

Riktlinjer gällande droger i arbetslivet och drogtester

Missbruk är ett utbredd samhällsproblem i Sverige. Visions medlemmar ingår i och är en del av samhällsutvecklingen. Många av Visions medlemmar möter även i sin profession samhällets missbruksproblem.

Senaste årens utveckling på arbetsplatserna tycks vara att det förebyggande arbetet mot missbruk alltmer prioriteras bort till förmån för drogtester och utköp av de personer som börjar missbruka eller blivit drogberoende, istället för att erbjudas en ändamålsenlig rehabilitering. Vid det laget har problemet både för arbetsgruppen och individen själv gått för långt. Ett medvetet förebyggande arbete kan minska eller förhindra att det går så långt.

Med droger menas i dessa riktlinjer alkohol och narkotika i bred mening (ex narkotika, narkotikaklassade läkemedel, dopingpreparat).

Mer om bakgrundsbilden och nulägesbeskrivningen angående alkohol och narkotika finns att läsa i [Alnas hemsida](http://www.alna.se) (www.alna.se).¹

Definitioner och symptom

Missbruk talar man om när en person upprepade gånger, på grund av sin alkoholkonsumtion, ställer till det för sig och sin omgivning, misslyckas med uppgifter, utsätter andra för risker, fortsätter dricka trots att det ständigt leder till problem i relationen med andra etc. De allra flesta som missbrukar kan ta sig ur sitt missbruk med stöd från bland annat arbetsplatsen. Intag av narkotika anses alltid som ett missbruk eftersom det är illegalt, med undantag från narkotikaklassade läkemedel som skrivits ut av läkare.

Blandmissbruk talar man om när en person missbrukar flera droger samtidigt, exempelvis alkohol och narkotikaklassade läkemedel. Blandmissbruket blir allt vanligare.

Symptomen som uppkommer vid drogmisbruk är ofta förvillande lik de vid utmattningsdepression, men även invärtes problem som hjärt- och kärlsjukdomar. Man kan tala om alkohol som ”den stora sjukdomsimitatören”. Men oavsett vad som är orsaken till symptomen är det lika viktigt att ta tag i problemet och genomföra det nödvändiga samtalet med personen. I ett sunt arbetsklimat är lika viktigt att ha omsorg om varandras hälsa oavsett orsak. Det är viktigt att behålla fokus på det man ser, inte det

¹ Alna är en organisation som drivs utan privata intressen och som ägs av arbetsmarknadens parter i syfte att hjälpa arbetsplatser och organisationer att hantera skadligt bruk i arbetslivet

man tror är orsaken. Väntar man för länge kan det leda till dåligt samarbetsklimat, arbetsplatskonflikter, sjukskrivning, höga kostnader för arbetsgivaren och personliga tragedier.

Fokus på drogförebyggande arbete

Att förebygga narkotikamissbruk gör bland annat genom att förebygga missbruk av alkohol. Alkoholkonsumtion och risk- eller missbruk av alkohol finns inom alla branscher och yrkesgrupper. De flesta som nyttjar narkotika har haft alkoholen som inkörspport. Erfarenheten visar att är man bra på att förebygga och upptäcka alkoholmissbruk på en arbetsplats är man även rustad för att motverka missbruk av narkotika.

Riskbruk av alkohol innebär en förhöjd och riskabel konsumtion. Det kan handla om en hög genomsnittlig veckokonsumtion, men även att konsumtionen är hög vid varje tillfälle man dricker. Risken att utveckla ett missbruk ökar liksom risken för att drabbas av skador och annan ohälsa. Studier har visat att riskkonsumtion leder till fler sjukdagar per år än de som har en riskfri konsumtion. I det förebyggande arbetet på arbetsplatsen, som **ska vara en del av det ständigt pågående systematiska arbetsmiljöarbetet**, är det därför viktigt att även arbeta med beteendeförändringar hos de med riskbruk, så att ett framtida missbruk eller beroende kan förhindras.

Ett medvetet och framgångsrikt drogförebyggande arbete innefattar följande delar:

- Grunden utgörs av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen.
- Policy och rutiner/handlingsplan som är kommunicerad och känd på arbetsplatserna.
- Kompetens genom utbildning och träning för personalansvariga, chefer och skyddsombud i början av sitt uppdrag.
- Kunskap hos alla medarbetare om drogers effekt i arbetslivet.
- Rehabiliteringsrutiner som inte bjuder in till godtycklig hantering.

