

الفصل السابع

اختبار المخدرات عند التعيين

Drug Testing in Employment

Joseph R. DesJardins and Ronald Duska

طبقاً لأساتذة الفلسفة Joseph R. Desjardins (كلية St . Benedict) و Ronald Dusk a (الكلية الأمريكية) ، الخصوصية حق قانوني للعامل ، واختبار المخدرات يتطابق مع هذا الحق ، فقط في حالة إذا ما كانت المعلومات التي يسعى الاختبار إلى الحصول عليها تتفق مع عقد التوظيف ، يقيم حينئذ Desjardins و Duska انتقاداً حجتين تهدفان إلى تأسيس تلك المعرفة المتعلقة باستخدام المخدرات علي أنها معلومات مرتبطة بالوظيفة : أولاً ، إن تعاطي المخدرات يحدث تأثيراً سلبياً علي أداء العامل ، وثانياً ، يمكنه أن يضر صاحب العمل ، العاملين الآخرين والجمهور . علي الرغم من أنهما يرفضان الحجة الأولى ، فإنهما يسلّمان بأنه في ظروف محدودة معينة ، يمكن أن تبرر الحجة الثانية اختبار المخدرات . ولكن حتى في هذه الحالات يجب وضع حدوداً إجرائية صارمة علي اختبار المخدرات - علي الرغم من أن تعاطي المخدرات غير قانوني . لقد انتهيا بسؤال عما إذا كانت موافقة العامل تطوعية .

أشياء تؤخذ في الاعتبار

- 1- طبقاً لكل من DesJardins و Duska متى وتحت أي ظروف يعتبر تدخل صاحب العمل لطلب ، أو جمع ، أو استخدام المعلومات الشخصية انتهاكاً لحق العامل القانوني في الخصوصية؟
- 2- اشرح انتقاداتهما للحجة التي تقول بأن المعلومات التي يتم الحصول عليها نتيجة اختبار المخدرات ترتبط بالوظيفة (ومن ثم اختبار المخدرات مسموح به) لأن تعاطي المخدرات يؤثر سلبياً علي أداء العامل .
- 3- يوافق Des Jardins و Dusk a بأن اختبار المخدرات يمكن أن يمنع الضرر ، ومن ثم ،

فسبب المعلومات التي يوفرها ترتبط بالوظيفة . ومع ذلك توجد حدود لهذا الدفاع عن اختيار المخدرات . ما هذه الحدود ؟

4- لماذا هناك مشكلة حول تطوع موافقة العامل ؟

نحن نأخذ الخصوصية علي أنها " حق العامل " والتي نعني بها استحقاق أخلاقي افتراضي لاستلام سلع معينة أو لحمايته من أضرار معينة في موقع العمل . يخلق مثل هذا الحق التزاماً بديهيّاً علي صاحب العمل لتوفير السلع المناسبة ، أو كما في هذه الحالة ، الإحجام عن المعاملة الضارة المرتبطة . تمنع هذه الحقوق العاملين من أن يوضعوا وضع القهر بصورة جوهرية . حيث يكون عليهم الاختيار بين الوظائف أو البحث عن مكان آخر .

الأكثر من هذا ، إننا ننظر إلي علاقة العامل ، رب العمل ، علي أنها تعاقدية أساساً . علاقة " العامل - رب العمل " علاقة اقتصادية وعلي خلاف علاقات مثل تلك التي بين الحكومة ومواطنيها ، أو الأباء والطفل - توجد أساساً كوسيلة لتلبية المصالح الاقتصادية للأطراف المتعاقدة . الالتزامات التي يتحملها كل طرف هي فقط تلك التي يتقبلونها طواعية . عند أخذ هذه العلاقة التعاقدية في الاعتبار ، تبقى مجالات معينة من حياة العامل من خصوصياته الذاتية ، وليس لأي صاحب عمل الحق في اختراقها . استناداً إلي هذه الافتراضات ، نؤكد علي أن بعض المعلومات عن العامل هي سرية، وبعبارة أخرى ، للعامل الحق في أن تكون له خصوصياته .

