezelésbe utaláshoz, a fegyelmi intézkedéshez konkrét bizonyítékok álljanak rendelkezésükre – drogteszteknek vetik alá munkavállalóikat.

Mielőtt azonban a teszt mellett döntenek, a munkaadóknak a következő kérdéseket kell megfontolniuk:

- *Kit fognak tesztelni?* – A tesztnek alávethető az egész személyzet, de korlátozható a munkára jelentkezők körére, vagy csak azok a munkatársakra, akik biztonsági szempontból érzékeny területeken dolgoznak.
- *Mikor fogják lefolytatni a teszteket?* – A lehetőségek között szerepelhet pl. próbaidős foglalkoztatás, amikor jogos gyanú, esetleg konkrét ok indokolja; továbbá sor kerülhet a tesztelésre balesetet követően, szűrőpróbaszerűen, rendszeres időközönként vagy poszt-rehabilitációs jelleggel.
- *Mely drogokra fognak tesztelni?* – Lehetséges a munkára jelentkezők és a munkavállalók tesztelése illegális drogokra, illetve olyan szélesebb körben használt szerekre, mint pl. az alkohol és a vényköteles gyógyszerek.
- *Hogyan fogják lefolytatni a teszteket?* – Számos tesztelési mód létezik, és néhány államban törvényi előírások szabályozzák ezeket. A munkaadóknak ismerniük kell a helyi, állami vagy szövetségi törvényeket és az ide vonatkozó kollektív szerződéseket, amelyek tartalmazhatnak utalásokat a mód és a helyszín vonatkozásában. Ezért javasolt, hogy mielőtt elkezdenék a tesztprogramot, konzultáljanak jogi tanácsadójukkal.

Interaktív programkészítés

Hogyan működik a Drogmentes Munkahely Programkészítő?

Az interneten elérhető, interaktív „Drogmentes Munkahely Programkészítőt”, mint a „Drogmentes Munkahely Útmutató” egyik fejezetét, azzal a céllal dolgozták ki, hogy segítsen az egyes szervezetek igényeit és kultúráját tükröző, testreszabott program összeállításában. A programkészítő használata során folyamatosan előrehaladva bemutatásra kerülnek a különböző lehetőségek, és a segítséget nyújtó információk a legmegfelelőbb opciók kiválasztásához.

A program tervezése és filozófiája

Annak érdekében, hogy a drogmentes munkahely program jól működjön az egy adott szervezeti környezetben, szükség van néhány előzetes lépés megtételére.

Az alkohol- és drogproblémákra vonatkozó szervezeti filozófia megadja az alaphangot a vállalati politikához, és meghatározza a leendő drogmentes munkahely program elemeit. Vannak szervezetek, amelyeknél a hangsúly a tettenérésre, a büntetésre és a felmondásra, azaz szigorúan a törvény-végrehatási modellre helyeződik. Ebben a modellben a szerfogyasztó munkatársat „bűnösnek” tekintik. Más szervezetek esetében viszont a teljesítmény, a megelőzés és a segítségnyújtás kerül előtérbe; ezek az alkoholra és a drogra úgy tekintenek, mint a baj okozójára, a munkavállalóra pedig olyan egyébként munkára alkalmas egyénként, aki bajba került. A leghatékonyabb drogmentes munkahely program e két filozófia között teremti meg az érzékeny egyensúlyt. Ugyanakkor erős és egyértelmű üzenetértéke van, és arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy kérjenek segítséget, ha alkohol- vagy egyéb drogproblémával küszködnek.

Létezik egy sor olyan nézet és gyakorlat, amely csökkentheti a drogmentes munkahely programok hatékonyságát:

- Csak a drogfogyasztásra koncentrálnak és az alkoholra nem, amely pedig az első helyen áll a társadalmilag káros anyagok listáján.
- Elfogadják a drog- és alkoholfogyasztást, mint a mai élet velejáróját, és beszámítják az üzleti költségekbe.
- Túlzott mértékben rábízzák magukat a drogtesztekre.
- Rehabilitáció helyett felmondanak a szerfogyasztóknak.
- A csoportvezetők nem vállalják a konfrontációt az alacsony teljesítményt nyújtó beosztottakkal.
- Korlátozzák a juttatásokat és a függőség kezeléséhez szükséges szolgáltatások igénybevételét.
- A biztosítóknak lehetővé teszik, hogy korlátozzák a hozzáférést a kezelési programokhoz.

