

# **En utvärdering av Försvarsmaktens drogpreventiva program**

mål, känslighet och integritet

*Ulric Hermansson, Med dr, Karolinska Institutet,*

*Olof Beck, Docent, Karolinska Institutet,*

*Annamaria Westregård, Jur dr, Lunds universitet*

Författarnas adress:

Ulric Hermansson, Med dr  
Karolinska Institutet, FOU-  
Beroendecentrum i Stockholm  
Karolinska Universitetssjukhuset,  
Magnus Huss, M4:2  
171 76 Stockholm

Olof Beck, Docent  
Karolinska Institutet, Avdelningen  
för klinisk farmakologi.  
Karolinska Universitetssjukhuset,  
L7:5 171 76 Stockholm

Annamaria Westregård, Jur dr  
Institutionen för Handelsrätt  
Lunds universitet  
Ole Römersv. 6  
221 00 Lund

Tryck

Försvarmaktens logistik

Serviceenhet Öst

Tryckeri och distribution 2005

# Innehåll

<b>1. Inledande sammanfattning</b>	7
1.1.1. Sammanfattning av bakgrund	7
1.1.2. Sammanfattning av metoden	7
1.1.3. Sammanfattning av resultat	8
1.1.4. Sammanfattning av diskussion	9
<b>2. Bakgrund</b>	11
2.0.1. Försvarmaktens drogpreventiva program	11
2.0.2. Alkohol och förekomst	12
2.0.3. Narkotika och förekomst	12
2.0.4. Drogförekomst bland mänstrande (18 år)	13
2.0.5. Alkohol och risker i arbetslivet	13
2.0.6. Narkotika och risker i arbetslivet	14
2.0.7. Drogprevention i arbetslivet	14
2.0.8. Tillförlitliga tester	14
2.0.9. Rättslig bakgrund	15
<b>2.1. Områden som utvärderats</b>	16
2.1.1. Ansökan och projektets prioriteringar	16
2.1.2. I. Målskaleanalys	16
2.1.3. II. Attitydundersökning	17
2.1.4. III. Bedömning av integritetsaspekten	18
<b>2.2. Frågeställningar</b>	18
2.2.1. Område I och II	18
2.2.2. Område III (särskild delrapport)	18
<b>3. Metod</b>	19
<b>3.1. Målskaleanalys</b>	19
3.1.1. Exempel på matris	19
<b>3.2. Enkätundersökningen</b>	20
<b>3.3. Bedömning av integritetsaspekten</b>	20
<b>4. Resultat</b>	21
<b>4.1. Måluppfyllelse</b>	21

4.1.1. Försvarsmaktens mål	21
4.1.2. Lokal policy och handlingsplan	21
4.1.3. Lokal utbildningsplan	22
4.1.4. Information före implementering av testning	22
4.1.5. Utbildning till nyckelpersoner	23
4.1.6. Nyanställning/byte av tjänst	24
4.1.7. Slumpmässig testnivå	25
4.1.8. Kallelse till provtagningen	25
4.1.9. Rutiner vid vägran att genomföra test	26
4.1.10 Krav på entreprenörer	27
4.1.11 Representation	27
4.1.12. Policy angående anabola steroider	28
4.1.13. Samstämmigheten mellan intervjupersonerna	29
<b>4.2. Enkätundersökningen</b>	29
4.2.1. De som svarat	30
4.2.2. Information till anställda	30
4.2.3. Känsligt och besvärande med testning	31
4.2.4. Tester ingår i programmet	32
4.2.5. Bemötandet	32
<b>6.3. Bedömning av integritetsaspekten</b>	33
<b>5. Diskussion</b>	34
5.0.1. Känslighet	34
5.0.2. Tester en del av preventionsprogrammet	34
5.0.3. Samstämmigheten mellan parterna	35
5.0.4. Integritetsaspekten och det rättsliga läget	35
5.0.5. Övriga brister i måluppfyllelse	35
5.0.2. Svagheter i studien	35
<b>5.1. Konklusion</b>	36
<b>5.2. Fortsatt arbete</b>	37
<b>Referenser</b>	38
<b>Bilaga 1</b>	41
<b>Bilaga 2</b>	43
<b>Bilaga 3</b>	47

<b>Delrapport</b>	41
<b>1 Inledning</b>	51
<b>1.1 Rättslig grund</b>	52
<b>1.2 Rättsliga argument som talar för att drogtester kan genomföras med stöd av arbetsledningsrätten</b>	54
<b>2 Utvärderingsmodellen</b>	58
<b>2.1 Intressenter och speciella faktorer av betydelse hos dessa</b>	58
2.1.1 Arbetsgivaren – Försvarsmakten	58
2.1.2 Arbetstagarna	59
2.1.3 Fackliga organisationer	60
2.1.4 Allmänheten, som konsument, producent och homo politicus	60
<b>2.2 Narkotika- och alkoholtests relevanta egenskaper</b>	60
2.2.1 Syfte	61
2.2.2 Tidpunkt och frekvens	61
2.2.3 Konsekvenser av en vägran	61
2.2.4 Samtycke, information och sekretess	61
2.2.5 Kostnad	61
2.2.6 Tillförlitlighet	62
2.2.7 Vad händer vid ett positiv svar	62
<b>2.3 Den slutliga helhetsbedömningen<sup>32</sup></b>	62
2.3.1 Sammanvägning av intressenternas intressen	62
2.3.2 Avvägning mellan olika intressenters intressen	63
<b>3 Praktiska exempel på genomförande av analysmodellen</b>	64
<b>3.1 Inledning</b>	64
<b>3.2 Plutonchef</b>	64
3.2.1 Inledning	64
3.2.2 Allmänt	64
3.2.3 Sammanvägning av intressenternas respektive intressen	65
3.2.4 Avvägning mellan de olika intressenternas intressen	68

<b>3.3</b>	<b>Ekonomichef eller motsvarande</b>	68
3.3.1	Inledning	68
3.3.2	Allmänt	68
3.3.3	Sammanvägning av intressenternas respektive intressen	69
3.3.4	Avvägning mellan de olika intressenternas intressen	72
<b>3.4</b>	<b>Förrådsarbetare</b>	72
3.4.1	Inledning	72
3.4.2	Allmänt	72
3.4.3	Sammanvägning av intressenternas respektive intressen	73
3.4.4	Avvägning mellan de olika intressenternas intressen	76
<b>3.5</b>	<b>Receptionist</b>	76
3.5.1	Inledning	76
3.5.2	Allmänt	76
3.5.3	Sammanvägning av intressenternas respektive intressen	77
3.5.4	Avvägning mellan de olika intressenternas intressen	79
<b>4</b>	<b>Avslutning</b>	81

# 1. Inledande sammanfattning

Denna rapport är uppdelad i två delar. Huvudrapporten avhandlar specifikt hur väl de uppsatta policymålen är infriade samt hur känsligt de anställda upplever genomförandet av den slumpmässiga testningen. Delrapporten behandlar integritetsaspekten samt de rättsliga aspekterna på att en offentlig arbetsgivare genomför drogtestar.

## 1.1.1. Sammanfattning av bakgrund

Erfarenheter från alkohol- och narkotikapreventiva program i arbetslivet har visat att en kombination av flera åtgärder som en skriven policy, utbildning till all personal, utbildning och träning av chefer, drogfrihetstester samt rehabilitering erfordras för ett framgångsrikt genomförande. I juni 2001 kom parterna inom Försvarmakten överens om en policy och ett handlingsprogram som omfattar såväl policy, information, utbildning, testning och rehabilitering. Programmet ställer bl.a. krav på att anställda skall avhålla sig från all icke medicinsk användning av narkotika samt vara nyktra under arbetstid. Kraven är motiverade av en önskan om en säker och trygg arbetsmiljö och kontrolleras bl.a. med slumpmässiga urinprover (narkotika) och utandningstester (alkohol). Testprogrammet hade som mål att omfatta c:a 60 enheter (förband, skolor, centra och stab) och c:a 22 000 anställda.

Det har gjorts få systematiska kartläggningar och utvärderingar av preventionsprogram på arbetsplatser och särskilt sparsamt är det med utvärderingar med fokus på alkohol- och narkotikatestning. Detta till trots är det allt fler arbetsplatser som implementerar just tester som en del i sina preventionsprogram.

I överenskommelsen mellan parterna inom Försvarmakten ingick kravet på att utvärdera drogtestningsprogrammet. Under våren 2003 utarbetades en forskningsplan och projektmedel söktes av regeringens narkotikasamordnare (Mobilisering mot narkotika) som senare beviljade en del av det ansökta beloppet. Under hösten 2003 godkände forskningsetikkommitté vid Karolinska Institutet forskningsplanen. De specifika frågeställningarna i rapporten är följande:

- Hur väl följer organisationens olika aktörer de uppställda målen?
- Upplever anställda den slumpmässiga testningen som känslig?
- Upplever anställda att de fått tillräcklig information och utbildning?
- Är det rimligt och försvarligt ur integritetssynpunkt att genomföra slumpvisa nykterhets- och narkotikakontroller på anställda inom Försvarmakten?
- Strider genomförandet av drogtestar mot arbetsrättslagstiftningen?

## 1.1.2. Sammanfattning av metoden

För att kunna svara på frågeställningen hur väl organisationens olika aktörer följer de uppställda målen valde vi ut elva centrala mål från policy och handlingsplan. Nyckelgrupper kontaktades för en systematisk intervju med stöd av Goal Attainment Scaling (målskaleanalys). Under perioden september, 2003 till juli 2004 genomfördes intervjuer på samtliga enheter (förband, skolor, centra eller stab) som hade påbörjat testprogrammet. Totalt ingår 58 enheter i denna intervjuundersökning. Intervjuerna omfattade tre grupper, personalchef eller motsvarande, fackligt förtroendevald och sköterska (oftast företagssköterska). Till respektive mål (n=11) fanns en specifik frågeställning och fem på förhand definierade måluppfyllelsenivåer. Utöver det förväntade målet fanns två nivåer för bättre än förväntat samt två nivåer för sämre än förväntat.

Alla anställda som var föremål för slumpmässig testning ombads att anonymt svara på en enkät om "känsligheten" att genomföra utandningsprov (alkohol) och narkotikatestning (urin). I enkäten ingick även frågan om de fått tillräcklig information inför testningen samt en fråga om

bemötandet från sköterskorna (provtagningspersonal). Av de 2 870 personer som genomförde slumpmässiga testning svarade 83 % på enkäten.

Mot bakgrund av att integritetsaspekten spelat en central roll i diskussionen om alkohol- och narkotikatester i arbetslivet fann vi det naturligt att även beröra detta område i utvärderingen. Annamaria Westregård, jur dr, har utarbetat en modell för att bedöma integritetsaspekten vad gäller bland annat drogtester. Detta är en intressemodell där olika intressen vägs för och emot genomförandet av insats/åtgärd, i detta fall drogtestning (alkohol och narkotika). Bedömningen bygger inte på empiriska konstateranden utan värdeomdömen som får normativa konsekvenser. Här finns även redovisat den rättsliga grunden vad gäller genomförandet av drogtester av en offentlig arbetsgivare.

### 1.1.3. Sammanfattning av resultat

#### Måluppfyllelse

Av de 58 enheterna som inkluderades i den strukturerade intervjun (måluppfyllelse) var 39 förband, 9 skolor, 6 centra och 4 tillhörde kategorin stab. På 95 % (n=55) av enheterna intervjuades samtliga tre grupper (chef, facklig företrädare och sköterska).

Det visade sig att flertalet chefer och fackligt förtroendevalda hade en god samstämmighet i svaren. Av de elva på förhand uppsatta målen som är hämtade från Försvarsmaktens policy och handlingsplan bedöms sex av målen vara till stora delar eller helt uppfyllda. I den stipulerade undersökningsperioden visade det sig att två av målen bedömdes vara uppfyllda och tre var inte uppfyllda. Två centrala mål som bedömdes **vara uppfyllda** var, att det fanns en lokal policy och att information givits till alla anställda före det att testprogrammet startade.

Däremot bedömdes mål som genomförandet av särskild utbildning av nyckelpersoner (chefer och fackligt förtroendevalda) samt lokala utbildningsplaner **inte vara uppfyllda**.