الحق في سرية الخصوصيات

The Right To Privacy

قد وصف George Brenkert الحق في سرية الخصوصيات علي أنها تتضمن علاقة ذات أماكن ثلاثة : بين الشخص (أ) ، وبعض المعلومات (س) ، وشخص آخر (ب) . يكون الحق في سرية الخصوصيات قد انتهك فقط عندما يحصل الشخص (ب) متعمداً علي المعلومات (س) عن (أ) . مع عدم وجود علاقة بين (أ) و (ب) تبرر تدخل (ب) لمعرفة (س) عن (أ) . ومن ثم ، علي سبيل المثال ، فإن العلاقة التي للمرء مع شركة تأمين سوف تعطي للشركة المبرر للحصول علي معرفة مرتب المرء ، ولكن علاقة المرء بجاره لا تبرر حصول الجار علي معرفة تلك المعلومات . ولذلك ، يكون حق العامل في سرية خصوصياته قد انتهكت حينما تطلب معلوماته الشخصية ، أو تجمع أو تستخدم بواسطة صاحب العمل بطريقة ما أو لأي غرض يكون غير مرتبط بعمله أو منتهكاً للعلاقة التعاقدية التي توجد بين العامل ورب العمل .

ولأن اختبار المخدرات وسيلة للحصول علي معلومات ، فإن المعلومات المجمعة يجب أن تكون مرتبطة بالعقد إذا كان اختبار المخدرات لا ينتهك الخصوصية . ومن ثم ، فإن علينا أن نقرر أولاً إذا ما كانت المعرفة عن استخدام المخدرات التي نحصل عليها نتيجة اختبار المخدرات ترتبط بالوظيفة . في الحالة التي تكون فيها المعرفة عن استخدام المخدرات ليست مرتبطة ، هنا يظهر عدم وجود تبرير لتعريض العامل إلي اختبار المخدرات . في حالة ارتباط المعلومات التي يتم الحصول عليه بالوظيفة التي يجري اختبار المخدرات من أجلها ، فإننا نحتاج إلي التفكير في متى ، وتحت

أية ظروف يكون استخدام وسيلة مثل اختبار المخدرات للحصول علي تلك المعرفة مبرراً .

هل معرفة استخدام المخدر معلومات مرتبطة بالوظيفة

توجد حجتان استخدمتا لإقامة الدليل علي أن معرفة تعاطي المخدرات مرتبطة بمعلومات الوظيفة . تدعي الحجة الأولى بأن تعاطي المخدرات يؤثر سلباً علي أداء الوظيفة ، ومن ثم ، يؤدي إلي إنتاجية منخفضة ، تكاليف أكثر ارتفاعاً ، وبالتالي أرباح أكثر انخفاضاً . ينظر إلي اختبار المخدرات كطريقة إلي تفادي هذه التأثيرات السلبية . طبقاً لبعض التقديرات ما يقرب من 25 بليون دولار تفقد سنويا في الولايات المتحدة من خلال ضعف الإنتاجية ، السرقة ، معدلات أكثر ارتفاعاً في التأمين الصحي والالتزامات الأخرى التي تحدث نتيجة تعاطي المخدرات . حيث أن أصحاب العمل يتعاقدون مع العاملين لأداء بعض المهام المحددة ، فإنه يبدو أن لأصحاب العمل الحق القانوني بالنسبة لأية معلومات شخصية مرتبطة بقدرة العامل علي القيام بمهامه الوظيفية .

تدعي الحجة الثانية بأن تعاطي المخدرات قد كان ، ويمكن أن يكون مسئولاً عن أضرار لاقتة علي العاملين أنفسهم ، وعلي صاحب العمل ، والأطراف الثالثة ، بما في ذلك العملاء . في هذه الحالة ، يمكن الدفاع عن اختبار المخدرات ، لأنه ينظر إليه كطريقة لمنع الضرر المتوقع . أيضا ، حيث أن أصحاب العمل مسئولون عن الأضرار التي تلحق بالعاملين والعملاء ، فإن المعرفة المتعلقة بتعاطي العامل للمخدرات مطلوبة لكي

يستطيع أصحاب العمل حماية أنفسهم من الأخطار المرتبطة بهذه الالتزامات.
ولكن ما مدي جودة الحجج ؟

الحجة الأولى : أداء الوظيفة

ومعرفة تعاطي المخدر

تتحدث الحجة الأولى علي أن تعاطي المخدرات يخفض الإنتاجية ، وبالتالي، فإن المعرفة بتعاطي المخدرات التي يمكن الحصول عليها من خلال اختبار المخدرات سوف يسمح لصاحب العمل بالمحافظة علي الإنتاجية أو زيادتها . من المفترض بصفة عامة بأن أداء الأفراد الذي يتعاطون المخدرات بالتاكيد يتأثر سلبا بهذا التعاطي ، وأن أي استخدام للمخدرات يخفض الإنتاجية يكون تبعا لذلك مرتبطا بالوظيفة . إذا كانت المعرفة لمثل هذا التعاطي للمخدر تسمح لصاحب العمل بإزالة خسائر الإنتاج ، فإن مثل هذه المعرفة تعتبر مرتبطة بالوظيفة .