- A munkavégzés minőségi követelményeit tekintve eltűrik a lazaságot a mennyiségi teljesítés növelése érdekében.

A kiegyensúlyozott program

A drogmentes munkahely programban nagyon fontos az egyensúly megteremtése

- a munkavállalók és a munkaadók jogai között;
- a titkosan kezelendő személyes adatok és azon adatok között, amit ismerni kell;
- a felderítés és a rehabilitáció között;
- a munkavállalók iránti tisztelet és a közösség biztonsága között.

Egy olyan hatékony program kidolgozása, amely eltalálja a megfelelő egyensúlyt, meglehetősen kihívó feladat. Ezért nem árt tájékozódni, és kideríteni, mit tesz a többi, hasonló szervezet, illetve milyen egyéb szakmai források állnak rendelkezésre. Továbbá nem árt közelebbről megvizsgálni a drogok hatását a szervezetre, és felmérni a differenciált munkatársi igényeket, figyelembe véve az irányadó szövetségi és állami rendeleteket és törvényeket.

A szervezeti filozófiának a drogmentes munkahely program valamennyi elemében tükröződnie kell.

A stratégiai partnerkapcsolatok feltérképezése

Egy jól kidolgozott programban az együttműködés fontos szerepet tölt be. A szervezet felső szintjein kiadott utasítások helyett célravezetőbb a munkavállalók körében kialakított konszenzus. Ha a munkavállalóknak a program kidolgozása során lehetőségük van részt venni a döntéshozatalban, a későbbiekben sokkal inkább a magukénak érzik azt.

Hasznos lehet:

- a munkavállalók véleményét is figyelembe venni a tervezés és megvalósítás során, találkozókat összehívni, felméréseket végezni és interjúkat készíteni;
- a program tervezetét és lebonyolítást a kollektív alku során is megvitatni. (A drogtesztek pl. kötelező tételei a tárgyalásoknak. Célszerű együttműködni a munkavállalókat képviselő szakszervezetekkel a drogmentes munkahely programjának megtervezése során. Egy olyan program, amely kölcsönösen előnyös és hatékony mind a vezetőség, mind a munkatársak szempontjából, erősítheti a munkavállalók bizalmát és ezáltal a drogmentes munkahely megőrzésére irányuló törekvéseket is.)
- a munkavállalók vezetőinek és képviselőinek részvétele a munkavállalóknak szóló oktatási programban;
- a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása a program kidolgozása előtt, hogy átlássák, milyen segítségre és hozzájárulásra van szükség az ő részükről.

Konkrét igények meghatározása – szervezeti felmérés

Előfordulhat, hogy a munkahelyi szervezetben a biztonság szempontjából kiemelten veszélyeztetett munkakörökben foglalkoztatnak – akár alkalmazottként, akár szerződéssel – munkavállalókat. Ők a többiekhez képest magasabb szintű biztonsági fokozatba sorolhatók, és esetükben ajánlatos a legátfogóbb programot megvalósítani.

Néhány példa a magasabb biztonsági besorolású beosztásokra:

- gépkocsivezetők,
- biztonsági személyzet,
- egészségügyi munkatársak,
- nagy értékű eszközökkel vagy pénzzel foglalkozók,
- veszélyes felszereléssel és/vagy vegyszerekkel dolgozók,
- közbiztonság fenntartásával megbízott munkatársak.

Fontos tehát, hogy sor kerüljön a drog- és alkoholprobléma által különösen érzékenyen érintett munkaterületek azonosítására. Az USA államainak többségében vannak bizonyos

törvények és rendeletek, amelyek alapján a magasabb biztonsági fokozatokba sorolás megtörténik, és amelyek befolyásolhatják a drogmentes munkahely programjának sikeres végrehajtását.

