



# ***Hög eller full på jobbet, vem bryr sig?***

*– om alkohol och droger på jobbet*

Landsorganisationen i Sverige

© 2005 Landsorganisationen i Sverige

Producerad av Bilda Idé

*Omslagsfoto* Lars Dahlström TIOFOTO

*Foto sid 7* Bengt-Göran Carlsson TIOFOTO

*Tryck* Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB 2005

LO 0506 3 000 ex

ISBN 91-566-2183-3

## *Innehåll*

Ingen alkohol och inga droger på jobbet!	4
Facklig solidaritet	4
Arbetsplatsen är nyckeln	5
<i>Handlingsprogram, drogpolicy</i>	
<i>Förebyggande arbete</i>	
<i>Rehabilitering</i>	
Alna – en partsgemensam resurs	7
Den svåra frågan – alkohol-/drogtester?	8
Hur går vi vidare?	10
<i>Förbundens policy</i>	
<i>Lokala handlingsplaner</i>	
<i>Facklig utbildning</i>	

## *Ingen alkohol och inga droger på jobbet!*

Denna skrift bygger på LOs vision om ett helnyktert och drogfritt arbetsliv. Tillsammans med narkotikan hotar alkoholen i dag både folkhälsan och arbetskraftförsörjningen. Alkohol och droger påverkar sjukfrånvaron, antalet olyckor, kvaliteten på utfört arbete och de sociala relationerna på arbetsplatsen.

Därför accepterar vi varken alkohol eller andra droger på arbetsplatsen i samband med arbetet.

Vår uppgift är att värna medlemmarnas arbetsmiljö och hälsa. Till den fackliga rörelsens arbetsuppgifter hör också att på olika sätt fungera som medlemmarnas intresseorganisation.

Under den senaste dryga tioårsperioden har det skett en attitydförändring gentemot främst alkohol. Den välförankrade uppfattning som fanns tidigare om att alkohol och droger inte hör ihop med arbetslivet är inte lika tydlig i dag.

## *Facklig solidaritet*

I fackföreningsrörelsens grundidé – solidariteten – ligger att vi ska stödja varandra i olika sammanhang. Facket är en kamratorganisation, där vi värnar om varandra, vågar prata öppet om olika problem och arbetar tillsammans för att förbättra våra gemensamma levnadsvillkor.

Denna ideologiska utgångspunkt gör att det blir naturligt att både gå till gemensam kamp mot sådant som hotar medlemmarnas rätt till ett bra liv och att stödja dem som drabbats. Missbruk av alkohol och droger är ett sådant hot.

## *Arbetsplatsen är nyckeln*

Vi är övertygade om att ett offensivt fackligt arbete mot missbruket har de bästa förutsättningarna att bli framgångsrikt om det tar sin utgångspunkt på arbetsplatsen.

Där:

- når vi de flesta av medlemmarna
- kan vi koppla alkohol- och drogfrågorna till det fackliga arbetet på ett naturligt sätt
- har vi möjlighet att tidigt upptäcka problemen
- kan företagshälsovården användas
- har vi möjlighet att få med oss arbetsgivarna, till exempel genom att få in det alkohol- och drogförebyggande arbetet i arbetsmiljöavtal.

Den befintliga fackliga organisationen ska användas även för alkohol- och drogfrågorna. Alkoholmissbruk är en sjukdom som kan börja på grund av problem på arbetsplatsen. Arbetsmiljön är arbetsgivarens huvudansvar enligt lag, men facket ska bevaka att den nödvändiga ”vässningen” av det lokala avtalet kommer till stånd.

### ***Handlingsprogram, drogpolicy***

Arbetet med att på arbetsplatsen ta fram riktlinjer och handlingsprogram mot missbruk betyder mycket för att påverka attityder och förhållningssätt. Utarbetande av sådana planer är arbetsgivarens ansvar, men facket ska givetvis aktivt delta.

Ett handlingsprogram mot alkohol och droger bör bland annat innehålla:

- vilken policy som gäller beträffande bruk av alkohol och droger på arbetet
- hur man arbetar förebyggande i detta ämne
- beredskap om omhändertagande i samband med missbruk, vad som är vanliga varningssignaler på missbruk
- vilka stöd- eller andra anpassningsåtgärder som kan vidtas
- vilka behandlingsformer i rehabiliteringssyfte som står till buds.

På vissa avtalsområden finns också skrivningar om missbruksproblematik, alkohol och droger i kollektivavtalet.