#### Testernas känslighet

Av de 2 369 personerna som besvarat enkäten uppgav flertalet att de tillhörde enheten förband (86 %). Totalt uppgav 54 % (n=1 270) att de var officerare, 38 % (n=890) att de var civilanställda och 9 % (n=209) har ej uppgivit någon tjänstetillhörighet. Detta utfall kan jämföras med att per den 31 december, 2004 var det ca 21 000 anställda som omfattades av testprogrammet. Av dessa var 47 % civilanställda och resterande officerare.

I Försvarsmaktens policy står det uttryckt att anställda skall ges information om den slumpmässiga testningen innan den kan genomföras. Mot den bakgrunden ombads samtliga anställda som kallats till slumpmässig test att bedöma om de ansåg att de fått tillräcklig information inför såväl alkohol- och narkotikatestningen. Skattningsskalan var 1-10 där 1=*inte alls tillräcklig information* och 10=*tillräcklig information*. Medelvärdet på frågan om de fått tillräckligt med information inför alkohol- och narkotikatestningen var för samtliga respondenter 8,7 poäng med en standaravvikelse på (SD) 2,3 poäng. Det finns en svag tendens, ej signifikant, att något högre andel i åldersgruppen 51 år och äldre skattar att man fått tillräcklig information (Medel 9 poäng). Det finns dock ingen skillnad mellan civilanställda (Medel 8,7 poäng, SD 2,3) och officerare (Medel 8,8 poäng, SD 2,2).

Utifrån en liknande skala 1-10 där 1=*mkt känslig* och 10=*inte alls känslig* ställdes frågorna om den anställda upplevde det som känsligt (besvärande) att genomföra utandningstest (alkohol) respektive narkotikatest (urin). Det visade sig att 92 % (n=2 175) av de som svarat på enkäten angav samma svar för alkohol- och narkotikatest. Det fanns ingen skillnad i svar mellan civilanställda och officerare. Av samtliga respondenter så uppgav 93 % (n=2 213) att de upplevt bemötandet från sköterskan som utmärkt (1=*mkt dåligt* och 10=*utmärkt*). Inte heller här fanns någon skillnad i skattning mellan civilanställda och officerare eller mellan de olika åldersgrupperna.



## Integritetsaspekten

Berörda intressenter som arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer, allmänheten m.fl. kan ha intressen som talar såväl för som mot genomförande av olika åtgärder. Dessa olika intressen har sammanvägts till intressentens totala intresse. I detta fall har de intressen som talar för ett genomförande av drogtester hos Försvarsmakten och de fackliga organisationerna övervägt. Bland alla de arbetstagare som deltar i drogtesterna har också intresset av att deltaga vägt tyngre än intresset av att inte göra det. I fråga om allmänheten så har denna intressent i detta fall inte haft det direkta valet däremot kan allmänheten ha synpunkter på om alkohol- och drogtester skall genomföras överhuvudtaget. Allmänheten i rollen som homo politicus kan ytterst påverka detta genom lagstiftningen.

Delrapporten tar upp frågan om drogtester inom den offentliga sektorn är genomförbar med stöd av arbetsledningsrätten. Studien visar att det finns argument för att genomföra drogtester även på den offentliga sektorn med stöd av kollektivavtal. Det kan även ske med stöd av arbetsledningsrätten då syftet exempelvis är en säker arbetsmiljö eller för att genomföra rehabiliteringsåtgärder, dvs. i fall då arbetsgivaren uppträder som enskild.

### 1.1.4. Sammanfattning av diskussion

Av de anställda som genomförde utandningstestet (alkohol) och narkotikatestet (urinprov) så uppgav nästan 90 % att det inte alls var känsligt att genomföra alkohol- och narkotikatester. I en tidigare studie från USA från mitten av 90-talet visade att endast hälften av de tillfrågade sa sig stödjande slumpmässig testning av alkohol. I samma studie visade det sig att stödet för tester i samband med olyckor var betydligt högre (81 %). De fann även att det fanns skillnader mellan anställda som arbetade inom tillverkningsindustrin, som var mer stödjande till alkoholtester, än exempelvis de inom tjänstemannaföretag. En möjlig förklaring till denna skillnad menar författarna kan vara att de som arbetar inom tillverkningsindustrin har en högre medvetenhet om riskerna med att någon är onykter på arbetet.

En möjlig del av förklaringen till att de anställda inom Försvarsmakten inte upplevde tester som känsligt kan vara kunskapsspridningen om kvalitetssäkring som anlita ett ackrediterat laboratorium i drogtestningen. Bland chefer, fackligt förtroendevalda och sköterskor så bedömde en klar majoritet (69 %) att alla anställda fått information om att testerna hanteras på ett säkert och konfidentiellt sätt. Enligt tidigare studier har frågan om konfidentialitet haft stor betydelse för att skapa acceptans för testning på en arbetsplats. Ytterligare en delförklaring är möjligen bemötandet från sköterskorna som genomförde provtagningen. Av de anställda som deltog i testningen och som svarade på enkäten så bedömde 93 % att bemötandet från sköterskorna var utmärkt. Flera studier har just framhållit att bemötandet kan få stor betydelse vad gäller enskilda personers motivation och då särskilt i frågor eller situationer som är känsliga.

Som vi nämnt tidigare bedömde såväl chefer, fackligt förtroendevalda som sköterskor att informationen till alla anställda har fått en god spridning. Däremot rapporterar samma grupp att det finns klara brister vad gäller lokal utbildningsplan. Nästan 3/4 av de intervjuade uppger att det inte finns en lokal utbildningsplan på respektive enhet. Detta skall jämföras med att 65 % bedömde att det fanns en lokal policy på enheten före införandet av tester.

Flera forskare har tidigare framhållit vikten av att drogpreventiva program omfattas av särskild utbildning till nyckelpersoner som chefer.

Uppenbart är att det av Försvarsmakten uppsatta målet att nyckelgrupper som chefer, skyddsombud och fackligt förtroendevalda skall genomgå en särskild utbildning inte var uppfyllt under undersökningsperioden. Det var först under våren 2004, efter undersökningsperioden, som Försvarsmakten centralt utarbetade ett särskilt utbildningsmaterial riktat till chefer och fackligt förtroendevalda.

En samlad bedömning av integritetsaspekten av testerna ur de olika aspekterna så som de genomförs och med beaktande av konsekvenserna vid ett positivt utslag dvs. arbetstagaren skall

genomgå rehabilitering för att bli kvitt sitt missbruk gör att dessa inte strider mot de enskilda individernas integritet. Skyddsvärdet dvs. att få ha sitt narkotikamissbruk eller alkoholintag i fred är lågt.

En svaghet i denna studie är bortfallet bland sköterskorna i samband med intervjuerna om måluppfyllelse. Vissa av de utvalda målen från policy och andra dokument är dock inte relevanta att svara på för sköterskorna. Möjligen kan man fundera på om det hade varit mer adekvat att ha ytterligare respondentgrupper till vissa av frågeställningarna.

Det var inte möjligt att följa upp anställda som testat positivt och kontrollera om de erbjudits rehabilitering, avseende på att det inte fanns någon central samordning beträffande detta. Enligt uppgifter vi fått ta del av finns anställda som testat positivt på såväl alkohol som narkotika. Hur arbetsgivaren har följt upp med rehabilitering och vilken bedömning och hantering som i övrigt har gjorts har inte kunna kartläggas.

Denna rapport är enbart ett första steg vad gäller att söka svar på frågor om alkohol- och narkotikaprevention inom arbetslivet. Framtida studier bör förutom att ha fokus på genomförandet även söka kunskap om olika programeffekter. Genomförandet av olika interventionsstudier är av stor betydelse. Vår bedömning är även att delar av kommande forskning bör ha tvärvetenskaplig ansats för att på så sätt få en allsidig belysning.

## 2. Bakgrund

### 2.0.1. Försvarsmaktens drogpreventiva program

Försvarsmaktens drogpreventionsprogram omfattar fem huvudsakliga delar. (1) En skriven policy och riktlinjer, (2) information till all personal, (3) utbildning och träning riktad till chefer och andra nyckelgrupper, (4) alkohol- och narkotikatester (utandning/urin) och (5) rehabilitering. Som motiv för det drogpreventiva programmet betonas särskilt säkerhetsaspekten.

I juni 2001 kom parterna inom Försvarsmakten överens om en **policy** med rubriken *Policy beträffande missbruk av alkohol, narkotika och dopningsmedel* (bilaga 1). Den uttalade målsättningen med policyn var att förebygga missbruk av alkohol, användning av narkotika och olagliga dopningsmedel samt att skapa en attityd till alkohol och droger som baseras på kunskap, gott omdöme och omtanke om varandra. I policyn skriver man att: *För att uppnå en hög verksamhets säkerhet och god arbetsmiljö inom Försvarsmakten ställs krav på personalen att visa yrkesskicklighet, gott omdöme och ansvarstagande.*

I samband med att policyn togs fram undertecknade Försvarsmakten och de fackliga organisationerna ett avtal gällande testning av alkohol och narkotika, parterna utarbetade även en undervisningsfilm med handledningshäfte. Syftet med detta material var att alla anställda skulle få **information** om motivet till Försvarsmaktens drogförebyggande program och även beskriva hur tester går till. I filmens handledningsmanual lyfts särskilda frågeställningar fram. Några exempel på sådana frågeställningar är, varför inför Försvarsmakten drogtest, är inte alkohol och droger vars och ens ensak, hur går testerna till och är de säkra, vilken inställning har facket, etc. Förutom detta utbildningsmaterial initierades ett särskilt utbildningsprogram, Prime For Life som är en alkoholutbildning i riskreducering. Denna utbildning riktade sig initialt endast till anställda inom Försvarsmakten men år 2006 kommer även värnpliktiga att omfattas av utbildningen.

Efter att policyn undertecknades utarbetade, år 2004, Försvarsmakten ett särskilt **utbildningsmaterial** riktat till chefer och nyckelgrupper som fackligt förtroendevalda. Syftet med utbildningsmaterialet är att ge personalkonsulenter eller motsvarande yrkesgrupp ett grundmaterial att använda vid lokala och regionala chefsutbildningar.

Före det att **alkohol- och narkotikatestningen** startade genomfördes upphandling av sållningsinstrument och tjänsten laboratorieanalys. Sållningsinstrumentet var ett utandningstestinstrument som kontrollerar nykterheten. Narkotikaanalyserna omfattade preparatgrupperna cannabis, amfetamin, kokain och opiater i urin. Även möjligheten till analys av anabola steroider fanns med i upphandlingen. Provtagningen har genomförts av sjukvårdsutbildad personal (sköterska) på de s.k. Hälso- o Sjukvårdsenheterna inom Försvarsmakten. Analyserna har genomförts av godkänt (ackrediterat) laboratorium för narkotikaanalyser för arbetslivet.

Möjligheten att erbjuda anställda rehabilitering är en del av det totala preventionsprogrammet och här har de redan etablerade rutinerna som finns på respektive förband, skola, centra eller stab använts.

Denna utvärderingsrapport har i första hand fokus på alkohol- och narkotikatestningen och då särskilt den slumpmässiga testningen samt de av Försvarsmakten uppsatta målen med policyn. Enligt särskilt avtal har parterna inom Försvarsmakten kommit överens om att kravet på narkotikafrihet och nykterhet under arbetstid bland annat skall kontrolleras med stöd av slumpmässiga urinprover (narkotika) och utandningstester (alkohol). Enligt överenskommelsen skall anställda med särskilt riskfyllda verksamhetsområden som vapenutbildning, hantering av ammunition och vapen, hantering av fordon, flyg och fartyg etc. ingå i en slumpmässig testning som omfattar en testnivå på 25 %. Det vill säga 25 % av alla i personalgruppen kommer att testas en eller flera gånger per år. För övriga personalgrupper omfattar den årliga slumpmässiga testningen 10 % av personalstyrkan.

Innan testning implementeras på respektive enhet som förband, skola, centra eller stab skall ett lokalt policyprogram finnas. All personal skall ha informerats om policyn och om den slumpmässiga testningen och chefer skall ha erhållit en särskild utbildning (träning) i dessa frågor. Försvaret framhåller även att samtliga som uppdragas med ett missbruk oavsett drog skall erbjudas rehabilitering.