A fentieken túl, kutatások arra is rámutattak, hogy az egészségügyi ellátás, a munkatársaknak fizetendő kártérítések összege (a biztosítások és fizetési kötelezettségek) mind kapcsolatba hozható az alkohol- és a drogfogyasztásból eredő problémákkal.

Ezért ajánlatos statisztikai adatok gyűjtése a következő területeken:

- hiányzások,
- munkaügyi bírósági költségek,
- biztosítási és egyéb fizetési kötelezettségek,
- a munkatársak kártérítési követelése,
- balesetek,
- egészségügyi költségek,
- a sérült eszközök pótlásának költségei,
- selejtből fakadó költségek.

Amennyiben e költségtényezők közül bármelyik kiugróan magasabb, mint az az adott iparágban szokványos, könnyen lehet, hogy a háttérben alkohol- és drogprobléma áll. Azért is ajánlott figyelemmel kísérni e költségek alakulását a drogmentes munkahely programjának megvalósítása során, hogy megállapítható legyen, vajon az új politika milyen mértékben, és az elvárások szerint járul-e hozzá a csökkentésükhöz.

Vonatkozó törvények, rendeletek

Az USA-ban számos olyan állami, szövetségi törvény és rendelet létezik, amelyek hatással lehetnek az alkohol - és drogprevencióra az adott munkahelyen. Sok államban működik olyan, a munkahelyi drogmegelőzésre vonatkozó szabályzás, amely a drogmentes munkahely megteremtését célzó programban részt vevő vállalatok számára lehetővé teszi a munkatársaknak fizetendő esetleges kártérítés összegének csökkentését.

Az országos hatáskörű szervektől elvárják ugyan, hogy rendelkezzenek drogmegelőzési programmal, ám jelenleg nincs olyan szövetségi törvény, amely e tekintetben univerzálisan érvényes lenne a magánszektorra. Az 1988-as drogmentes munkahelyre vonatkozó törvény előírja, hogy az országos hatáskörű szervekkel szerződő partnereknek is legyen prevenciós programja.. Bár ez a törvény nem teszi kötelezővé a drogtesztet, vannak bizonyos szervek, mint pl. a Honvédelemi Minisztérium, az Energiaügyi Minisztérium, a Nukleáris Szabályozó Bizottság, a NASA, ahol olyan rendeletek vannak érvényben, amelyek a szerződő partnerektől, támogatottaktól, licenchasználóktól megkövetelik a munkahelyi alkalmassági vizsgálatot és azt, hogy a drogmentes munkahelyre vonatkozó programjuknak a drogtesztek is részét képezzék.

A Közlekedési Minisztérium az egyetlen, amely a teljes iparág keresztmetszetében elvár bizonyos drog- és alkoholvonatkozású intézkedéseket. Rendeletei több mint hatmillió munkavállalóra vannak kihatással (a magán- és az állami szektorban egyaránt) az ún. „biztonságévékeny” területeken, a nagy biztonsági kockázattal járó, „veszélyes” munkakörökben foglalkoztatott munkatársak körében.

A Fogyatékossgal Élő Amerikaiak Törvénye és a családi és egészségügyi okokból kivett szabadságra vonatkozó törvény is hatással van a drogmentes munkahelyre vonatkozó programok megvalósítására.

A drogmentes munkahelyre vonatkozó politika „testreszabásánál”, a vonatkozó állami és a szövetségi rendeleteknek történő megfeleltetésen túl nem szabad megfeledkezni a munkavállalók személyiségi jogairól sem. Bizonyos jogszabályok megtiltják a motozást-átkutatást, míg mások korlátozzák a drogtesztet. Ezért is ajánlatos a vállalati politikát munkajogással egyeztetve kidolgozni. Elkerülhetők a vállalati politikával szembeni ellenállások, ha a munkatársak tájékoztatást kapnak a vonatkozó szövetségi törvényekről és állami rendeletekről, és megismerik a drogmentes munkahely előnyeit.