تبدو هذه الحجة من الظاهر أنها معقولة . من الواضح أن بعض تعاطي المخدرات التي تخفض مستوي الأداء ، يمكن أن تقلل من الإنتاجية . وحيث أن من حق صاحب العمل وصول العامل إلي مستوي أداء معين ، وأن تعاطي المخدرات يؤثر سلبياً عل الأداء ، فإن معرفة ذلك التعاطي مرتبطة بالوظيفة .

ولكن هذه الصياغة للحجة تترك سؤالاً مهماً دون إجابة . ما هو مستوي الأداء الذي من حق صاحب العمل ؟ هل الأداء الأمثل ، أو بعض مستويات أقل ؟ إذا كانت بعض مستويات . ما هي ؟ لدي أصحاب العمل مطلب صحيح علي بعض " مستويات محددة " للأداء ، ولذلك ، الفشل في

الأداء بهذا المستوى يعطي صاحب العمل المبرر القانوني لمجازاة العامل ، الاستغناء عنه ، أو علي الأقل العثور علي خطأ في أداء العامل يمكن أن يسجل في ملف خدمته . ولكن لا يعني هذا بالضرورة بأن لصاحب العمل في أعلي مستوي أو المستوي المثالي للأداء ، مستوي أعلي ، أو فيما وراء مستوي معين يمكن قبوله . قد يكون لطيفا إذا أعطي العامل لصاحب العمل أقصى ما يمكنه من مجهود أو أداء مثالي ، ولكن ذلك فوق أو ما وراء الواجب الذي يلتزم به العامل تعاقدياً ، ولا يستطيع صاحب العمل أن يكون له الحق في كل الأوقات بالمطالبة بمستوي الأداء الأكثر ارتفاعاً والتي يكون في مقدور العامل ...

إذا كان الفرد ينتج ما هو متوقع ، فإن معرفة تعاطي المخدرات علي أساس الإنتاج تكون غير مرتبطة ، لأنه بهذا الافتراض ، الإنتاج مرض . علي الجانب الآخر إذا كان الأداء في وضع سيئ ، إلي المدى الذي يتدنى تحت المستوي المبرر قبوله يكون لصاحب العمل الحق في تحذير العامل ، مجازاته ، أو الاستغناء عنه . ولكن يأتي التبرير لهذا الإجراء من الأداء غير المرضي للفرد وليس من تعاطيه المخدرات ، ولذلك تكون معلومات تعاطي المخدرات إما إنها غير ضرورية أو غير مرتبطة . ومن ثم ، لا توجد أسباب كافية لانتهاك الحق في سرية خصوصيات العامل . ولذلك . ما لم نستطيع إقامة الدليل بأن لصاحب العمل الحق في الأداء الأمثل ، فإن الحجة تفشل .

يجب أن تجعل هذه المناقشة المضادة للوضوح تام بأن المعلومات مرتبطة بالوظيفة وليس بالتالي من الخصوصيات القانونية ، ولكنها معلومات عن مستوي أداء العامل ، وليست معلومات عن الأسباب الأساسية وراء هذا المستوي . المغالطة التي احتوت، عليها الحجة تتمثل في أن تدعيم اختبار

المخدرات باسم زيادة الإنتاجية تقوم علي افتراض أن كل عامل ملتزم بالأداء الأمثل ، أو علي الأقل المستوى الأكثر ارتفاعاً . ولكن هذا مطلوب لدي قليل جداً من العقود ، إن لم يكن غير موجود . إن ما هو مطلوب تعاقدياً هو تلبية مستويات الإنتاج المتوقعة بصورة عادية ، أو أداء المهام الواردة في توصيف الوظيفة بصورة ملائمة (وليس مثالية) . إذا كان المرء يستطيع القيام بهذا وهو تحت تأثير المخدرات ، حينئذ ، انطلاقاً من أداء الوظيفة ، يكون تعاطي المخدر ، علي الأقل خصوصية سرية قانوناً . إن العامل الذي لا يستطيع أداء المهمة بصورة ملائمة ، فإنه يكون غير ملتزم بالتعاقد ، وأن معرفة أسباب الفشل في الأداء أو ضعف الأداء تكون غير مرتبطة بنموذج التعاقد .

بالطبع ، عندما يشك صاحب العمل بأن تعاطي المخدرات كسبب للأداء غير المرضي حينئذ قد يختار مساعدة الفرد عن طريق النصح والإرشاد أو إعادة التأهيل . ومع ذلك ، لا يبدو هذا علي أنه من الأشياء المطلوبة أخلاقياً من صاحب العمل . بدلاً من ذلك ، في حالة الأداء غير المرضي ، يكون لصاحب العمل بديهياً المبرر لطرد العامل أو مجازاته تأديبياً .