I december 2004 upphörde testprogrammet mot bakgrund av att det uppstod en diskussion från den Juridiska staben om Försvarmaktens hade bemyndigandet att teckna de avtal man gjort gällande testning. Detta ifrågasättande medförde att en av de fackliga organisationerna bedömde att något nytt avtal beträffande slumpmässig testning av all personal inte kunde undertecknas.

## 2.0.2. Alkohol och förekomst

Undersökningar av alkoholvanor i Sverige visar att alkoholkonsumtionen under de senaste åren har ökat. Sedan mitten av 1990-talet har alkoholkonsumtionen omräknat till 100-procentig ren alkohol för personer 15 år och äldre, ökat dramatiskt. Det har skett en ökning från drygt 8 liter 1996 till cirka 10,5 liter 2004. (Leifman, 2005). Detta motsvarar för männen en genomsnittlig alkoholkonsumtion på c:a 70 cl sprit i veckan och för kvinnorna 30 cl sprit. Omräknat i vin (12 volymprocent) motsvarar det 3 flaskor vin i veckan för män och 1,3 för kvinnorna. Berusningsdrickandet har sedan 1998 fram till 2004 ökat med c:a 40 procent (Leifman, 2005).

Den ökade alkoholkonsumtionen både på kort som lång sikt kommer sannolikt att inverka på arbetslivet. En uppskattning om alkoholproblemets omfattning i arbetslivet i Sverige är att 10 procent av männen och 2-3 procent av kvinnorna har alkoholproblem (SOU, 1994). Exakt hur omfattande alkoholproblemet är bland svenska män och kvinnor som förvärsarbetar råder det fortfarande en viss osäkerhet om. I svenska studier har det uppgetts att bland förvärsarbetande män har 3 till 8 % kända alkoholproblem (Lenz, 1985). En studie genomförd inom transportbranschen visade att andelen anställda med en riskabel och förhöjd alkoholkonsumtion, s.k. riskbruk, uppgick till 20 % (Hermansson, 2002).

## 2.0.3. Narkotika och förekomst

Kunskapen om narkotikamissbrukets omfattning i arbetslivet är tyvärr mer bristfällig. Det finns undersökningar som visar att bland narkotikamissbrukare som är kända av myndigheter och institutioner så finns personer som har arbete. I sprututvärderingen i Malmö (Rönnerberg et al., 1992) fann man att c:a 20 procent av de intravenösa narkotikamissbrukarna hade arbete under kontakten med sprututbytesprojektet.

Det har även visat sig i undersökningar från olika arbetsplatser att narkotikaanvändning förekommer bland anställda. I en internundersökning under en tvåmånadersperiod, genomförd på Saab-Scania, framkom det att sex procent hade spår av cannabis i urinen vid nyanställningsundersökningar (Grant, 1991). Under tre veckor, hösten 1992, analyserades slumpmässigt genomförda urinprov på anställda (n=487) vid en verkstadsindustri där det visade sig att 6 personer (1,2 %) hade nyligen använt narkotika (Hermansson et al., 1994).

Även via självrapportering i befolkningsstudier har det visat sig att det finns belägg för att personer i arbetsför ålder använder narkotika. Under våren 1997 presenterades en undersökning av drogvänor (Hvitfeldt et al., 1999) genomförd i Stockholms län bland män och kvinnor i åldrarna 18-54 år. Undersökningen visar att 26 % av männen och 15 % av kvinnorna någon gång i livet har prövat narkotika. Av männen hade 4 % prövat narkotika det senaste året, motsvarande siffror för kvinnor var 2 %. SIFO och TEMO har på uppdrag av Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning sedan 1988 genomfört liknande undersökningar för hela landet. År 2000 uppgav 12 % att de prövat narkotika någon gång i livet. I dessa undersökningar finns självfallet skillnader i åldersgrupper och även regionala skillnader (CAN, 2004).

I en rapport från STAD-projektet där 446 restauranganställda från ett 60-tal nöjeskrogar i Stockholm besvarade en enkät visade det sig även finnas stöd för narkotikaintag bland anställda. Andelen restauranganställda som uppgav att de använt narkotika senaste året uppgick till hela 27 % (Gripenberg, 2002).

Berman (2002) och medarbetare genomförde en studie för att pröva ett nytt screeningformulär vad gäller narkotikavanor, Drug Use Disorders Identification Test (DUDIT). Bland annat prövade man DUDIT i ett slumpmässigt urval (n= 1 500) av allmänpopulationen (>15 år). Av de personer som svarade (75 %) visade det sig att 3,1 % hade använt narkotika senaste året.

#### 2.0.4. Drogförekomst bland mönstrande (18 år)

Försvarsmaktens drogpreventiva program vad gäller testning omfattar inte de värnpliktiga och denna utvärderingsrapport har inte omfattat värnpliktiga. Trots detta kan det vara av intresse att nämna något om alkohol- och narkotikavanor bland mönstrande. I samband med de teoretiska proven vid mönstring bereds alla möjlighet att besvara ett formulär om sina drogvänor. Cirka 90 % av de i Sverige mantalsskrivna unga männen i den särskilda åldersgruppen brukar ingå i dessa undersökningar (Guttormsson, 2005). Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning (CAN) ger årligen ut rapporter som bland annat redovisar mönstrandets drogvänor.

**Alkoholvanor:** År 2004 angav nästan 90 % av de mönstrande att de drack alkohol och 7 % svarade att det skedde två gånger i veckan eller oftare. Utifrån den nya frågeställningen som avser mäta berusning (intensivkonsumtion) rapporterade 8 % att de någon gång i veckan drack sig berusad och en fjärdedel gjorde detta 1-3 gånger i månaden. Den vanligaste berusningsdrycken tycks vara starköl och därefter sprit. Den tredje vanligaste berusningsdrycken bedöms vara cider (Guttormsson, 2005).

**Narkotikavanor:** Utifrån samma rapport från CAN (Guttormsson, 2005) tyder mycket på att narkotikavanorna bland mönstrande tycks ha genomgått likartad förändring som just berusningsdrickandet. Andelen som någon gång prövat narkotika var relativt hög under 1970-talet (16-18 %). Andelen som rapporterade att de använt narkotika nådde en topp 1980 på 19 % men sjönk dramatiskt under åttitalet och nådde en lägsta nivå 1988 (6 %). Dock har andelen som rapporterat att de prövat narkotika ökat från 6 % 1992 till 18 % år 2002. Men de två senaste undersökningarna visar på en viss nedgång och 2004 uppgav 15 % att de prövat narkotika. Vad gäller narkotikaklassade preparat så dominerar cannabis. År 2002 uppgav 14 % att de prövat just cannabis. Andelen som uppgivit att de prövat narkotika senaste 30 dagarna har även den ökat från 1 % 1992 till 3 % 1999 och år 2004 har nivån sjunkit något (2 %) (Guttormsson, 2005). Det är viktigt att framhålla att både vad gäller alkohol- och narkotikavanor finns stora regionala variationer.

#### 2.0.5. Alkohol och risker i arbetslivet

Det finns stöd för att både alkohol- och narkotikamissbruk ökar risken för ohälsa, frånvaro, olyckor och minskad produktivitet. Personer med både begynnande och mer omfattande alkoholproblem utsätter sig för hälsorisker, ökad risk för olyckor, arbetsrelaterade skador, högre frånvaro samt risk för negativ effekt på arbetsmiljön i stort. Sammantaget leder dessa konsekvenser till ökade kostnader för såväl arbetsgivaren som den enskilde (Hermansson, 2004). Att alkoholen är en medicinsk hälsorisk är visat i flera studier (Andreasson & Allebeck, 2005). Alkoholens negativa konsekvenser är självfallet inte enbart relaterad till medicinska fysiologiska skador utan har även sociala konsekvenser. Dessa konsekvenser finns inom områden som familjen, kriminalitet, produktivitet och har troligen en lika stor om inte större inverkan på människors hälsa än den medicinska effekten av alkohol (Babor et al., 2004; Kemm, 1993; Room et al., 1995).

Eftersom säkerhetsaspekterna särskilt poängteras i Försvarmaktens policy så är det i detta sammanhang viktigt att framhålla att alkoholens akuta inverkan på fysiologiska funktioner som minskad koordinations- och balansförmåga ökar olycksfall och skaderisk (Cherpitel, 1993). Det tycks även finnas ett samband mellan grad av alkoholpåverkan och olycksfallsrisk, s.k. dos responsförhållande (Brismar & Bergman, 1998). Att alkoholen orsakar kostnader som är relaterade till minskad produktivitet och förlorad arbetsförtjänst har även detta belagts (Hermansson, 2004).

## 2.0.6. Narkotika och risker i arbetslivet

Eftersom cannabis är den mest förekommande illegala drogen i Sverige och även i Europa (CAN, 2004; Ramström, 2004) har vi i detta avsnitt valt att begränsa oss till riskerna med cannabis relaterat till arbetslivet. Även om kunskapen om cannabis och dess risker inte alls är så omfattande som på alkoholområdet vet vi trots allt att det finns goda belägg för att cannabisanvändning medför en såväl fysisk som psykisk hälsorisk (Hall et al., 1994; Ramström, 2004). I en studie som omfattade flera arbetsplatser i USA visade det sig att narkotikaanvändning bland anställda riskerar att öka såväl frånvaro, utslagning från arbetsplatsen som olycksfallsrisken (Normand & Salyards, 1989).

Särskilt intressant är det kanske i detta sammanhang att cannabis även i en begränsad konsumtionsmängd påverkar de kognitiva funktionerna upp till ett dygn efter ett begränsat cannabisintag (Yesavage et al., 1985). I en vetenskaplig sammanställning av cannabis och dess risker framhåller författarna bland annat att regelbundet cannabisintag kan leda till en ökad risk för olycksfall (Hall et al., 1994; Ramström, 2004). Orsaken till denna koppling bedöms vara relaterad till en nedsatt kognitiv funktion (Bergman & Engelbrektsen, 2000; Lundqvist, 1995).

Coombs och McAndrews (1994) fann vid en genomgång av psykoaktiva substanser att cannabismissbruk kan inverka på arbetsutförandet. Vid enstaka eller återkommande intag finns risk för inlärningsproblem, minnesstörningar och påverkan av förmågan att fatta beslut. Cannabis inverkar även på den enskildes sätt att tänka, försämrar reaktionsförmåga och tidsuppfattning, påverkar av förmågan att sätta samman delar till en helhet, etc.

## 2.0.7. Drogprevention i arbetslivet

Erfarenheter från preventionsprogram för en drogfri arbetsmiljö har visat att en kombination av flera åtgärder erfordras för ett framgångsrikt genomförande (Blaze-Temple, 1992). Exempel på åtgärder är en skriven policy, information och utbildning till all personal, utbildning och träning av arbetsledare och chefer, tester och rehabilitering (Campbell & Langford, 1995; DuPont, 1990; Henderson et al., 1996; Hermansson, 1998).

Både inom den vetenskapliga litteraturen och i den allmänna diskussionen i massmedia finns ibland tendenser till att skapa motsättningar mellan de olika åtgärderna och insatsnivåerna. Det är inte ovanligt att vissa aktörer framhåller att just information och utbildning är det mest effektiva, andra framhåller rehabilitering och någon testning (French et al., 2004). Försvarmaktens skriver dock i sitt drogpreventiva program att de olika insatserna inte är konkurrerande åtgärder utan skall ses som nödvändiga komplement. Enligt Debra Blaze-Temple (1992) som bland annat granskat alkohol- och narkotikatestning i Australien, så är det av stor betydelse att tester ses som ett komplement till andra preventionsåtgärder som utbildning och rehabilitering. I en telefonintervju till 301 arbetsgivare i Sverige (privata och offentliga) angav 36 % att de hade någon form av alkohol och/eller drogtester (Eriksson & Olsson, 2001).