A programkészítő főmenüje

Az internet alapú, interaktív rendszer a felkínált opciók közötti választások alapján, nyomtatható formában készíti el az adott vállalat sajátosságait figyelembe vevő programtípust. Emlékeztetőül: drogmentes munkahely megteremtését célzó átfogó programnak része a világos vállalati politika, a munkavállalók oktatása, a csoportvezetők képzése, a Dolgozói Segítő Programok (EAP) és a drogteszt. A programkészítőben valamennyi elem megtalálható. Nem feltétlenül kell mindegyiket beépíteni a programba, de hasznos lehet a tanulmányozásuk.

Mindenképpen a vállalati politikával kell kezdeni a program kidolgozását, ez fogja ugyanis megalapozni a leendő programot. A különféle elemek tetszés szerint hozzáigazíthatók az igényekhez, kiválasztva a megfelelő opciót és mintadokumentumokat a munkavállalók oktatáshoz, a csoportvezetők képzéshez, a Munkavállalói Segítő Programokhoz és a drogteszthez.

A vállalati politika kidolgozásának menete

A program gerincét a szervezet drogmentes munkahelyre vonatkozó politikája képezi. A vállalati politika kidolgozása során a programkészítőben haladva lehet választani a különféle program-, és politikaopciók közül. Minden egyes kérdéscsoporthoz szabványos és ajánlott nyilatkozatokat adnak meg, amelyek automatikusan beépíthetők a vállalati politikába. Ezen kívül egyéb, a szervezet igényei szerint opcionálisan kiválasztható nyilatkozatok is vannak.

A Munkaügyi Minisztérium (Department of Labor) javasolja, hogy a vállalati politikát minden esetben vizsgáltaassák felül munkajogással, még mielőtt elkezdődne annak megvalósítása.

A programkészítő a következő kérdéseket veti fel, amelyekre a választ a vállalati politika kidolgozójának kell megadnia:

1. Mi a program célja?

Ahhoz, hogy a program megalapozott legyen, a drogmentes munkahely politikának két dolgot kell szem előtt tartania:

- egyértelművé kell tenni, hogy az alkohol- és a drogfogyasztás a munkahelyen tilos;
- az alkohol- és drogproblémával küszködő munkatársakat segítségkérésre kell ösztönözni.

A szervezetnek írásban kell rögzíteni alkohol- és drogvonatkozású vállalati politikáját. Fontos, hogy ez a politika védhető célokkal legyen körülbástyázva. Ilyenek lehetnek, pl.:

- a munkavállalók, ügyfelek biztonsága és egészsége;
- a munkaadó javainak védelme a lopástól és károsodástól;
- a kereskedelmi titkok védelme;
- a termék minőségének és hírnevének védelme;
- a vonatkozó szövetségi és állami rendeleteknek való megfelelés.

Kellő figyelmet kell fordítani a következő, jogilag érzékeny területekre is:

- a munkavállalók személyes adatainak védelme;
- a politika megismertetése az összes munkavállalóval;
- szabálysértés esetén alapos vizsgálati eljárások foganatosítása;
- megfelelő eljárások mentén a munkavállalók számára lehetőséget biztosítani a vádak megválaszolására;
- a tesztelési folyamat minőségellenőrzésének biztosítása, beleértve a pozitív teszteredmények megerősítését;
- a szakszervezettel kötött megállapodások betartása.

2. Kiket érint a politika?

Nyilatkozat formájában rögzíteni kell, hogy mindenkre vonatkozik, illetve a munkavállalók mely körére vonatkozik a politika.

3. Milyen esetekre vonatkozik a politika?

Fontos, hogy a politika egyértelműen és következetesen vonatkozzon mind az alkohol-, mind a drogfogyasztásra. Igen körültekintő megfontolást igényel a munkahelyen és az azon kívül történő fogyasztás megkülönböztetése. Meg kell vizsgálni azt is, hogy a munkavégzés megkezdése előtt történő alkohol- és drogfogyasztás mennyiben jelent veszélyt a biztonságra.