الحجة الثانية : الضرر ومعرفة تعاطي المخدرات

لمنع الضرر

حجة الأداء غير ملائمة ، ولكن توجد حجة قد تبدو إلي حد ما قوية . هذه الحجة تأخذ في اعتبارها حقيقة أن تعاطي المخدرات عادة يؤدي إلي ضرر . باستخدام شكل مختلف لحجة Millian ، والتي تسمح بالتداخل مع حقوق

الشخص من أجل منع الضرر ، فإننا نستطيع أن نفترض أن اختبار المخدرات يمكن أن يكون مبرراً ، إذا أدى مثل هذا الاختبار إلي المعرفة التي تمكن صاحب العمل من منع الضرر .

بالتأكيد يمكن أن يؤدي تعاطي المخدرات إلي الإضرار بالآخرين ، وبالتالي ، إذا كانت معرفة مثل هذا التعاطي للمخدرات يمكن أن تمنع الضرر ، حينئذ ، يجب أن تكون معرفة ما إذا كان العامل يتعاطى أو لا يتعاطى المخدرات ، من الاهتمامات المشروعة قانوناً لصاحب العمل ، في ظروف محددة . تدعى هذه الحجة بأن معرفة تعاطي العامل للمخدرات مرتبطة بالوظيفة ، لأن العاملين الذين يكونون تحت تأثير المخدرات يمكن أن يهددوا صحة و سلامة أنفسهم والآخرين ، وأن صاحب العمل الذي يعرف عن ذلك التعاطي للمخدرات والضرر الذي يمكن أن يحدثه عليه مسئولية منعه .

يتحمل أصحاب الأعمال كلا من واجب عام لمنع الضرر ، و مسئولية محددة عن الأضرار التي تنشأ عن العاملين لديهم . توفر مثل هذه المسئوليات سبباً كافياً بالنسبة لأي صاحب عمل للإدعاء بأن المعلومات عن تعاطي العامل للمخدرات مرتبطة بالوظيفة ، إذا كانت تلك المعرفة يمكن أن تمنع الضرر بإعطاء صاحب العمل الأسباب القوية للاستغناء عن العامل أو عدم السماح له للقيام بمهام يحتمل أن تكون ضارة . بل إن أصحاب الأعمال قد يطلبون تخفيض الأخطار غير المعقولة في هذه الحالة ، الأخطار التي تتطلب الالتزامات الاقتصادية والقانونية التي تترتب علي الأضرار التي يحدثها العاملون الذين يكونون تحت تأثير المخدرات ، وذلك كتبرير إضافي من أجل المعرفة حول تعاطي العامل للمخدرات .

تختلف هذه الحجة الثانية عن الأولى من حيث فقط أن أداء الوظيفة المنخفض كانت معلوماته مرتبطة . مجرد السماح للأداء علي هذا المستوى في هذه الحالة يمثل إشكالية ، لأن الأداء نفسه ، بالإضافة إلي أنه غير ملائم، . يمكن أن يضر الناس لا يمكن أن نكون واثقين حول منع الضرر كما يمكن أن نكون في حالة الإنتاج غير الملائم . معرفة أين يمكن أن يحدث تعاطي المخدرات ضرراً خطيراً تصبح مرتبطة بالوظيفة ، إذا كان يمكن أن نقود معرفة مثل هذا الاستخدام إلي منع الضرر ، يصبح اختبار المخدرات مبرراً كوسيلة للحصول علي هذه المعرفة .

الوظائف ذات الإمكانية لإحداث الضرر

في المقام الأول ، غير واضح بأن كل وظيفة بها إمكانية إحداث الضرر - علي الأقل ليست إمكانية إحداث ضرر كاف لتجاهل الحق البديهي في سرية الخصوصيات . القول بأن أصحاب الأعمال يمكن أن يستخدموا اختبار المخدرات حيث يمكن لذلك أن يمنع الضرر ، ليس هو ذات القول بأن أصحاب الأعمال لديهم الحق في المعرفة عن تعاطي المخدرات لكل عامل . لا تشير كل وظيفة تهديداً خطيراً بدرجة كافية ، تسمح لصاحب العمل بأن يحصل علي هذه المعلومات .