## 2.0.8. Tillförlitliga tester

Narkotikatester i urin har funnits tillgängliga i över 25 år, och har som metod spridit sig i såväl Sverige som andra länder. Initialt utvecklades enkla testinstrument i USA för användning till patientnära analyser i kliniskt behandlingsarbete och detta bidrog sannolikt till den stora

spridningen av drogtestning. En annan orsak till den idag stora användningen är testernas effektivitet. Med ett urinprov kan man enkelt och med stor säkerhet avgöra huruvida intag av ett narkotikaklassat preparat skett, under de närmast föregående dagarna (DuPont et al., 1995). Andra metoder så som analys av hår, svett och saliv har hitintills visat sig vara allt för osäkra i jämförelse med urinanalys (Verstraete, 2004).

I samband med att drogtestningen började användas för annat än det strikt kliniska ändamålet som t.ex. testning av anställda, ökade kravet på och intresset för tillförlitligheten. Redan i början av 1990-talet väcktes frågan i vårt land om tillförlitligheten i narkotikaanalyserna. Detta medförde krav på att kunna säkra (verifiera) testresultaten och laboratorerna skaffade snart kompetens för detta (Lafolie et al., 1991). Forskare har framhållit att såväl test- som analysystemen måste omfattas av en tydlig kvalitetssäkring så att felaktiga bedömningar minimeras (Beck & Hjemdahl, 1998; Killander et al., 1997).

Exempel på kvalitetssäkring är att själva analysen av provet skall göras på ett laboratorium som är godkänt (ackrediterat) för att genomföra narkotikaanalyser i arbetslivet. I Sverige är det Swedac som efter prövning utfärdar ackreditering enligt internationellt antagna standards (t.ex. ISO 17025).

Försvarsmakten har reglerat frågan vad gäller tillförlitliga tester i urin (narkotika) via särskilda direktiv som omfattar såväl provtagning, ackrediterat laboratorium och slutlig bedömning av specialläkare som har genomgått en s.k. kallad MRO-utbildning (Medical Review Officer). MRO-läkarens uppgift är bland annat att bedöma och utesluta alternativa medicinska förklaringar till ett positivt analys svar. Denna funktion finns för att minimera möjligheten till falskt positiva provsvar eftersom ett sådant kan ha förödande konsekvenser för enskild. Om narkotikatester utförs enligt de strikta rutiner som krävs för en ackreditering kommer positiva resultat att hålla även i en rättslig prövning.

## 2.0.9. Rättslig bakgrund

Arbetsmiljölagen (AML) ger arbetsgivaren långtgående ansvar att se till att arbetsmiljön är trygg och säker. I lagens kapitel 3 står det att arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Vidare framgår det att arbetsgivaren skall informera anställda om hur de skall undvika risker i arbetet samt att det skall finnas en plan för hur rehabiliteringsarbete organiseras. Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 2003:4, Systematiskt arbetsmiljöarbete) poängterar i § 8 att *arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet*. Det finns med andra ord ett lagstiftat ansvar för en arbetsgivare att aktivt bedriva ett drogprenventivt arbete. Vidare så anger Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering 13 §) att arbetsgivaren har *ett ansvar för rehabilitering för det fall att det skulle förekomma alkohol- eller drogmissbruk bland de anställda*.

Eftersom vi i denna rapport kommer att beröra integritetsaspekten för alkohol- och narkotikatester vill vi inledningsvis nämna något kring den rättsliga grunden.

Det finns ett skydd för enskilda medborgare mot påtvingade kroppsliga ingrepp i 2 kap. 6 § regeringsformen. Om staten uppträder i egenskap av *det allmänna* och vill att medborgarna skall genomgå ett kroppsligt ingrepp och syftet är att tillgodose det allmännas intressen krävs ett lagstöd för att legitimera åtgärden. Ett sådant lagstöd finns i fråga om periodiska hälsoundersökningar finns i 30 § LOA (Westregård, 2002).

Det offentliga anställningsavtalet vilar sedan 1994 på privaträttslig grund. Detta har medfört att kravet på lagstöd kan ifrågasättas i vart fall då arbetsgivaren uppträder som enskild och fattar beslut med stöd av arbetsledningsrätten. Åtaganden från arbetstagarnas sida i anställningsavtal (eller kollektivavtal) att underkasta sig t.ex. drogtester strider med detta resonemang inte mot regeringsformen. Förbudet mot tvångsvis kroppsliga ingrepp i regeringsformen hindrar i så fall inte heller arbetsgivaren att med stöd av arbetsledningsrätten fattar beslut om exempelvis läkarundersökningar (Källström, 2000). I många fall torde det lagstöd som finns i 30 § LOA inte behövas för att legitimera åtgärden.

Försvarsmakten hade träffat ett kollektivavtal med de fackliga organisationerna. Avtalet medgav att arbetsgivaren genomför slumpmässiga periodiska hälsoundersökningar vari ingår kontroll av utandningsluft och urinprov för analys av bl. a. av cannabis, amfetamin, opiater och kokain. Kontrollerna genomförs för att upptäcka förekomst av icke medicinsk användning av narkotika och alkoholpåverkan i syfte att värna om en säker arbetsmiljö genom att förebygga drogrelaterade olyckor och tillbud. Syftet är även att skydda tredje man vilket även anges i avtalet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Genom att kollektivavtal träffats har frågan om drogtester reglerats mellan parterna. Ett frågetecken kan resas huruvida Försvarsmakten har fått delegation av Arbetsgivarverket enligt 3 § förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal att träffa kollektivavtal i frågan. Skulle så inte vara fallet måste problematiken kring den rättsliga grunden att genomföra testerna bedömas utifrån att dessa genomförs med stöd av arbetsledningsrätten och inte med stöd av kollektivavtal. Detta torde i sig inte påverka bedömningen i sak eftersom det inte är fråga om en åtgärd som genomförs med stöd av 30 § LOA.

## 2.1. Områden som utvärderats

### 2.1.1. Ansökan och projektets prioriteringar

Enligt avtalet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna skall drogtestningsprogrammet utvärderas. Under december 2002 kontaktades Ulric Hermansson och Olof Beck som båda är knutna till Karolinska Institutet i Stockholm. Det ställdes en fråga om möjligheten att utvärdera det drogpreventiva programmet i allmänhet och alkohol- och narkotikatestningen i synnerhet. Under våren 2003 utarbetades en forskningsplan och projektmedel söktes hos regeringens narkotikasamordnare (Mobilisering mot narkotika) som senare beviljade del av det ansökta beloppet. Under hösten 2003 godkände forskningsetikkommitté vid Karolinska Institutet studien.

Denna utvärderingsrapport behandlar tre centrala områden, (I) måluppfyllelse av policy, (II) skattad känslighet vad gäller testning och (III) bedömning och analys av integritetsaspekten på tester.

Ambitionen var även att genomföra en prevalensstudie med stöd av två screeningformulär (AUDIT och DUDIT) samt följa upp samtliga positiva utfall i samband med den slumpmässiga testningen. Eftersom de beviljade medlen för projektet endast motsvarande c:a en tredjedel av det ansökta beloppet var det nödvändigt med en prioritering varför prevalensundersökningen inte genomfördes. I detta sammanhang kan även nämnas att prevalensstudien var planerad att genomföras under den tid då Försvarsmakten påbörjade sin omstrukturering av organisationen p.g.a. de minskade anslagen från staten. Troligen hade detta varit en olycklig tidpunkt att genomföra denna prevalensstudie med självrapportering eftersom det förmodligen då fanns stor oro i organisationen om nedskärningar och omstruktureringar.

Då testprogrammet inte hade någon central samordning på uppgifter om vilka personer som testat positivt medförde detta kartläggningsproblem. Av de uppgifter vi kunnat ta del av från Försvarsmakten finns det anställda som testat positivt på såväl alkohol som narkotika. Hur arbetsgivaren har följt upp med rehabilitering och vilken bedömning och hantering som i övrigt har gjorts har vi tyvärr inte kunnat kartlägga.

### 2.1.2. I. Målskaleanalys

En alkohol- och narkotikapolitik på en arbetsplats skall uttrycka en viljeinriktning hur man önskar hantera dessa frågor på en arbetsplats. Exempel på ett övergripande mål är det som Försvarsmakten skriver i sin policy (se bilaga 1) om att förebygga drogproblem. *Försvarsmaktens målsättning med denna policy är att förebygga missbruk av alkohol och användning av narkotika och olagliga dopningsmedel samt att skapa en attityd till alkohol och droger som baseras på kunskap, gott omdöme och omtanke om varandra.*



Policy, handlingsplan och även tillhörande dokument brukar även innehålla förhållandevis specificerade och nedskrivna delmål. I Försvarmaktens policy står bland annat att varje förband/skola eller motsvarande skall omsätta denna till en lokal policy med tillhörande handlingsplan och utbildningsplan för arbetet mot missbruk av alkohol och all befattningsmedel narkotika. I avtal som tecknats mellan arbetsgivare och fackliga organisationer skriver man i 4 § under rubriken Information och utbildning: *Innan avtalade hälsokontroller börjar genomföras skall personalen vid förband/skola (motsv.) informeras om avtalet och dess innebörd. Chefer, skyddsombud och arbetstagarorganisationernas representanter skall genomgå speciell utbildning i ämnet.*

Det är mot bakgrund av Försvarmaktens tydligt nedskrivna mål som vi bedömde att det fanns anledning till att använda måluppfyllelseskalor som del av utvärderingen. För att utvärdera implementeringsgraden av det drogpreventiva programmet valde vi att använda delar av en måluppfyllelsemodell, Goal Attainment Scaling (GAS). Metoden har främst använts som ett individualiserat utvärderingsinstrument för olika behandlingsprogram (Donnelly & Carswell, 2002). Men har i vissa enstaka fall även använts för att skatta och utvärdera genomförandegraden av ett program samt hur väl programmet har nått de uppställda målen inom en organisation (Kiresuk et al., 1982; Scott, 1999). Thomas Kiresuk (1982) och medarbetare skriver att GAS-metoden har använts inom arbetslivet vid bedömningar av införandet av nya metoder inom organisationer.

Vi har i detta projekt utgått från den traditionella matrisen som används i GAS-metodiken där utarbetandet av skalorna är av central betydelse. Utifrån Försvarmaktens skrivna policy har vi valt ut 11 stycken centrala mål och därefter skapat en femgradig måluppfyllelse skala för respektive mål (se bilaga 2). Utöver det förväntade målet skapas även två definierade mål som bedöms vara bättre än det förväntade och två som bedöms vara sämre. Därigenom har en femgradig skala skapats där den förväntade måluppfyllelsen definieras som 0 och nivåerna som bedöms vara över det förväntade målet får poäng +1 och +2 och de sämre -1 och -2.

### 2.1.3. II. Attitydundersökning

Vad gäller såväl alkoholtester (utandningstest) och narkotikatester (urinalyser) har denna fråga varit omdiskuterad i flera länder (West & Ackerman, 1993). Det finns studier som visat att till exempel slumpmässiga tester vad gäller narkotika är den mest effektiva metoden att i ett tidigt skede upptäcka narkotikamissbruk (tillfällig användning till regelbunden) (DuPont et al., 1995; Lawental et al., 1996). Det finns även studier som kritiskt diskuterat testernas effektivitet ur kostnadsperspektiv (French et al., 2004).

Allt fler författare framhåller dock att tester inte skall ses som någon patentiösning utan det skall vara en del av det övriga preventionsarbetet (Gerber & Yacoubian, 2001). Debra Blaze-Temple (1992) som bland annat granskat alkohol- och narkotikatestning i Australien, framhåller med tydlighet att det är av stor betydelse att tester adderas till andra preventionsåtgärder som utbildning och rehabilitering. Det finns även forskare som framhåller att test- och analysystemen måste omfattas av en tydlig kvalitetssäkring så att felaktiga bedömningar minimeras (Beck & Hjemdahl, 1998; Killander et al., 1997). Socialstyrelsen framhåller att säkra metoder är ett krav om ett testresultat kan leda till negativa konsekvenser för den enskilde (Socialstyrelsen, 2004).