Gondolni kell azokra az esetekre is, amelyek a szervezet olyan szponzori tevékenységével állnak kapcsolatban, amikben az alkohol is szerephez juthat. E tekintetben világos irányvonalakat kell megállapítani. Bizonyos szervezeteknél a vállalati politika előírja, hogy alkoholtartalmú italok felszolgálása vagy fogyasztása a szervezet által szponzorált rendezvényen – akár annak telephelyén, akár azon kívül – előzetes vezetői jóváhagyást igényel.

4. Milyen magatartást tiltanak?

Nyilatkozat formájában rögzíteni kell, hogy bármilyen illegális drog, mérgező anyag és alkoholtartalmú ital birtoklása, eladása, ill. felajánlása tilos. A tilalom kiterjedhet a vényköteles és egyéb gyógyszerekkel való visszaélésre is.

5. Elvárják-e a munkatársaktól a drogokkal való visszaélés jelentését?

Az 1988-as szövetségi drogmegelőzési törvény előírja, hogy amennyiben egy munkatársat tetten érnek drogokkal kapcsolatos vétségen, ezt a tényt az elkövetéstől számított öt naptári napon belül írásban jelentenie kell a szervezet felé. Azon vállalatok, amelyekre a törvény nem vonatkozik, ezt a követelményt belső utasításként alkalmazhatják saját drogmentes

munkahely programjukban. Ilyen vétség lehet az illegális drogok birtoklása és terjesztése is.

6. Szerepel-e a drogmentes munkahely politikában a motozás/átkutatás?

Az 1988-as szövetségi munkahelyi drogmegelőzési törvény nem követeli meg a munkaadóktól ennek lefolytatását. Számos állam és néhány város jogalkotása megtiltja vagy korlátozza a motozást, ezért célszerű jogi tanácsadást igénybe venni az érvényben lévő korlátozásokkal kapcsolatban. Ha ez része a programnak, külön dokumentumban világos eljárásrendet kell kidolgozni arra vonatkozóan, hogy mire terjedhet ki az átkutatás (zsebek, ruházat, szekrények, íróasztalok stb. A motozáshoz, átkutatáshoz való hozzájárulás kötelező feltétele lehet az alkalmazásnak. Ha egy személyt azzal gyanúsítanak, hogy megszegte a munkahelyi drogmegelőzési politikát, bármikor felkérhető arra, hogy vesse alá magát ezeknek az eljárásoknak.

7. Szerepel-e a programban a drogteszt?

Ha a drogtesztelés része a programnak, akkor szükséges világos eljárásokat kialakítani, és a vezetőket és a biztonsági személyzetet ezekre felkészíteni.

8. Milyen következményekkel jár a politika megsértése?

A drogmentes munkahelyre vonatkozó vállalati politika megsértésének következményei igen széles skálán mozoghatnak. A munkaadókat mindamellelt inkább a megelőzésre, s nem a büntetésre vagy a rehabilitációra kell ösztönözni.

A program úgy van megtervezve, hogy bátorítsa a drog- vagy mértéktelen alkoholfogyasztókat arra: kérjenek segítséget, mielőtt káros szokásuk problémává válik.

Az is előfordulhat, hogy az alkohol - és drogproblémákkal küszködő munkatársakra konkrétan vonatkoztathatók a Fogytékossággal Élő Amerikaiak Törvényének intézkedései vagy az 1973-as rehabilitációs törvény ide vonatkozó paragrafusa (Section 503 of the

Rehabilitation Act of 1973), amelynek végrehajtó szerve a Szövetségi Szerződések Teljesítését Ellenőrző Hivatal (OFCCP). Az érintettek továbbá jogosultak lehetnek a családi vagy egészségügyi okokból kivett szabadság (Family and Medical Leave Act) c. törvény által biztosított juttatásokra is. A következmények kidolgozásánál fontos e rendeletek figyelembevétele.

9. Kötnek-e „Munkába Visszahelyező Megállapodásokat”?

A „Munkába Visszahelyező Megállapodás” (Return-to-Work Agreement) a munkaadó és azon munkavállaló közt jön létre, akit alkohol- vagy drogproblémák miatt kötelező jelleggel kezelésbe utaltak. Az írásos dokumentum az elvárások nem teljesítéséből fakadó következményeket is tartalmazza. Ilyen megállapodásra olyankor kerül sor, amikor – a drogmentes munkahelyre vonatkozó politika megsértése esetén – a további foglalkoztatás feltétele a kezelésben való részvétel.