لتحديد طبيعة الوظائف التي ذات تهديدات خطيرة كافية ، يجب اتباع خطوط إرشادية محددة . أولاً ، يجب أن تكون إمكانية الضرر واضحة وحاضرة ، ربما كل الوظائف ، بطريقة ممتدة بعض الشيء تأثير تهديدات محتملة لرفاهية كل البشر . إننا نفترض أن خطأ أحد المحاسبين يمكن أن يشير تهديداً بالضرر إلي شخص ما في مكان ما . ولكن بعض الوظائف - مثل تلك التي تتعلق بالطيارين علي خطوط الطيران المختلفة ، سائقي

سيارات المدارس ، سائقي السيارات العامة والجراحين - يثير الأداء غير المقبول فيها خطراً علي الآخرين واضحاً وحاضراً . سوف يكون من الصعب إلي حد كبير لوضع افتراض بأن أداء وظائف المراجعين ، السكرتارية ، مديري العموم التنفيذيين للعلاقات العامة ، مدرسي المرحلة الثانوية ، الرياضيين المحترفين وما يماثلهم يمكن أن يسببوا ضرراً ، إذا كان أداؤهم يتم تحت تأثير المخدرات . أنهم يمكنهم أن يحدثوا ضرراً فقط في حالات استثنائية .

لا ينبغي اختبار كل شخص

ولكن إذا استطعنا أن نوجد حالة بأن وظيفة معينة تتضمن خطراً واضحاً وحاضراً لإحداث ضرر إذا تم أداؤها تحت تأثير المخدرات ، فإنه ليس من الملائم أن تعامل كل فرد يشغل مثل هذه الوظيفة نفس المعاملة ، ليس كل فرد يشغل نفس الوظيفة يثير نفس التهديد . لا توجد أسباب قوية للتحري عن طيار مدني للكشف عن تعاطيه للمخدرات له مدة خدمة عشرين عاماً كانت كلها ذات أداء متميز . علي خلاف التحري عن طيار آخر قد أصبح سلوكه حديثاً منحرفاً ولا يعتمد عليه ، أو طيار ثالث تشير تقاريره أنه يأتي إلي العمل تفوح من فمه رائحة الخمر والفاظه غير واضحة . افتراض أن كل الطيارين علي خطوط الطيران متساوون فيما يثيرونه من تهديد فيه إنكار لما يستحقه كل فرد من احترام بصفته قوي مستقلة رشيدة . إنه تجاهل لتاريخهم والاختلافات المهمة بينهم . إنه أيضا من المحتمل أن يكون غير كاف ، ويؤدي إلي انخفاض المعنويات . إنه الاحتمال بوقوع الضرر ، وليس حقيقة أن يكون الفرد طياراً في حد ذاته ، بمعنى أن يكون ملائماً لتقرير أي العاملين في الوظائف الحساسة تختبر .

و لذلك ، حتى إذا كانت معرفة تعاطي المخدرات مبرراً لمنع الضرر، يجب أن تكون حريصين للحد من هذا التبرير إلي نطاق الوظائف والأفراد ، حيث إمكانية إحداث الضرر تكون واضحة و حاضرة . يجب أن تكون الوظائف هي تلك التي يمكن أن تسبب الضرر ، وأن العامل المحدد لا ينبغي أن يكون أي فرد ، والذي له تاريخ من الأداء المتميز والصلاحية للاعتماد عليه . أخيراً ، ينبغي أن تكون المخدرات التي تختبر هي تلك التي لها إمكانية حقيقية للضرر إذا استخدمت في الوظائف الخاضعة للدراسة .

القيود في سياسات اختبار المخدرات

حتى عندما تحدد تلك المواقف التي تكون فيها معرفة تعاطي المخدرات مرتبطة بالوظيفة ، سوف نظل في حاجة إلي فحص إذا ما كانت بعض القيود الإجرائية لا ينبغي أن توضع علي اختبار صاحب العمل للمخدرات . لقد سبق أن قلنا متى يوجد التهديد الحقيقي بالضرر ومتى يوجد الدليل الذي يفترض أن عاملاً معيناً يثير ذلك التهديد ، ومتى يكون صاحب العمل مبرراً في معرفته عن تعاطي المخدرات لكي يمنع الضرر المتوقع . ولكننا نحتاج إلي إدراك إنه إلي الحد الذي يكون لدي صاحب العمل حسن التقدير والحكمة لتقرير متى تكون إمكانية حدوث الضرر واضحة وحاضرة ، وتقرير أي العاملين يثيرون التهديد بالضرر ، فإن احتمالات سوء الاستخدام كبيرة . ولذلك ، توجد ضرورة لتوفير بعض السياسات التي تحد من سلطة صاحب العمل .