Få studier har publicerats gällande hur anställda upplever alkohol- och narkotikatestning. Howland och medarbetare (1996) genomförde en enkätundersökning till c:a 6 000 anställda. Hela 81 % av respondenterna uppgav sig stödja testning i samband med olyckor medan endast hälften (49 %) sa sig stödja slumpmässiga tester. Bland annat mot den bakgrunden ville vi i detta projekt veta hur de enskilda medarbetarna inom Försvarmakten upplevde den testning de exponerats för. Vi var även intresserade av att bedöma hur väl anställda informerats om testningen. Detta eftersom det såväl i policyn som i avtalet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna poängteras att varje enhet (förband, skola, centra eller stab) bl.a. skall informera om motivet till testning. Ytterligare frågeställningar som vi i projektet bedömde var, av intresse var hur den enskilde upplevde bemötandet från provtagande sköterska (se enkät bilaga 3).

### 2.1.4. III. Bedömning av integritetsaspekten

Mot bakgrund av att integritetsaspekten spelat en central roll i diskussionen om alkohol- och narkotikatester i arbetslivet fann vi det naturligt att även beröra detta område i utvärderingen. Annamaria Westregård, jur dr, har utarbetat en modell för att bedöma integritetsaspekten vad gäller bland annat drogtest (Westregård, 2002). Modellen väger samman fleras intresse som t.ex. arbetsgivarens, kollegornas och den enskildes intresse innan en slutlig bedömning görs. Denna modell tar hänsyn inte enbart till den anställde som utsätts för drogtest utan tar även hänsyn till tredje man.

Westregård ombads därför att med stöd av personer inom Försvarmakten genomföra en analys av integritetsaspekten utifrån den modell hon utarbetat i sin avhandling.

Denna del av utvärderingen redovisas som en delrapport.

## 2.2. Frågeställningar

Utifrån (I) måluppfyllelse, (II) skattad känslighet vad gäller testning och (III) bedömning av integritetsaspekten avser utvärderingen besvara följande specifika frågor.

### 2.2.1. Område I och II

- Hur väl följer organisationens olika aktörer de uppställda implementeringsmålen enligt den partgemensamma överenskommelsen?
- Upplever anställda den slumpmässiga testningen som känslig?
- Upplever anställda att de i samband med testning fått tillräcklig information och utbildning?

### 2.2.2. Område III (särskild delrapport)

- Är det rimligt och försvarligt ur integritetssynpunkt att genomföra slumpvisa nykterhets och narkotikakontroller på anställda inom Försvarmakten?
- Strider genomförandet av drogtest mot arbetsrättslagstiftningen.

## 3. Metod

### 3.1. Målskaleanalys

Från september, 2003 till juli 2004 genomfördes intervjuer på samtliga enheter (förband, skolor, centra eller stabsenheter) som hade påbörjat testprogrammet. Totalt ingick 58 enheter i intervjuundersökningen.

Målsättningen var att intervjua tre grupper, personalchef eller motsvarande, fackligt förtroendevald och sköterska (provtagarna) med ansvar att genomföra den slumpmässiga testningen, på respektive enhet.

Efter det att den slumpmässiga testningen implementerats och påbörjats på enheten blev enheten föremål för intervju. Undantaget var dock FMLOG (Försvarmaktens logistik) där ett slumpmässigt urval gjordes. FMLOG som är det största förbandet inom Försvarmakten och som är verksamma på olika enheter i hela landet och omfattar förutom staben tre divisioner, försörjning, teknik och service. Inom dessa tre divisioner finns totalt 54 enheter varav 11 slumpades för intervju (4 enheter från försörjning, 4 teknik och 3 från service).

Till varje enhet skickades ett brev till intervjupersonerna (chef, facklig förtroendevald och sköterska). Brevet innehöll förutom syftet med utvärderingen en sammanfattning av frågorna som skulle ställas vid telefonintervjun. Ett par veckor efter att brevet hade skickats till respondenten kontaktades vederbörande via telefon. Respondenten kunde då välja att genomföra intervjun direkt, alternativt boka en tid vid ett senare tillfälle.

De på förhand uppställda målen är hämtade från Försvarmaktens olika dokument (policy, avtal eller särskilda direktiv). Till varje mål finns en specifik frågeställning och på förhand definierade fem möjliga måluppfyllelsenivåer (se bilaga 2). Utöver förväntad måluppfyllelse finns två nivåer för bättre än förväntad (+1 och +2) samt två nivåer för sämre än förväntad (-1 och -2).

#### 3.1.1. Exempel på matris

Specifikt mål	Betydligt sämre än förväntat	Sämre än förväntat	Förväntat mål	Bättre än förväntat	Mycket bättre än förväntat
	-2	-1	0	+1	+2
Mål	Xxxxxx	Xxxxxx	Xxxxx	Xxxxx	Xxxxx

På 51 (88 %) av de 58 enheterna intervjuades samtliga tre respondentgrupper inom en period av två månader.

Totalt har 171 skattningar genomförts på samtliga enheter (n=58). Av de 171 skattningarna svarar chef för 57, facklig förtroendevald för 58 och sköterskegruppen svarar för 56. Vid två av enheterna saknas intervju med sköterska och vid en enhet saknas intervju med chef. Det totala antalet individer som är intervjuade är 142 personer. Förklaringen till att det är färre individer än skattningar är att sköterskorna är verksamma på flera enheter och representerar därför i några fall fler än en enhet.

Samtliga intervjuer är genomförda av en och samma intervjuare som efter varje intervjutillfälle har dokumenterat svaren i en databas.

## 3.2. Enkätundersökningen

Under perioden oktober 2003 till oktober 2004 genomförde Försvarmakten 2 870 slumpmässiga alkohol- och narkotikatester. Detta motsvarar 14 procent av samtliga anställda som har omfattats av slumpmässig testning inom Försvarmakten per den 31 december, 2004 (ca 21 000 personer).

Tillvägagångssättet vid introduktion av enkäten har varit följande. I samband med att den enskilde slumpats till testning har respektive sköterska erbjudit alla anställda att fylla i en enkät (se bilaga 3). Den skriftliga instruktionen (handlingskedja) till respektive provtagande sköterska har varit följande:

1. Efter det att provtagningen är genomförd lämnas enkät samt svarskuvert till den anställde.
2. Förklara att enkäten är en del i Försvarmaktens utvärdering och den anställdes svar är av stor betydelse för utvärderingen. Informera även om möjligheten att lämna blank (ej ifylld enkät).
3. Bered den anställde möjlighet att fylla i enkäten eller lämna blank (ej ifylld enkät) och sedan lägga den i bifogat svarskuvert (igenklistrat).
4. Ta emot kuvertet och kontrollera att det är igenklistrat.
5. Posta det igenklistrade kuvertet gärna samma dag.

Av de 2 870 personer som genomförde slumpmässig testning svarade 2 369 (82,5 %) på enkäter. I samband med att enkäten kommit in till projektet har den registrerats (datum) och svaren har registrerats via automatisk (optisk) inläsning.

Att testprogrammet upphörde i december 2004 har inte påverkat datainsamlingen eftersom den stipulerade sluttiden för insamlandet av enkäter var oktober 2004.

## 3.3 Bedömning av integritetsaspekten

Analysmodellen som utarbetats av Westregård (2002) är en intressemodell där olika intressen vägs för och emot genomförandet av insats/åtgärd, i detta fall drogtestning (alkohol och narkotika). Bedömningen bygger inte på empiriska konstateranden utan värdeomdömen som får normativa konsekvenser.

**Steg ett** i modellen består av att den aktuella åtgärden beskrivs utifrån en rad för bedömningen relevanta egenskaper. Det kan exempelvis vara det fysiska händelseförloppet, syfte, tidpunkten och frekvensen, den enskildes aktivitet, samtycke, information, sekretess, kostnad och tillförlitlighet. Alternativa åtgärder beskrivs också. I det **andra steget** i modellen görs bedömningar av åtgärdens relevanta egenskaper och dess alternativ utifrån de olika intressenternas delintressen. Detta resulterar i att åtgärderna inplaceras på skalor med utgångspunkt för hur bra eller dålig den bedömda egenskapen är utifrån det intressentintresse som den bedöms ur. I **steg tre** genomförs helhetsbedömningen. I detta led är det fråga om avvägning mellan olika gruppers intressen – för eller emot genomförandet av åtgärden testning. Här vägs intressen samman från såväl arbetsgivaren som arbetstägaren och de fackliga organisationerna.

Den teoretiska analysmodellen har prövats på fyra olika befattningar inom Försvarmakten. De befattningar som valts är plutonchef, ekonomichef, förrådsarbetare och receptionist. Valet av de fyra befattningarna är bland annat att de troligen representerar såväl civilanställda som officerare. Några har arbetsuppgifter med inslag av fysiskt riskfylld verksamhet (plutonchef och förrådsarbetare) medan andra inte har det (ekonomichef och receptionist). När olika intressen beskrivits har detta gjorts på ett principiellt plan och inte ur någons individuella perspektiv. Bedömningen av det rättsliga läget görs utifrån relevant lagstiftning och domar på området. I den särskilda delrapporten *En bedömning och analys av integritetsaspekten beträffande alkohol- och narkotikatester* redovisas mer utförligt om metoden.

## 4. Resultat

### 4.1. Måluppfyllelse

Av de 58 enheterna som inkluderades i den strukturerade intervjun var 39 förband, 9 skolor, 6 centra och 4 tillhörde kategorin stab. På 95 % (n=55) av enheterna intervjuades samtliga tre respondentgrupperna (chef, facklig företrädare och sköterska). På två av enheterna önskade sköterskan inte delta eftersom personen bedömde sig vara allt för dåligt insatt i programmet. På en av enheterna gick det ej att finna en tid för telefonintervju med en chef.

#### 4.1.1. Försvarsmaktens mål

Nedan redovisas varje mål och frågeställning i förhållande till de tre respondentgrupperna. Vi har även valt att här redovisa det på förhand definierade förväntade målet (=0). I bilaga 2 redovisas de på förhand definierade måluppfyllelsenivåerna som bedömdes vara bättre än förväntat (+1 och +2) samt sämre än förväntad (-1 och -2).

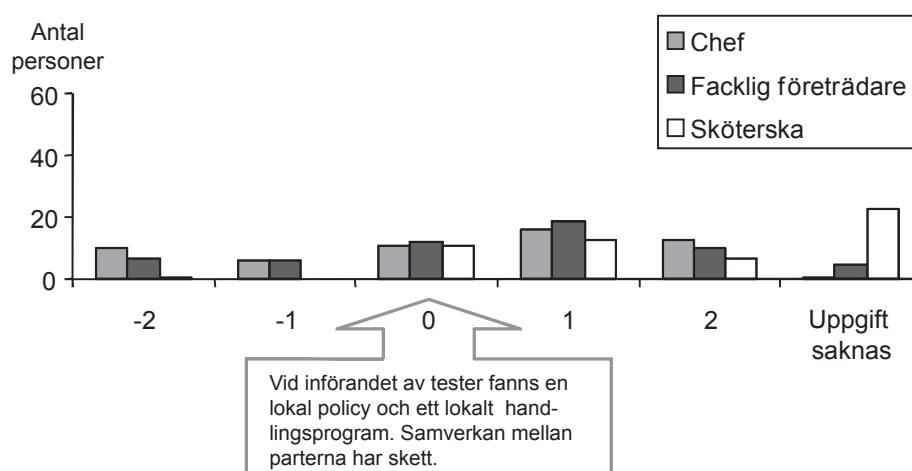
#### 4.1.2. Lokal policy och handlingsplan

I Försvarsmaktens policy, sidan 2 tas frågan upp om att enheterna skall omsätta Försvarsmaktens övergripande policy till en lokal sådan med tillhörande handlingsplan.

**Mål enligt policyn:** Varje förband/skola skall i samverkan med fackliga organisationer omsätta Försvarsmaktens övergripande policy till en lokal policy och handlingsplan.

**Specifik fråga:** Fanns det någon lokal policy och handlingsplan på ert förband/skola innan den slumpmässiga testningen startade? Om, hur togs programmet fram och vem eller vilka deltog i arbetet?

**Figur 1:** Måluppfyllelse av kravet införandet av en lokal policy före testprogrammet startade. 0= det förväntade målet.