10. Milyen jellegű segítségnyújtás áll majd rendelkezésre?

A drogmentes munkahelyre vonatkozó politikának ösztönöznie kell a munkatársakat arra, hogy segítséget vegyenek igénybe alkohol- és drogproblémáik megoldásához. A segítségnyújtás módja széles skálán mozoghat, az ide vonatkozó törvények szerint (lásd 8. pont).

11. Milyen módon fogják védelmezni a munkatársak adatvédelmi jogait?

A bizalmi elv fontos összetevője a drogmentes munkahelyre vonatkozó politikának. A munkatársak gyakran elzárkóznak attól, hogy megvitassák alkohol- vagy drogproblémáikat az ahhoz kapcsolódó negatív megítélés, a probléma tagadása vagy lekicsinylése miatt. Ha a munkatársak úgy érzik, hogy a bizalmukkal visszaélnék, akkor még inkább tartózkodnak a segítségkéréstől.

12. Kik lesznek a felelősök a politika végrehajtásáért?

Írásba szokták foglalni a munkatársak és a vezetés elkötelezettségét a drogmentes munkahelyre vonatkozó politika mellett.

13. Hogyan ismertetik a politikát?

Nagy jelentőséggel bír a munkahelyi drogpolitika sikere szempontjából az, hogyan ismertetik annak tartalmát a munkatársakkal és a vezetőkkel. Fontos, hogy a munkatársak tisztában legyenek a drogmegelőzési program támogatásában betöltött szerepükkel.

Mellékletek

1. sz. melléklet

Drogmentes munkahelyre vonatkozó politika

(Minta)

Ok és cél

Vállalatunk elkötelezett a munkavállalók és a munkahelyen tartózkodó személyek egészsége, biztonsága és a munkatársak jóléte iránt. Felismeri, hogy az alkohol- és a drogfogyasztás komoly veszélyt jelent céljai elérése szempontjából, ezért létrehoz egy drogmentes munkahely programot, amelyben az egyén tisztelete együtt jár az alkohol- és drogmentes környezet fenntartásának szükségletével.

Kikre vonatkozik?

A drogmentes munkahely megteremtését célzó politikánk egyaránt vonatkozik a vezérigazgatóra, az ügyvezető igazgatóra, a vezetőkre, csoportvezetőkre, főállású munkatársakra és szerződéssel alkalmazott munkatársakra, a szervezetet képviselő vagy nevében üzletet kötő személyekre.

Alkalmazhatóság

A drogmentes munkahely politikánk a szervezetet képviselő vagy nevében üzletet kötő személyekre egyaránt vonatkozik. Ezért ez a politika alkalmazható mindazokra, akik teljes munkaidőben, vagy bármikor, amikor a szervezet nevében üzletet kötnek, vagy azt képviselik, ügyeletben vagy fizetett készenléti szolgálatban vannak, amíg a szervezet területén vagy a vállalat által szponzorált rendezvényeken tartózkodnak.

Tiltott magatartás

Szervezetünkben drogmentes munkahely-politikánk megsértésének tekintjük bármilyen illegális drog, mérgező anyag és alkohol tartalmú ital birtoklását, eladását, ill. felajánlását, és az azokkal való kereskedelmet.

Motozás-átkutatás

Azzal, hogy valaki vállalatunk területére lépett, tudomásul veszi, hogy jogunkban áll átkutatni és ellenőrizni. Ha fennáll annak gyanúja, hogy valaki megszegte a vállalatnál érvényben lévő drogmegelőzési politikát, az illető felszólítható arra, hogy átkutassák, és ellenőrzésnek vesse alá magát. Átkutathatók a zsebek, a ruházat, a járművek és a felszerelések.

Következmények

A drogmentes munkahelyre vonatkozó programunk egyik célja az, hogy bátorítsa a munkavállalókat: önként kérjenek segítséget, ha alkohol- vagy drogproblémákkal küzdenek. Ha azonban egy munkatárs megszegi a politikát, a következmények súlyosak lehetnek.