كما يفرض القانون الجنائي العديد من القيود التي تحمي كرامة وحرية الفرد أثناء سعي الدولة ؛ أية دولة لتحقيق أهدافها ، ولذلك ، علينا أن نتوقع وضع بعض القيود علي أصحاب الأعمال لحماية العاملين الأبرياء من

الضرر (بما في ذلك فقد الوظيفة وتحطيم شخصية الفرد وسمعته المهنية) .
لذلك ، ينصح بتوفير بعض نظم المراجعة لتقدير و حكمة صاحب العمل في
هذه الأمور .

إن سياسة اختبار المخدرات التي تتطلب خضوع كل العاملين إلى
اختبار المخدرات أو حرمانهم من وظائفهم تبدو أنها سوف تكون قهرية ،
ومن ثم غير مقبولة . عندما يوضع المرء في مثل هذه الظروف القهرية
أساساً والتي تتطلب الاختيار ما بين الوظيفة والتدخل في خصوصياته ، لا
توفر الظروف الصحيحة لأن يوافق المرء بحرية حقيقة إن السياسات التي
يضعها أصحاب الأعمال بصورة منفردة ، سوف تكون أيضاً غير مقبولة
يبدو العمل مع العاملين لوضع سياسة الشركة الطريقة الوحيدة لضمان أن
السياسة سوف تكون منصفة للطرفين . سوف يكون الإشعار المسبق
بالاختبار مطلوباً أيضاً لإعطاء العاملين حرية الاختيار للإحجام عن تعاطي
المخدرات . يفضل منع تعاطي المخدرات أخلاقياً عن معاقبة المتعاطين لها ،
لأن هذا المنهج يعامل العاملين علي أساس أنهم مؤهلون لاتخاذ قرارات
رشيدة ومدروسة .

يبدو من المستحسن أيضاً وضع المزيد من القيود الإجرائية . يجب
أن يخطر العاملون بنتائج الاختبار . يجب أن يكون من حقهم الاعتراض
علي النتائج (ربما عن طريق المزيد من الاختبارات لدي معمل تحليل
مستقل) ، ويجب مراعاة سرية المعلومات التي تنتج عن الاختبارات .
تلخيصاً ، القيود المفروضة علي تقدير صاحب العمل يمكن أن تشتق من
طبيعة عقد التوظيف والاعتراف بأن اختبار المخدرات تبرره الرغبة في منع
الضرر ، وليس الرغبة في معاقبة الفعل الخاطئ .

الادعاءات غير القانونية The Illegality Contention

عند هذه النقطة ، يجب أن يلاحظ النقاد بأن السلوك الذي يسعى الاختبار إلى رده أو منعه ، هو أساساً غير قانوني . لا يجب أن يببالغ صاحب العمل في حقه في حماية العامل . حقيقة أن أحد العاملين يأتي أفعالاً غير قانونية ، يجب أن يعطى صاحب العمل الحق في الحصول على تلك المعلومات حول حياة العامل الخاصة . ولذلك ، ليس مجرد تعاطي المخدرات قد يثير التهديد بإلحاق الضرر بالآخرين ، . ولكن مرة أخرى ، سوف نفترض بأن النشاط غير القانوني في حد ذاته يهدد الآخرين . ولكن مرة أخرى ، سوف نفترض بأن النشاط غير القانوني في حد ذاته لا يرتبط بأداء الوظيفة . في أحسن الأحوال ، يجب أن تكون سجلات الإدانة مرتبطة بالموضوع ، ولكن لأن اختبارات المخدرات يديرها أصحاب أعمال خاصة ، فإننا لا نتجاهل فقط مسألة الإدانة ، ولكننا نتجاهل أيضاً حقيقة أن العامل قد ألقى القبض عليه بدعوى قيامه بنشاط غير قانوني .

الأكثر من هذا ، حتى إذا لم تم الاعتراف بتوفير كل أنواع الحماية المستحقة لعملية الإدانة ، وكان هناك أيضاً اعتراف بالذنب ، فإن ذلك لا يزال بعيداً عن تدعيم حق أصحاب الأعمال في معرفة كل الأنشطة غير القانونية التي يقترفها العاملون .

فكر في المثال التالي : افترض أنك قد استأجرت مراجع حسابات تتضمن مهمته الشهادة بصحة واستقامة سجلات شركتك المالية والضرائبية . بالتأكيد الأمانة الشخصية لهذا الفرد مسألة حيوية للأداء الملائم للوظيفة . هل يسمح لصاحب العمل ، بموافقة أو نون موافقة العامل ، أن يجري مراجعة علي عائدات ضرائب العامل الشخصية ؟ بالتأكيد ، إذا اكتشفنا أن هذا

الشخص قد غش في عائدات الضرائب الشخصية فسوف يكون لدينا دليل على نشاط غير قانوني والذي يرتبط بقدرة الشخص على أداء الوظيفة .