Av alla respondenter (n=171) är det 18 % (n=30) som bedömer att måluppfyllelsen är mindre än förväntat. Cirka 10 % uppgav att *det saknades en lokal policy och handlingsplan när testningen startade*. Som framgår av figuren ovan fanns ett stort bortfall bland sköterskorna (41 %) på denna frågeställning.

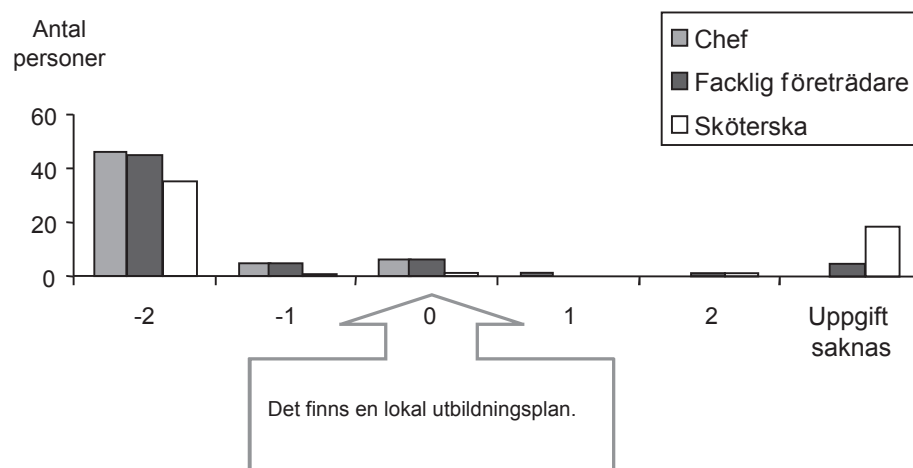
### 4.1.3. Lokal utbildningsplan

I Försvarsmaktens policy, sidan 2, står det att varje förband/skola eller motsvarande skall ta fram en utbildningsplan för arbetet mot missbruk av alkohol och all befattning med narkotika och olagliga dopningsmedel.

**Mål enligt policyn:** I samband med utarbetandet av en lokal policy och handlingsplan skall även en utbildningsplan tas fram.

**Specifik fråga:** Finns det någon lokal utbildningsplan gällande drogfrågor (alkohol, narkotika och dopningsmedel)? Om, hur togs den fram?

**Figur 2:** Måluppfyllelse av utarbetandet av en lokal utbildningsplan. 0= det förväntade målet.



En klar majoritet av respondenterna (73 %, n=124) bedömer att det inte finns någon utbildningsplan på enheten. Detta kan jämföras med utarbetande av lokal policy och handlingsplan där 65 % (n=112) bedömer att det fanns en lokal policy och handlingsplan för införandet av tester. Den utbildningsplan som flera av respondenterna nämnde var Prime For Life, vilket dock inte ingick i måluppfyllelse kriterierna. Enligt majoriteten av intervjupersonerna så hade flertalet av enheterna inte heller kommit särskilt långt när det gällde genomförandet av Prime For Life-utbildningen. Även på denna fråga fanns i sköterskegruppen ett förhållandevis stort bortfall (32 %).

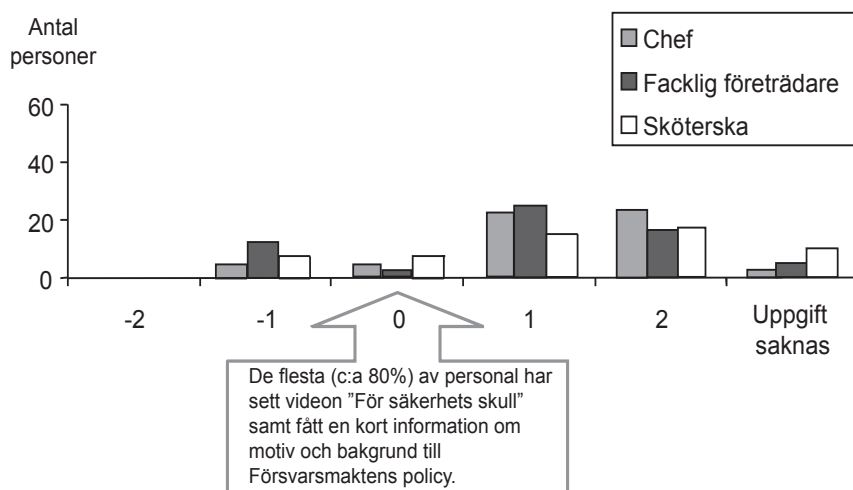
### 4.1.4. Information före implementering av testning

Enligt avtal som tecknades mellan parterna (Avtal om periodiska hälsokontroller inom Försvarsmakten, paragraf 4) skall personalen vid enheterna informeras om avtalet och om periodiska hälsokontroller (slumpmässiga tester) samt om dess innebörd.

**Mål enligt avtal:** Innan testning genomförs skall personal informeras.

**Specifik fråga:** Har personalen informerats om avtalet om periodiska hälsokontroller (slumpmässiga tester) och dess innebörd innan testningarna startade? Om, hur genomfördes denna information och hur stor andel av personalstyrkan har deltagit?

**Figur 3:** Måluppfyllelse av genomförandet av information till alla anställda om policy och testprogrammet. 0= det förväntade målet.



Flertalet (69 %, n=118) bedömer att  $\geq 80\%$  av de anställda har sett videon *För säkerhets skull* samt fått information om motiv och bakgrund till Försvarsmaktens policy och handlingsplan innan testningen startade. Gruppen som bedömer att informationen inte har fungerat (13 %, n=23) har uttryckt att informationen endast varit skriftlig (intranät eller broschyr) eller att närvaron varit dålig vid informationstillfället. Intressant är att notera att sköterskorna anser sig bättre kunna bedöma denna fråga i jämförelse med flera av de övriga frågeställningarna. Ingen av respondenterna bedömde att det helt och hållet har saknats information om policy och handlingsplan innan testning startade.

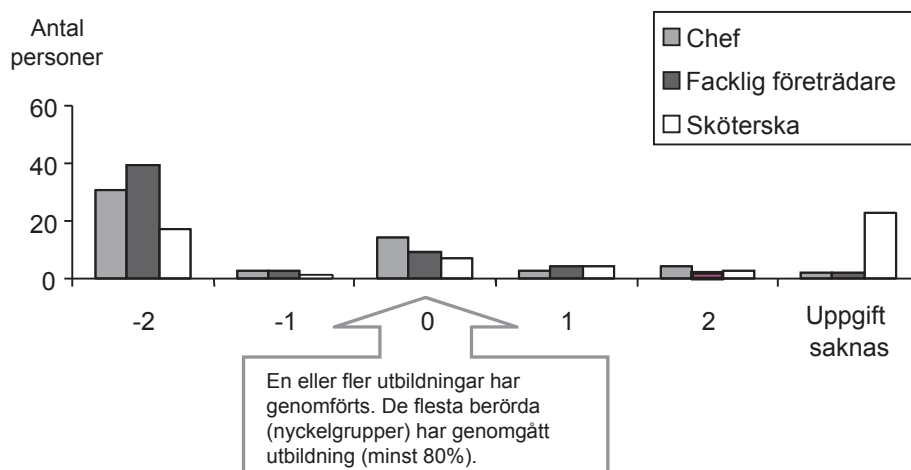
#### 4.1.5. Utbildning till nyckelpersoner

Enligt avtal som tecknades mellan parterna (Avtal om periodiska hälsokontroller inom Försvarsmakten, paragraf 4) skall chefer, skyddsombud och arbetstagarorganisationernas representanter genomgå speciell utbildning i ämnet (drogfrågan).

**Mål enligt avtal:** Innan tester genomförs skall chefer, skyddsombud och fackliga representanter genomgå speciell utbildning.

**Specifik fråga:** Har chefer, skyddsombud och fackliga representanter fått någon särskild utbildning innan testningarna startade? Om, hur genomfördes den och hur stor andel av nyckelpersonerna (chefer, skyddsombud och fackliga representanter) har deltagit?

**Figur 4:** Måluppfyllelse av att genomföra särskild utbildning till chefer och andra nyckelpersoner. 0= det förväntade målet.



Målet att genomföra utbildning till nyckelgrupper tycks inte ha uppfyllts. Fler än hälften (55 %, n=94) av respondenterna bedömer att det inte har genomförts någon riktad utbildning till chefer och andra nyckelpersoner. Endast 5 % (n=27) av respondenterna uppger att alla chefer, skyddsombud och fackliga representanter har genomgått en särskild utbildning. Även på denna frågeställning är det en stor andel av sköterskorna (41 %) som bedömer att de inte har vetskap om hur väl målet har uppfyllts.

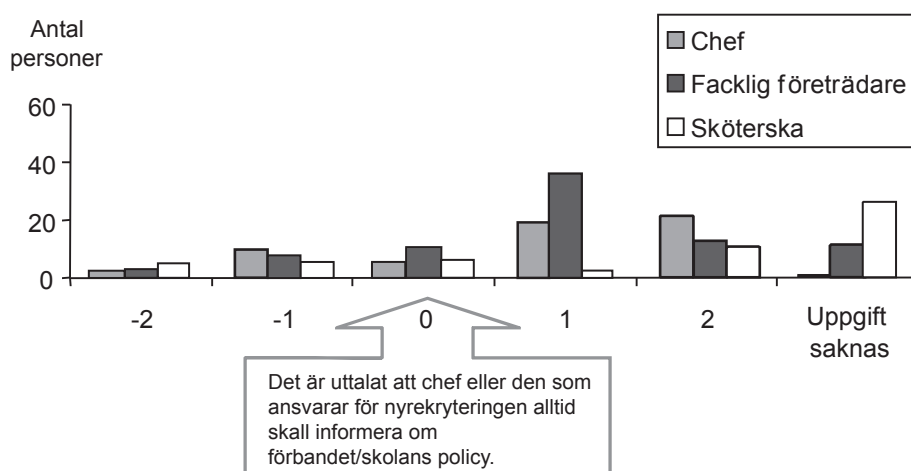
#### 4.1.6. Nyanställning/byte av tjänst

I Försvarsmaktens policy, sidan 2, framgår att alla medarbetare skall vid nyanställning och byte av placering informeras om enhetens alkohol- och drogpolicy.

**Mål enligt policyn:** Alla skall vid nyanställning/byte av tjänst informeras om förbandets/ skolans policy.

**Specifik fråga:** Sker det någon information om den lokala policyn vid nyanställning eller byte av placering? Hur går det i så fall till och vem informerar?

**Figur 5:** Måluppfyllelse av hur väl nyanställda informeras om Försvarsmaktens policy. 0= det förväntade målet.





Här varierar bedömningarna från respondenterna hur väl målet är uppfyllt. Något fler än hälften (59%, n=101) bedömer att målet för information vid nyanställning är uppfyllt (=0 på skalan i figuren). En fjärdedel bedömer att det finns utarbetade rutiner och riktlinjer med checklista som garanterar att frågan om lokal policy alltid tas upp i samband med nyrekrytering. Som framgår av figuren ovan är det nästan hälften av sköterskorna (46%) som inte känner till vilka rutiner som finns för information till nyanställda. Intressant att notera är att 1/5 av de fackliga företrädarna inte heller har kännedom om måluppfyllelsegrad utan avstår från att bedöma.

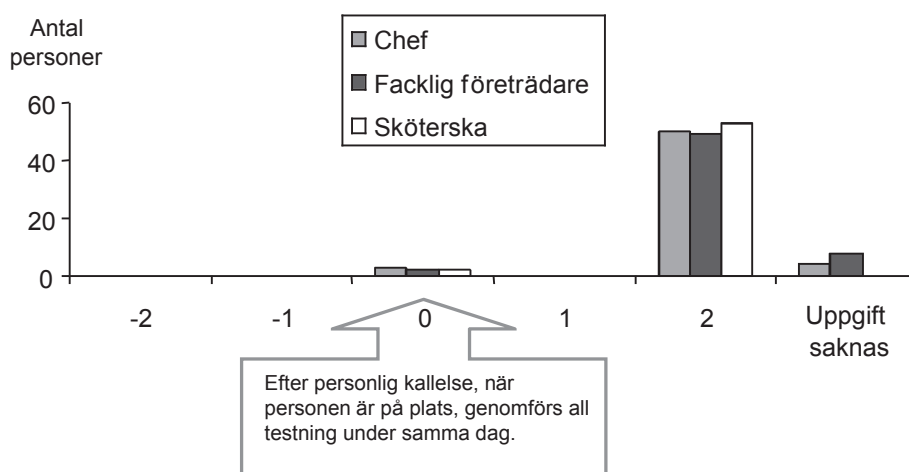
#### 4.1.7. Slumpmässig testnivå

Enligt särskilda direktiv i det avtal som tecknades mellan parterna för genomförande av alkoholutandningsprov och narkotikatester skall inplacering i 10% respektive 25% grupp (testnivå) fastställas i en lokal samverkansgrupp.