Amennyiben a próbaidő alatt foglalkoztatott jelentkező megszegi a munkahelyen érvényben lévő drogmegelőzési politikát, a foglalkoztatás megszűnhet. A jelentkező hat hónap után újra jelentkezhet, miután átment a próbaidős dro-teszten.

Amennyiben az állandó jelleggel alkalmazásban álló munkatárs megszegi a munkahelyen érvényben lévő drogmegelőzési politikát, progresszív fegyelmi eljárásban részesülhet, és rehabilitációs programban való részvételre kötelezhető. Abban az esetben, ha ez több alkalommal nem jár sikerrel, felmondhatnak neki. A munkatárs más politikák (pl. teljesítménykövetelmények) megszegéséből adódó fegyelmi eljárásoknak is alávethető, ettől a politikától függetlenül is.

Munkába Visszahelyező Megállapodások

A drogmentes munkahelyre vonatkozó politika megsértése esetén a munkatárs számára följánlható a rehabilitációs programban való részvétel. Ebben az esetben a munkavállaló köteles aláírni a Munkába Visszahelyező Megállapodást, és a továbbfoglalkoztatás feltételeként elfogadni az abban foglaltakat.

Segítőszolgálat

Szervezetünk elismeri, hogy az alkohol- és a drog-fogyasztás, csak úgy mint a függés, kezelhető betegség. Azt is tudjuk, hogy a korai beavatkozás és segítségnyújtás fokozhatja a rehabilitáció sikerét és megakadályozhatja azokat a problémákat, amelyek a függés és a betegség elhatalmasodása miatt következnek be.

Munkatársaink segítése érdekében politikánk:

- arra ösztönzi munkatársainkat, hogy vegyenek igénybe segítséget, amennyiben ők vagy bármelyik családtagjuk alkohol- vagy drog-problémával küzdenek;*
- arra bátorítja őket, hogy használják ki az esélyt, amit a térségben működő szakorvosok nyújtanak, derítsék ki, mennyire komoly az alkohol-, ill. drogproblémájuk, és keressék meg a segítség forrásait;*
- rendelkezésre bocsátja a térségben dolgozó szakemberek listáját;*
- felajánlja valamennyi munkatárs számára a munkavállalói segítőszolgálat igénybevételének lehetőségét.*

- lehetővé teszi, hogy a kezelések idejére a munkatársak fizetett szabadságot vegyenek ki.

Az alkohol- és a drogfogyasztásból fakadó rendellenességek kezelésének költségeit a vállalat fedezheti a munkavállalóknak nyújtott juttatások révén. Azonban a végső pénzügyi felelősség a javasolt kezelésért a munkatársat terheli.

Bizalmi elv

Az összes olyan információ, amely a szervezethez érkezik a drogmentes munkahelyre vonatkozó program keretében, bizalmas jellegű közlésnek minősül. Ezen információkhoz csak azok a személyek férhetnek hozzá, akiknek – a törvényi előírások vagy a vállalati politika alapján – jogukban áll azt tudni.

Megosztott felelősség

A biztonságos és termelékeny munkahely csak együttműködéssel és közös felelősségvállalással érhető el. Ebben a munkatársak és a vezetőség egyaránt fontos szerepet játszanak.

Az összes munkatárstól elvárjuk azt, hogy ne vegyék fel a munkát vagy a szolgáltatást abban az esetben, ha akár munkaidőben, akár azon kívül munkavégzésüket alkohol- vagy drogfogyasztás befolyásolhatja.

Továbbá a munkatársakat arra is ösztönözzük, hogy:

- törődjenek a biztonságos munkakörülményekkel;
- támogassák társaikat a segítségkeresésben;
- jelentsék a veszélyes magatartást a vezetőiknek.