إذا أخذنا في الاعتبار مسئولية المرء القانونية حول نشره بيانات مزورة ، فإن أنشطة العامل غير القانونية تثير أيضاً تهديداً إلي الآخرين .

ولكن بالتأكيد السماح لأفراد بصفتهم الشخصية لكي يراجعوا عائدات ضرائب العامل ، هو تدخل سافر كوسيلة لاكتشاف معلومات حول أمانة ذلك العامل .

بالتأكيد سوف لا تسمح الحكومة ، أية حكومة ، بهذا الانتهاك لسرية خصوصيات العامل . بنفس المنطق ، لا ينبغي أن تسمح باختبار المخدرات .

لماذا يجب حماية عائدات الضرائب بطرق لا تتوفر لبول أو دم العامل ، وهذا ما يثير أسئلة مهمة عن العدالة . لسوء الحظ ، سوف يأخذنا هذا السؤال ، إلي ما وراء نطاق أهداف هذا الفصل .

الطوعية الإدارية .

Voluntariness

المشكلة الأخيرة التي تركناها دون معالجة تهتم بموافقة العامل طوعاً وبارادته . يري معظم العاملين ، أن إعطائهم الاختيار بين الخضوع لاختبار المخدرات أو فقد الوظيفة نتيجة رفض طلب صاحب العمل ليس اختياراً بالمرّة . أننا نعتقد أن مثل هذه القرارات أقل من أن تكون طوعاً ، ومن ثم ، لا يمكن لأصحاب العمل الهروب من انتقاداتنا لمجرد أنهم أضافوا إلي عقد التوظيف بند اختبار المخدرات . الأكثر من هذا ، يوجد ما يدعو إلي الاعتقاد بأن أولئك الذين يكونون في مسيس الحاجة إلي الأمن الوظيفي ، سوف يكونون هم الأكثر احتمالاً لأن يطلب منهم الإذعان لاختبار المخدرات . العاملون المهنيون ، وأصحاب المهارات العالية ، والذين يشغلون وظائف

توصف بأنها الأعلى تنقلاً ، والأكثر أمناً ، يكونون في مركز أقوى لمقاومة مثل هذا التدخل ، منهم في حالة من هم أقل مهارة ، والأسهل في استبدالهم . هذا هو السبب في أنه لا ينبغي أن نتوقع اختبار الجراحين أو الطيارين ، ولا ينبغي أن يدهشنا حينما نجد عمال المصانع والخدمات العامة يخضعون لاختبار المخدرات . أيضا ، يثور هنا سؤال خطير حول العدالة .

يبدو أن تعاطي المخدرات واختبار المخدرات هما الآن يمثلان أزمتهما الاجتماعية الأحدث . يبذل السياسيون ، وسائل الإعلام ، وأصحاب الأعمال الكثير من الوقت والجهود في تناول هذه الأزمة . ومع ذلك ، وبدون شك ، نفقد المزيد من الأرواح ، الصحة ، والأموال بسبب إدمان الكحوليات منها في حالة تعاطي مارجوانا ، الكوكائين والمواد المخدرة الأخرى . نحن نفضل أن نكون حريصين في تناولنا الموضوعات التي تثار من ذلك الاهتمام الاجتماعي الانتقائي . سوف ندع معلقين اجتماعيين آخرين للتفكير التأملية حول الأسباب وراء ذلك الحجم من التدقيق والتمحيص الذي حظي به تعاطي المخدرات بينما جرائم أصحاب الياقات البيضاء الأخرى ، وتعاطي الكحوليات تم تجاهلها . إن قلقنا عند هذه النقطة يشير إلي أن مثل هذه الملاحقة القانونية الانتقائية تفترض وجود الاستبداد والظلم الذي يجب أن يوقفنا للبحث عن الإنصاف والعدالة .