**Mål enligt särskilt direktiv:** Inplacering av arbetstagare i 10% respektive 25% grupp för slumpmässig testning skall fastställas i en lokal samverkansgrupp.

**Specifik fråga:** Hur har ni gått tillväga för att fördela de anställda i de två grupperna där, 10% respektive 25% slumpmässigt ska testas?

**Figur 6:** Måluppfyllelse av hur väl samverkan skett mellan parterna vad gäller den slumpmässiga testnivån. 0= det förväntade målet.



Något mer än hälften av respondenterna (56%, n=97) bedömer att målet indelning har skett i en lokal samverkansgrupp. Så många som c:a 1/3 av respondenterna ansåg att de inte kunde bedöma hur väl målet var uppfyllt. Över hälften av sköterskorna (64%) väljer att inte svara på frågan. Troligen har detta sin förklaring i att de inte deltagit i denna process. Att däremot en fjärdedel (24%) av de fackliga representanterna gör samma bedömning är intressant.

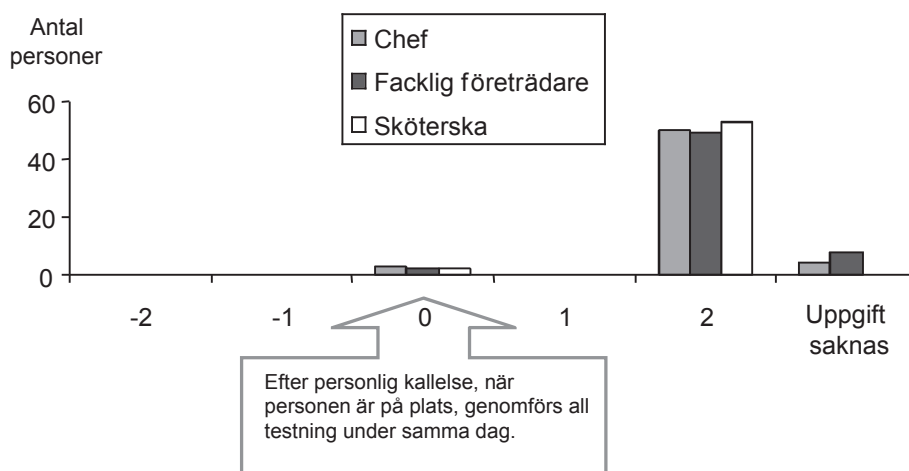
#### 4.1.8. Kallelse till provtagningen

Enligt en bilaga till avtalet mellan parterna *Rutiner för periodiska hälsokontroller* skall genomförandet av testningen ske samma dag och inom 2-timmar från det att personen kallas.

**Mål enligt avtal:** Vid personlig kallelse till test skall provtagning genomföras under samma dag – inom 2 timmar.

**Specifik fråga:** Hur sker kallelsen till den slumpmässiga testningen? Efter hur lång tid efter det att den anställde blivit kallad genomförs provtagningen?

**Figur 7:** Måluppfyllelse av den stipulerade tiden mellan kallelse och genomförd provtagning. 0= det förväntade målet.



Som framgår av figuren bedömde flertalet att måluppfyllelsen var betydligt högre än det förväntade målet (=0). Totalt bedömde 89 % (n=152) av respondenterna att efter personlig kallelse, för de personer som var på arbetsplatsen, så genomförs testningen inom 2 timmar (motsvarar +2). På två av förbanden uppgavs en tidsgräns på fyra timmar istället för två.

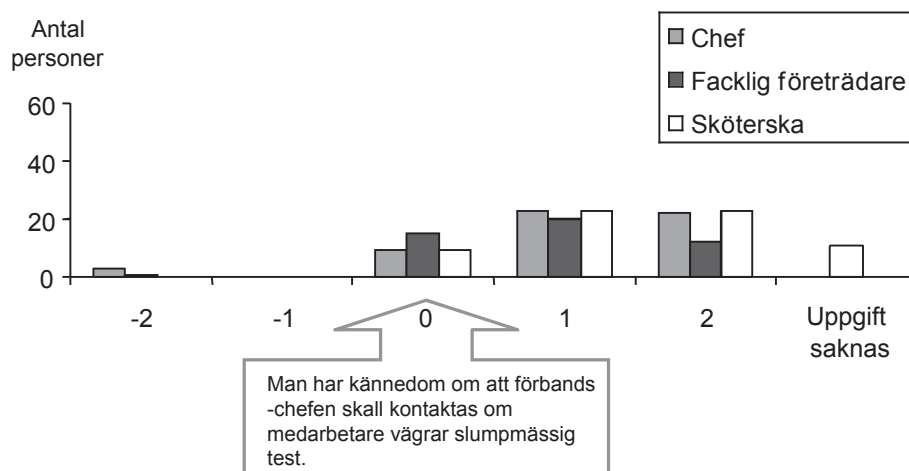
#### 4.1.9. Rutiner vid vägran att genomföra test

Enligt avtal som tecknades mellan parterna (Avtal om periodiska hälsokontroller inom Försvarsmakten, paragraf 6) samt särskilda direktiv skall enheten ha utarbetade rutiner för hur vägran skall hanteras.

**Mål enligt avtal:** Om den anställda vägrar att genomgå slumpmässig test skall personalchef omgående informeras.

**Specifik fråga:** Finns det några rutiner för hur vägran att genomgå testning ska hanteras? Vilka i så fall?

**Figur 8:** Måluppfyllelse för beredskap hos ansvarig chef att hantera vägran om test. 0= det förväntade målet.



En klar majoritet (72 %, n=123) av respondenterna bedömer att personalchefen eller ställföreträdare har informerat berörda parter (chefer, sköterska och fackligt förtroendevalda) om hur vägran skall hanteras. Fyra respondenter, varav två är chefer, uppger dock att det inte finns någon beredskap för att hantera vägran. Till skillnad från alla de övriga frågorna om måluppfyllelse så är det endast en respondentgrupp (fackligt förtroendevalda) som avstår från att lämna svar.

#### 4.1.10. Krav på entreprenörer

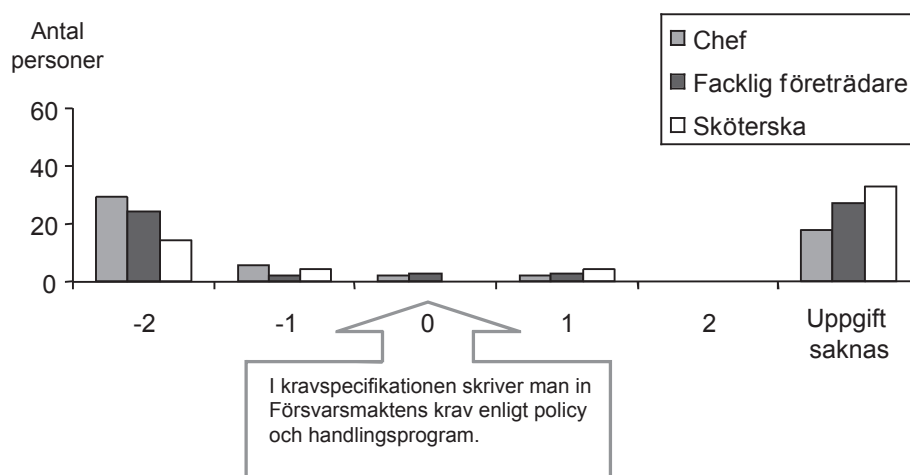
I Försvarmaktens policy, sidan 2, står det om att särskilda krav skall ställas på att entreprenören skall följa Försvarmaktens policy.

**Mål enligt policyn:** Vid upphandling skall ställas krav på entreprenörer att följa policyn.

**Specifik fråga:** Ställer ni några krav på att entreprenörer skall följa Försvarmaktens policy i alkohol- och narkotikafrågor? På vilket sätt i så fall?

Nästan hälften av respondenterna (46 %, n=78) kan inte bedöma hur väl detta mål är uppfyllt (se figur 9). Orsaken till detta är troligen främst att upphandling i de flesta fall sköts av FMLOG (Försvarmaktens logistik). Dock bedömer 39 % (n=67) av respondenterna att kravet på nykterhet och narkotikafrihet inte nämns i samband med upphandling.

**Figur 9:** Måluppfyllelse av hur väl Försvarmaktens policykrav används i samband med upphandling av tjänster. 0= det förväntade målet.



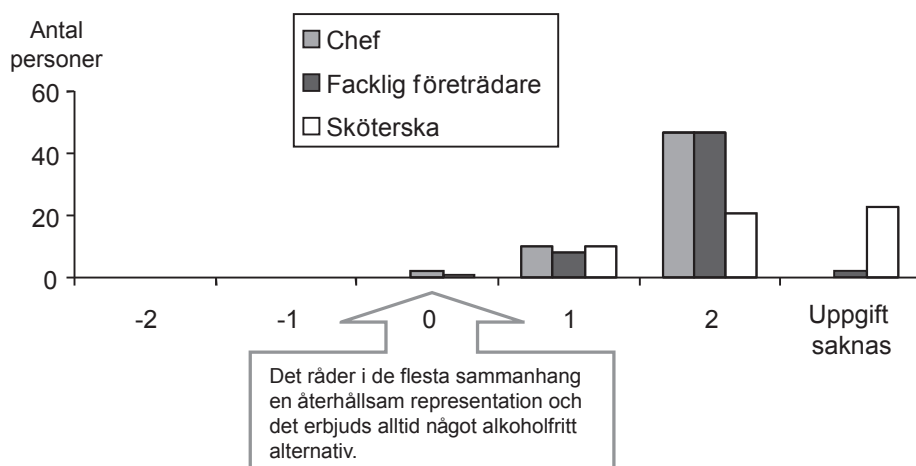
#### 4.1.11 Representation

I Försvarmaktens policy (se bilaga 1), sidan 1 tas frågan om representation upp.

**Mål enligt policyn:** I Försvarmaktens policy står det att vid representation skall det råda restriktivitet beträffande nyttjandet av alkohol och alkoholfria alternativ skall erbjudas.

**Specifik fråga:** Hur hanterar ni frågan om alkoholrepresentation inom ert förband eller skola? Vilken praxis finns?

**Figur 10:** Måluppfyllelse av de uppsatta målen för alkoholrepresentation. 0= det förväntade målet.



Såväl de fackliga som chefer bedömer att detta mål är väl uppfyllt. Även på denna fråga, liksom flera tidigare, har sköterskegruppen ett stort internt bortfall. Av kommentarerna att döma så beror detta på att man inte känner till hur detta specifika policymål hanteras.

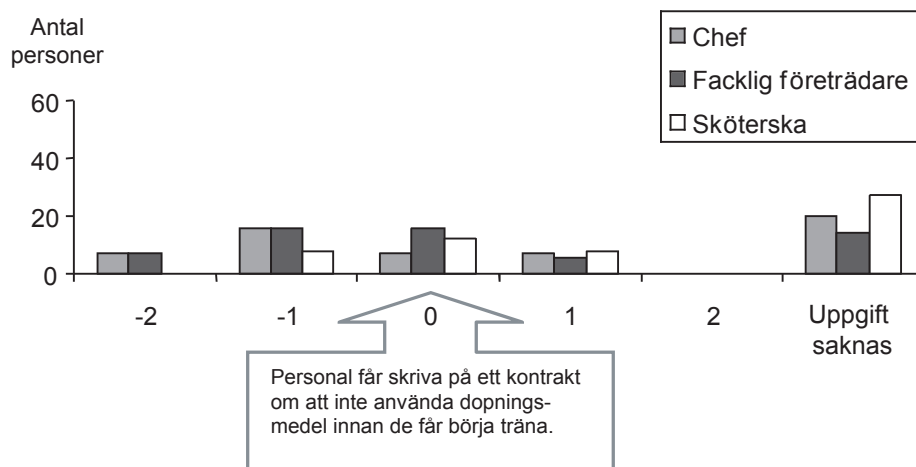
#### 4.1.12. Policy angående anabola steroider

I Försvarsmaktens policy, sidan 2, står det att ett förband, skola eller motsvarande som har styrketränningsanläggning skall särskilt beakta arbetet mot dopning inom idrotten.