A vezető felelőssége, hogy:

- informálja a munkatársakat a drogmentes munkahelyre vonatkozó politikáról;
- figyelje a munkatársak teljesítményét;
- felderítse a veszélyes gyakorlatot;
- dokumentálja a negatív teljesítménybeli változásokat és problémákat;
- adjon tanácsot a munkatársaknak, hogyan javíthatnák

teljesítményüket;

- *világosan ismertesse a vállalatpolitika megsértéséből fakadó következményeket.*

Kommunikáció

A munkahelyi politika sikere szempontjából nagy jelentőséggel bír az, hogyan ismertetik annak tartalmát a munkatársakkal és a vezetőkkel. Fontos, hogy a munkatársak tisztában legyenek a drogmegelőzési program támogatásában betöltött szerepükkel.

Ezért:

- *a politikát írásos formában minden munkatárs megkapja;*
- *az újonnan belépőkkel annak tartalmát orientációs foglalkozások keretében megismertetik;*
- *a biztonsági kérdéseket tárgyaló foglalkozások keretében a politikát segítő programokat meg kell vitatni;*
- *a munkatársak évente - jövedelemigazolásukkal együtt - megkapják a vállalatpolitika legfrissebb változatát;*
- *valamennyi helyszínen elhelyezik a politikát népszerűsítő posztereket és szórólapokat;*
- *a munkatársak rendszeres felvilágosításban részesülnek az alkohol- és drog-fogyasztás veszélyeiről és arról, milyen segítő szolgáltatások állnak rendelkezésre;*
- *a vezetők tréningek során ismerkedhetnek meg az alkohol- és drogproblémák felismerésével és kezelési lehetőségeivel.*

2. sz. melléklet

A Munkába Visszahelyező Megállapodás lényeges elemei

- *Jelen Munkába Visszahelyező Megállapodásra azért került sor, mert a munkatárs*

drogtesztje pozitívnak bizonyult.

- *A vezető a munkatársat azért utalja kezelésbe, mert a munkahelyi teljesítménye hanyatlik.*
- *A munkatárs egy olyan előírást szegett meg, amely a munkaviszony megszűnéséhez vezethet.*
- *A munkaadó biztosítani kíván egy utolsó lehetőséget a munkatársnak, hogy alkoholtól és drogoktól mentesen dolgozzon.*
- *A munkatárs kijelenti, hogy tájékoztatták a munkahelyi drogmegelőzési politikáról, és tudomásul veszi az abban foglaltakat.*
- *A munkatárs önként aláírja az információ-kiadásról szóló nyilatkozatot, amelyben hozzájárul, hogy vállalata információt kapjon szakorvosaitól a kezeléséről, a javaslatokról, és együttműködéséről;*
- *A munkatárs belegyezik a szakorvosok javaslatainak elfogadásába;*
- *A munkatárs elfogadja, hogy öt éven keresztül előzetes bejelentés nélkül bármikor tesztnek vethető alá;*
- *A munkatárs tudomásul veszi, hogy a vállalat nyomon követi állapotának alakulását és folyamatosan tájékozódik szakorvosainál. A munkatárs a kezelésben való részvételét igazoló dokumentációt megőrzi;*
- *A munkatárs tudomásul veszi, hogy valamennyi, a biztosítása által nem fedezett kezelése során felmerült költség őt terheli;*
- *Amennyiben a kezelés során a munkából való távolmaradás szükséges, akkor ezt családi vagy egészségügyi okokból kivett szabadságnak, betegszabadságnak, rendes szabadságnak vagy ezek valamilyen kombinációjának tekintik;*
- *A munkatárs elfogadja az ide vonatkozó vállalati politikát és eljárásokat, és tudomásul veszi, hogy e szerződés nem jelent kizáró okot más területekre vonatkozó politikákból fakadó fegyelmi eljárások kezdeményezése alól;*
- *A munkatárs tudomásul veszi, hogy ez az utolsó esélye, hogy sikeresen leküzdje alkohol-, és drogproblémáját. A munkatársnak meg kell felelnie a szervezet elvárásainak és szabványainak. A munkatárs tudomásul veszi, hogy amennyiben nem tesz eleget ezen megállapodásnak, az a munkaviszonya azonnali megszűnését eredményezi.*
- *Egyéb:*