## ***Förebyggande arbete***

Det förebyggande arbetet är minst lika viktigt som rehabiliteringen. Vi betraktar alkohol, narkotika och andra droger som en skadlig inverkan bland andra och därför ska dessa frågor alltid ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nyckeln till att tidigt upptäcka alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen är utbildning och kunskap. Ju tidigare insatser sätts in, desto större är chansen att de drabbade tar sig ur sitt alkohol- och/eller drogberoende. Skyddsombudens spetskompetens när det gäller att förebygga och rehabilitera bör förbättras.

## ***Rehabilitering***

Det är arbetsgivarens ansvar att utreda rehabiliteringsbehovet, ta fram en åtgärdsplan och se till att rehabiliteringen fungerar. För arbetslösa ligger ansvaret hos försäkringskassan.

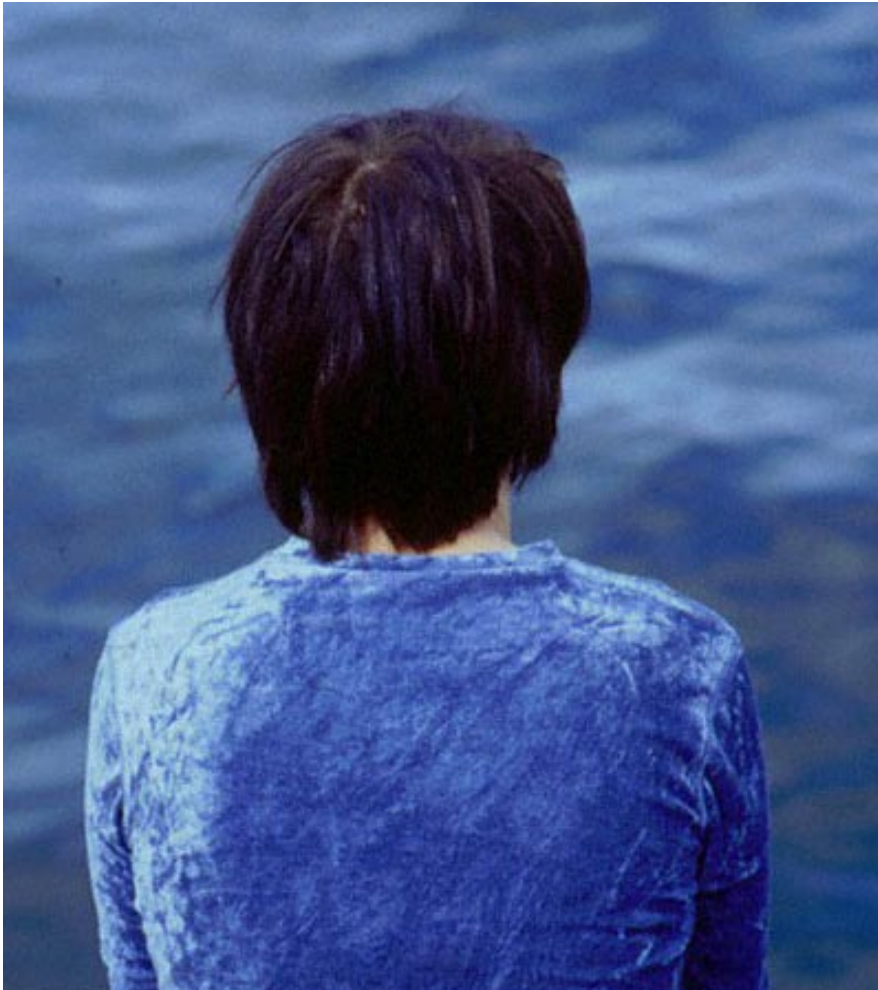
Reglerna om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar gäller även arbetstagarer med missbruksproblem, det vill säga arbetstagarer som har eller är på väg in i missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel som narkotiska preparat, lösningsmedel och liknande. Det står i Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1, 13 §.

Vi anser att arbetsgivaren måste anlita sakkunnig hjälp för att ta fram ett handlingsprogram. Läkare eller andra som är specialister på missbruksproblem kan anlitas.

## *Alna – en partsgemensam resurs*

En bra resurs i missbruksfrågor är Alna (alkohol, läkemedel, narkotika, arbetsmiljö) som är ett partssammansatt råd som ägs av fackföreningsrörelsen och arbetsgivarna tillsammans.

Alna finns i hela landet och kan hjälpa till med råd, stöd och utbildning i frågor som rör alkohol och droger i arbetslivet. Även många försäkringskassor är anslutna till Alna. Mer information finns på [www.alna.se](http://www.alna.se).



## Den svåra frågan – alkohol-/drogtester?

Drogtest i arbetslivet brukar man kalla tvångsvis medicinsk undersökning av arbetstagare i syfte att utreda om arbetstagare har spår av alkohol och/eller narkotika och/eller beroendeframkallande läkemedel och/eller anabola steroider.