En drogpolicy ska vara tydlig, väl förankrad och kommunicerad på arbetsplatsen och vid varje nyanställning. Den arbetas fram i samverkan med skyddsombuden och ska ingå som en del av arbetsplatsens **arbetsmiljöpolicy** i enlighet med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Skriftliga rutiner (eller handlingsplan) ska även finnas för hur det förebyggande arbetet går till liksom arbetsanpassnings- och rehabiliteringsrutiner vid missbruk.²

Hur man hanterat ett missbruksärende på arbetsplatsen ska inte vara öppet för godtycke, rutinerna ska vara tydliga och gälla alla. Fokus ska vara att missbruket ska bort, inte missbrukaren.

Företagshälsovården och Alna kan vara ett stöd i det här arbetet. Vill man att företagshälsovården ska vara ett stöd ska man vid upphandling av företagshälsovården ställa krav på adekvat kompetens inom området.

² Se §§ 4 och 5 AFS 2001:1 samt §§ 10 och 13 AFS 1994:1

Drogtester – ingen självklarhet

Förekomsten av drogtester på arbetsplatserna tycks öka. Tester förekommer numera inte bara där kravet på säkerhet är särskilt uttalat. Det finns t.o.m. kommuner och regioner som regelbundet testar alla anställda, oavsett vad de har för arbetsuppgifter.

Krav på medicinska kontroller ökar generellt. Allt oftare kräver arbetsgivare hälsoundersökning vid nyanställning.

Detta är inte en helt självklar utveckling som följd av ett ökat missbruk i samhället. Svensk rätt tillåter inte att drogtester sker helt fritt. Användningen av drogtester kan också förekomma på ett sätt som strider mot vad som är etiskt försvarbart. Dessutom finns det policyaspekter som bör beaktas innan man bestämmer sig för och om och i vilken utsträckning tester bör förekomma. Att införa drogtester har etiska, juridiska, säkerhetsmässiga och ekonomiska aspekter, och det kan lätt stå i konflikt med den personliga integriteten och ett förtroendefullt drogförebyggande arbete.

Det finns en övertro på att drogtester skulle minska alkohol- och narkotikaanvändningen i arbetslivet. Forskningsrapporter visar på mycket skiftande resultat. Kort kan sägas att där man tillskriver att drogtester minskat missbruket har testerna utgjort ett komplement till ett medvetet förebyggande arbete och kunskapsförstärkning hos chefer och medarbetare och en väl kommunicerad handlingsplan. Hur mycket av framgången som då kan tillskrivas drogtester ska man låta vara osagt.

Utifrån den tidigare beskrivna bakgrundsbilden kan man sluta sig till att antalet arbetstagare på arbetsmarknaden som missbrukar alkohol uppgår till flera hundra tusen. Av tradition på svensk arbetsmarknad hanteras missbruk av alkohol på annat sätt än genom periodiskt återkommande tester.

Att genomföra generella eller slumpvisa tester är inte heller att rekommendera: anställda kan känna sig kränkta och man riskerar att skada det förtroendefulla samarbete mellan parterna som krävs före ett framgångsrikt förebyggande arbete. Arbetsmarknadens parter har sedan flera år en gemensam resurs i form av Alna som har regionala kontor runt om i landet. Arbetsgivarorganisationer kan bli medlemmar i Alna och får då stöd i att arbeta partsgemensamt och drogförebyggande som syftar till drogfria arbetsplatser, en ökad medvetenhet om risker, tidig upptäckt samt hjälp och stöd till personer som har problem.

Vision rekommenderar att lokala arbetsgivare går med i Alna och Vision lokalt bör verka för en sådan utveckling.

Drogtester används normalt för att upptäcka missbruk av narkotika. Antalet aktiva som missbrukar narkotika på svensk arbetsmarknad torde vid en jämförelse med antalet alkoholmissbrukare vara betydligt mindre. Missbruk och beroende av narkotikaklassade läkemedel kan dock förstärka antalet en del. Ett narkotikatest säger inte vad orsaken var till att narkotikaämnet finns hos provgivaren, endast att det finns där.

Det finns fördelar och nackdelar med narkotikatester. De vanligaste argumenten för tester är att säkerheten på arbetsplatsen ökar och att arbetstagaren med drogproblem kan identifieras och motiveras till behandling.

Argumenten mot tester är enligt ILO (Internationell Labour Organisation) att de varken mäter berusning, beroende eller arbetsinsatser. Utöver att de utgör ett intrång i privatlivet finns alltför ofta risk för felaktigt positiva eller negativa testsvar, vilket medför rättsosäkerhet och problem med säkerheten och tilliten på arbetsplatsen.