تلخيصا ، لقد رأينا حينئذ أن تعاطي المخدرات ليس دائما مرتبطا بالوظيفة ، وأنه عندما يكون تعاطي المخدرات غير مرتبط بالوظيفة ، فإن المعلومات عنه ليست بالتأكيد مرتبطة بالوظيفة . في حالة الأداء ، قد يكون تعاطي المخدرات سببا في بعض انخفاض في الأداء ، ولكن الأداء نفسه هو المرتبط بموقف العامل ، وليس ما يعيق أو يمكن العامل من أداء مهام وظيفته . فيما يتعلق بإمكانية الضرر الذي يمكن أن يحدثه العامل الذي يكون

تحت تأثير المخدرات ، يبدو هنا أن تعاطي المخدرات مرتبط بالوظيفة ، وفي هذه الحالة قد يكون اختبار المخدرات لمنع الضرر مشروعاً . ولكن كيف يكون هذا عملياً ، فهذه مسألة أخرى . قد يبدو أن اختبارات المهارة الحركية أو المهارة الذهنية المعيارية والتي تعطي قبل استلام مهام الوظيفة مباشرة أكثر فعالية في منع الضرر ، ما لم يستجج المرء بأن تعاطي المخدرات بصورة ثابتة ، وبالضرورة يؤدي إلي الضرر . يجب علي المرء أن يحترم الأفراد في أي نظام ، من أجل نجاح ذلك النظام . لا يمكن أن يقوم المرء بدور ضابط الشرطة في كل شيء . قد تساعد الاختبارات العشوائية صاحب العمل علي اكتشاف الذي يتعاطون المخدرات ، ويستغني عن القليل لكي يعاجل الضرر المستقبلي المتوقع ، ولكن هل الضرر الذي يتم تفاديه كاف لتجاهل حقوق سرية خصوصيات الأفراد الأبرياء والتغلب علي حالات إساءة الاستخدام المحتملة للسلطة ؟ تبدو الإجابة " لا "

من الواضح أن الطريقة الأفضل تتطلب وضع سياسة لمراجعة الأمن والسلامة قبل استلام المهام الوظيفية مباشرة . اجعل الجراح أو الطيار أو سائق الأتوبيس يخضعون لاختبارات مهارة الحركة و المهارة الذهنية قبل العمل . السبب في نقص المهارة ؛ أي نقص هو الذي يؤدي إلي الضرر يمثل في الواقع مسألة ثانوية .

أسئلة للمراجعة والمناقشة

- 1- هل العلاقة بين العامل وصاحب العمل " أساساً تعاقدية " ؟ إذا كانت كذلك ، ما هي مضامين هذا علي أخلاقيات منظمات الأعمال ؟
- 2- هل للعامل الحق في سرية خصوصياته ؟ اشرح لماذا " نعم " ولماذا " لا " . إذا كان هذا حق ، أعط أمثلة من إجراءات أو سياسات صاحب العمل التي يمكن أو تنتهك هذا الحق .
- 3- هل توافق علي أن السؤال المحوري المتعلق باختبار المخدرات في التوظيف هو ما إذا كانت

- المعلومات المطلوبة مرتبطة بالوظيفة ؟ هل توجد أسباب أخرى لاختبار المخدرات والتي لا تستند إلى هذا الموضوع ؟
- 4- هل اقتنعت بأسباب Des Jardin and Dusk a لرفض حجة أداء الوظيفة من أجل إجراء اختبار المخدرات ؟ اشرح لماذا " نعم " ولماذا " لا " .
- 5- ما مدى جدية الخطر الذي يثيره تعاطي العامل للمخدرات ؟ هل توافق علي وجود حدود مهمة بالنسبة لحجة " منع الضرر " بالنسبة لاختبار المخدرات ؟
- 6- بفترض أن اختبار المخدرات مبرر في ظروف معينة ، ما هي القيود الإجرائية ، إذا كانت هناك ، التي توضع علي الاختبار ، ولماذا ؟
- 7- هل كان Des Jardin and Dusk a علي حق عندما ذكرا بأن عدم قانونية تعاطي المخدرات غير مرتبطة بالموضوع ؟
- 8- ما مدى طواعية الإرادة التي تعتقدها في موافقة العامل علي اختبار المخدرات ؟ هل الموافقة طوعاً وبإرادة العامل الحرة مسألة مهمة أخلاقياً ؟
- 9- ما الخطوات التي تعتقد أنه يجب علي أصحاب الأعمال اتخاذها للتعامل مع مشكلة تعاطي العامل للمخدرات ؟

اقتراحات لمزيد من القراءة

SUGGESTIONS FOR FURTHER READING

Two good, recent essays—one defending drug testing, the other arguing against it—are Michael Cranford, "Drug Testing and the Right to Privacy: Arguing the Ethics of Workplace Drug Testing," *Journal of Business Ethics* 17 (November 1998), and John R. Rowan, "Limitations on the Moral Permissibility of Employee Drug Testing," *Business and Professional Ethics Journal* 19 (Summer 2000). Also useful are Douglas Birsch, "The Universal Drug Testing of Employees," *Business and Professional Ethics Journal* 14 (Fall 1995), and Nicholas J. Caste, "Drug Testing and Productivity," *Journal of Business Ethics* 11 (April 1992).