LO är negativ till speciella, generella och/eller slumpvisa alkohol- och drogtester. Vi ser inget egenvärde i sådana tester. De riskerar att kränka medlemmarnas integritet samtidigt som de fungerar dåligt som instrument i det missbruksförebyggande arbetet.

I vissa fall kan man dock acceptera att tester utförs. En grundläggande förutsättning är att det rör säkerheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivarens skäl är välgrundade för att skydda säkerheten på arbetsplatsen kan den fackliga organisationen – efter förhandling – acceptera tester. De ska då endast omfatta sådan personal som är direkt sysselsatt i säkerhetsarbete. I undantagsfall – till exempel då det rör sig om ett kärnkraftverk – där säkerheten på något sätt berör alla anställda, kan undersökningarna vara generella.

I de inflytandeförhandlingar enligt 11 eller 13 § MBL som den fackliga organisationen deltar i ska minst följande krav vara uppfyllda för att facket inte ska motsätta sig arbetsgivarens beslut om drogtest:

- De anställda som ska omfattas av den medicinska undersökningen ska utföra säkerhetsarbete<sup>1</sup> eller motsvarande.
- Det kan vara lämpligt att ange sådana grupper som parterna är överens om utför sådant arbete i protokoll eller liknande.
- Generella slumpvisa drogtester är inte tillåtna annat än då hela arbetsplatsen utgör en säkerhetsenhet, till exempel ett kärnkraftverk.
- Enbart rehabilitering utgör inte skäl till test annat än efter uttryckligt samtycke som en del av ett rehabiliteringsprogram.
- Omfattning och former för test får inte vara integritetskränkande.
- Tester, metoder och behandling av prover ska ske enligt vetenskapliga och betryggande former.
- Proverna ska utvärderas av ett ackrediterat laboratorium.

<sup>1</sup> Med "säkerhetsarbete" avses arbetsuppgifter där brist i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller betydande skador på miljö eller egendom.



- Företaget ska ha en utarbetad och med den fackliga organisationen förhandlad drogpolicy.
- All personal ska vara väl informerad om företagets drogpolicy.
- Om förhandling ska ske med förbundet centralt eller på lägre nivå beslutar varje förbund.
- Såväl provtagning som överlämnande av resultat till annan än den testade fordrar uttryckligt samtycke av arbetstagaren.

## *Hur går vi vidare?*

I denna skrift finns LOs gemensamma idéplattform.

För att förverkliga tankarna i den behövs dock även konkreta handlingsplaner och utbildnings-/informationsinsatser.

### ***Förbundens policy***

Varje bransch/verksamhetsområde har sina egna förutsättningar. Därför bör varje förbund utarbeta en egen alkohol- och drogpolicy. Några förbund har redan gjort det, men målet är att samtliga LOs förbund ska ha en egen policy. Att det egna förbundet står som avsändare torde öka policyns legitimitet hos medlemmarna.

### ***Lokala handlingsplaner***

På den lokala nivån – alltså avdelnings- och klubb-/sektionsnivå – behövs handlingsplaner för hur den lokala fackliga organisationen på bästa sätt kan arbeta med alkohol- och drogfrågor på arbetsplatsen.

- Självklart ska facket bevaka att dessa frågor ingår som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i de handlings- och åtgärdsplaner som upprättas i skyddskommittén.
- Den lokala fackliga organisationen behöver också en egen handlingsplan, inte minst för hur kamratstödet ska utformas – och hur vi ska nå de medlemmar som inte finns på arbetsplatsen (sjukskrivna, förtidspensionerade, arbetslösa, föräldralediga, studerande).

### ***Facklig utbildning***

Vi måste öka medlemmarnas och de förtroendevaldas kunskaper om alkohol och droger i arbetslivet. De informations- och utbildningsinsatser som krävs är LOs och förbundens gemensamma ansvar.

Effektivast blir vi om spetskompetensen finns på den lokala nivån, på avdelningar, klubbar/sektioner och bland skyddsombud och andra arbetsmiljöansvariga.





## ***Om alkohol och droger på jobbet***

LO har en vision om ett helnyktert och drogfritt arbetsliv. Tillsammans med narkotikan hotar alkoholen i dag både folkhälsan och arbetskraftsförsörjningen. Alkohol och droger påverkar sjukfrånvaron, antalet olyckor, kvaliteten på utfört arbete och sociala relationer på arbetsplatsen.

Den här skriften är framtagen av LO och LO-förbunden. Den utgör en gemensam plattform för att ta fram en alkohol- och drogpolicy för arbetsplatsen.

ISBN 91-566-2183-3

[www.lo.se](http://www.lo.se)