Vill en arbetsgivare införa drogtester är detta en förändring som innebär att arbetsgivaren måste påkalla förhandling med facket enligt 11 § MBL innan förändringen genomförs. Som fackförbund bör vi i detta läge vara medvetna om och uppmärksamma att en vägran att ta drogtest kan innebära att arbetsgivaren har saklig grund att säga upp arbetstagaren. En arbetsplats med en uttalad och tillämpad drogpolicy av Alna-modell kan effektivare ta hand om förekommande missbruksproblem än ett drogtestningsprogram. Arbetet med att komma till rätta med drogproblem måste bygga på tillit och förtroende och inte på repressiva metoder.

Drogtester vid nyanställning

Socialstyrelsens etiska nämnd har förklarat att medicinska undersökningar i samband med nyanställningar inte är etiskt försvarbara.

Risken finns att medicinska kontroller i samband med nyanställningar leder till att en grupp av människor med – konstaterade och befarade – svagheter utestängs från arbetsmarknaden. Det är särskilt beklagligt om den medicinska informationen är utan relevans för den aktuella arbetsmiljön.

De arbetssökande har dessutom mycket svårt att värja sig för undersökningar även om de upplevs kränkande. En arbetssökande begär oftast inte stöd från någon fackförening eller från annat håll. Därför ska heller ingen behöva finna sig i att tvingas till en medicinsk undersökning för att få arbete.

Dessa uttalanden tar sikte på medicinska undersökningar i allmänhet. Däremot kan man ha ett annorlunda synsätt gällande narkotikatester. Skälet till det är att narkotika är en förbjuden drog och att allt bruk av narkotika måste beaktas som missbruk, såvida det inte handlar om av läkare föreskrivet läkemedel.

Juridiska läget

I svensk rätt föreligger ännu inte någon lagstiftning som direkt tar sikte på frågan om rätten för arbetsgivare att mot arbetstagens vilja genomföra drogtester.

Inom kommun och landstingssektorn finns viss reglering i AB genom en bestämmelse om periodiska hälsoundersökningar (som innefattar alkohol- eller drogtestning) för vissa yrkesgrupper inom kommun och landsting, men privat sektor saknar motsvarande reglering och något direkt lagstöd finns inte, vilket gör att bedömningar grundar sig på rättspraxis. Arbetsdomstolen har prövat frågan i några domar, från 1990-talet och fram till idag, och har i dessa fall gett arbetsgivaren en mycket långtgående rätt att kräva att

arbetstagare genomgår alkohol- eller drogtester samt även gett arbetsgivaren rätt att säga upp en arbetstagare som vägrar genomgå dessa tester.

Om drogtester övervägs

Visions utgångspunkt är att man bör vara mycket restriktiv till att medverka till att drogtester införs på en arbetsplats. Om man trots allt vill gå med på ett system med drogtester bör man tänka på följande för att få så säkra tester som möjligt och så att den personliga integriteten beaktas:

Förfarandet bör regleras i ett lokalt kollektivavtal. Ett sådant avtal bör reglera syftet med testerna, när testerna ska ske, vilka som ska testas, hur testerna ska gå till, vad som ska testas och frågor rörande sekretess. Testerna får enbart ske i den utsträckning som slagits fast i AB och av Arbetsdomstolen. Drogtester reglerade i lokalt kollektivavtal ska endast vara ett komplement till en levande policy, utbildning, träning (roll, ansvar, kännetecken, upptäckt, agera) och rehabiliteringsprogram vid positivt test. Testet ska inte avse alkohol. Provtagning ska ske på ett sätt så att den personliga integriteten beaktas så långt som möjligt i relation till säkerhetsaspekter vid arbetets utförande. Testmetoden ska vara kvalitetssäkrad, d.v.s. ackrediterat laboratorium, inga falska positiva svar får förekomma, minimera falskt negativa svar. Kvalitetssäkrat, ackrediterat, laboratorium hanterar prover och analys. Om företagshälsovården involveras ska de ha adekvat utbildning i provtagning och testhantering. Ordning för kommunikering av testsvaret, provtagaren ska få testsvaret från testtagaren och inte från arbetsgivaren. En fristående medicinsk bedömning ska göras efter laboratorieanalysen för att minska risken felbedömningar. Arbetsgivarens programansvarig meddelas om positivt provsvar av läkare som gör den medicinska bedömningen efter samtal med provgivaren.

Riktlinjerna och faktainnehåll utgår från Visions tidigare skrivning från 1999-03-31 "Drogtester i arbetslivet" samt Visions utbildnings- och handledningsskrift från 2006 "Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika" som tagits fram i samarbete med Alkoholkommittén, Mobilisering mot narkotika och med stöd från Alna. Visions utbildnings- och handledningsskrift "Ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotika" finns att tillgå på hemsidan. Genom denna skrift bidrar Vision till att öka kunskap och kompetens på arbetsplatserna för att nå ett arbetsliv fritt från alkohol och narkotikaproblem.