**Mål enligt policyn:** Förband och skolor som har styrketränningsanläggningar skall särskilt beakta arbetet mot dopning inom idrotten.

**Specifik fråga:** Har ni någon styrketränningsanläggning? Om, hur hanterar/reglerar ni frågan om anabola steroider?

**Figur 11:** Måluppfyllelse beträffande preventionsarbetet mot anabola steroider. 0= det förväntade målet.



Flera av enheter hade ingen styrketränningsanläggning, varför frågan inte gick att besvara. Detta förklarar att hela 36 % (n=61) av respondenterna avstod att svara på frågan. Endast 1/5 av respondenterna bedömde att det förväntade målet var uppfyllt medan 31 % (n=54) bedömde att målfyllelsen var sämre än det förväntade.

### 4.1.13. Samstämmigheten mellan intervjupersonerna

Bortfallet medför vissa svårigheter och svagheter i de statistiska beräkningarna för att bedöma samstämmigheten mellan respondenterna. Bedömningen av samstämmigheten mellan yrkeskategorierna är gjord så att om det föreligger ett internt bortfall har beräkningen genomförts på den andelen, på respektive fråga, där samtliga respondenter svarat. Med stöd av en specifik statistisk metod (Bivariata Pearson's produktmoment korrelationer) har respondenterna för respektive enhet jämförts.

**Tabell 1:** Korrelationen mellan respondentgrupperna på respektive enhet och där samtliga frågeställningar har besvarats av alla tre grupperna.

Funktioner	Mycket god ( $\geq 0,9$ )		God (0,7-0,89)		Dålig ( $< 0,7$ )	
	Antal enheter	%	Antal enheter	%	Antal enheter	%
Chef – facklig	20	35	24	42	13	23
Chef – Sköterska	16	28	23	40	18	32
Facklig – Sköterska	14	25	22	40	21	37

Av tabellen framgår att det nästan på 4 av 5 enheter finns en god överensstämmelse mellan de fackligt förtroendevalda och chef.

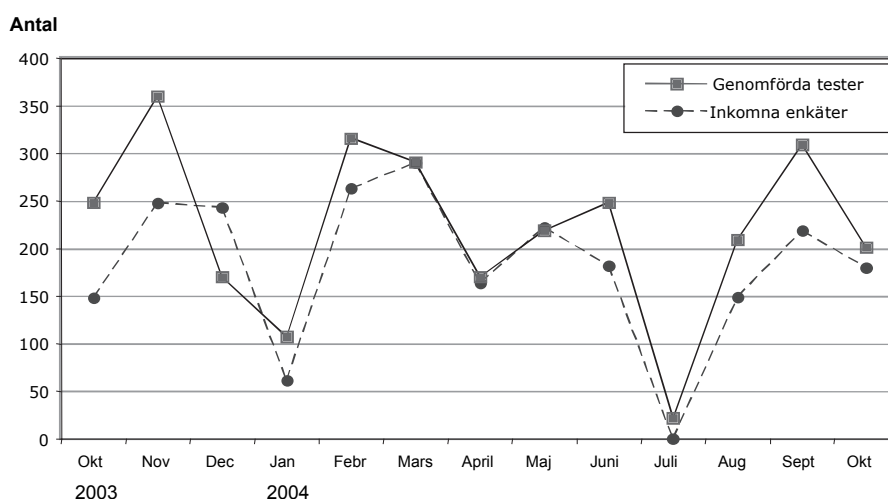
Det visade sig dock vara omöjligt att bedöma hur väl svaren överensstämde mellan var och en av respondenterna i sköterskegruppen liksom i gruppen fackligt förtroendevalda. Detta hänger samman med att bortfallet var allt för omfattande. Däremot var det möjligt att jämföra svaren mellan var och en i gruppen chefer (Intern konsistens med stöd av Cronbach's alpha). Korrelationen mellan alla cheferna (n=57) var 0,99 vilket är mycket hög överensstämmelse i hur man svarat. Om man tar hänsyn till att det finns större eller mindre nivåskillnader i svaren är korrelationen mellan cheferna 0,80 (intra-class korrelationen) vilket är god överensstämmelse.

## 4.2. Enkätundersökningen

Av de totalt 2 870 anställda som testats under perioden oktober 2003 till oktober 2004 har 2 369 (82,5 %) besvarat enkäten. Försvarmakten har anlitat en entreprenör för genomförandet av slumpning och registrering av genomförda tester. Det är från den fristående entreprenören som data har inhämtas beträffande genomförda tester.

Det finns initialt (oktober och november, 2003), en viss fördröjningseffekt vad gäller implementeringen av enkätundersökningen men sedan följer andelen inkomna enkäter ganska väl andelen genomförda tester. Undantaget är i slutet av undersökningsperioden, september, 2004, då andelen inkomna enkäter sjunker i förhållande till genomförda tester. Under december 2003 är andelen inkomna enkäter något fler än genomförda tester vilket förklaras i en viss fördröjning av registreringen av inkomna enkäter (se figur 12).

**Figur 12:** Förhållandet mellan genomförda tester och enkätsvar under perioden oktober 2003 till oktober 2004 (13 månader)



#### 4.2.1. De som svarat

Av de 2 369 personerna som besvarat enkäten uppgav flertalet enheten förband (86 %).

Totalt uppgav 54 % (n=1 270) att de var officerare, 38 % (n=890) att de var civilanställda och 9 % (n=209) har ej uppgivit någon tjänstetillhörighet. Detta kan jämföras med att den 31 december, 2004 var det c:a 21 000 anställda som omfattades av den slumpmässiga testningen. Av dessa var 47 % civilanställda och resterande officerare.

För såväl civilt anställda som officerare tillhör flertalet 44 % (n=1 035) åldersgruppen 36-50 år. Bland de civilanställda är andelen som tillhör 51 år och äldre avsevärt högre och det omvända förhållandet gäller för den yngre åldersgruppen (se tabell 2 nedan).

**Tabell 2:** Åldersgrupper fördelat på andelen civilt anställda och officerare

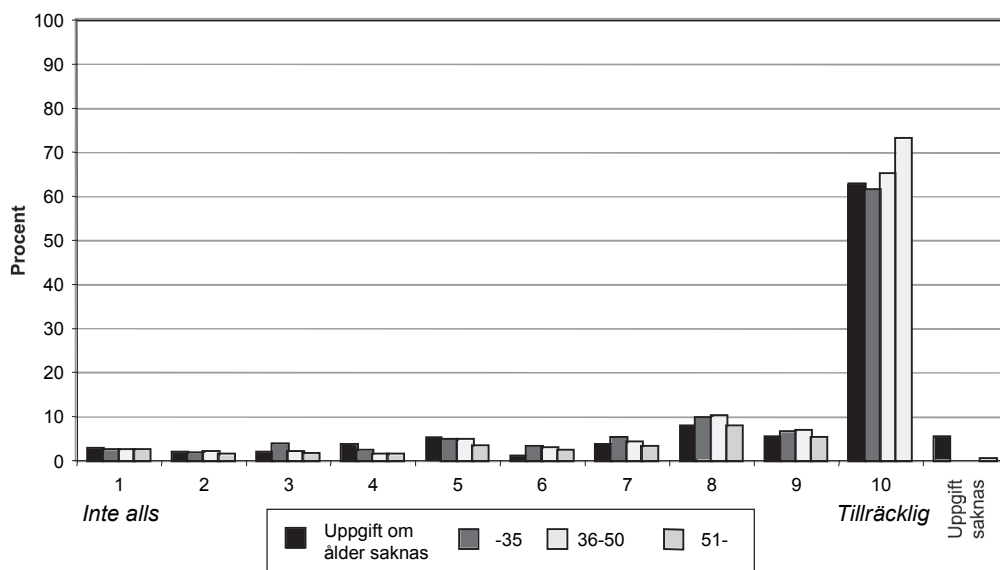
Åldersgrupp	Civil		Officerare		Uppgift saknas		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
–35 år	209	23	247	34	34	16	670	28
36–50 år	359	40	586	46	90	43	1 035	44
51– år	290	33	201	16	58	28	549	23
Uppgift saknas	32	4	56	4	27	13	115	5
<b>Totalt antal</b>	<b>890</b>		<b>1 270</b>		<b>209</b>		<b>2 369</b>	

Av samtliga respondenter uppgav 14 % (n=332) att de tidigare kallats till slumpmässig test.

#### 4.2.2. Information till anställda

I Försvarsmaktens policy står det uttryckt att anställda skall ges information om den slumpmässiga testningen innan den kan genomföras. Mot den bakgrunden ombads samtliga anställda som kallats till slumpmässig test att bedöma om de ansåg att de fått tillräcklig information inför såväl alkohol- och narkotikatestningen. Skattningsskalan är 1-10 där 1=*inte alls* och 10 *tillräcklig*.

**Figur 13:** Skattning om anställda fått tillräcklig information inför den slump-mässiga alkohol- och narkotikatestningen fördelat i olika åldersgrupper?

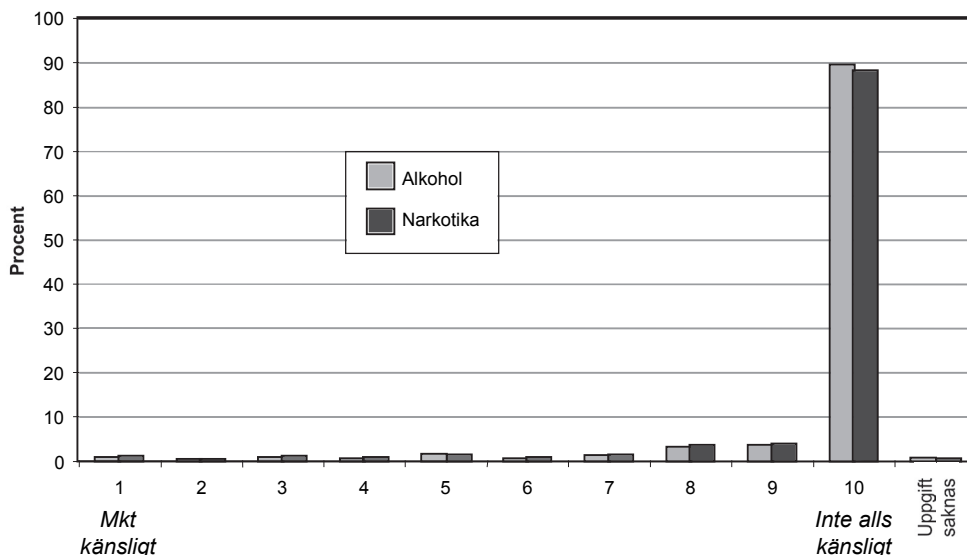


Medelvärdet på frågan om de fått tillräckligt med information inför alkohol- och narkotikatestningen är för samtliga respondenter 8,7 poäng med en standaravvikelse på (SD) 2,3 poäng. Det finns en mycket svag tendens att något högre andel bland åldersgruppen 51 år och äldre skattar att man fått tillräcklig information (Medel 9 poäng). Det finns ingen skillnad mellan civilanställda (Medel 8,7 poäng, SD 2,3) och officerare (Medel 8,8 poäng, SD 2,2) vad gäller skattning av tillräcklig information inför testningen. Som framgår av figuren (figur 13) ovan så skiljer sig inte heller gruppen som inte uppgett åldersgrupp.

#### 4.2.3. Känsligt och besvärande med testning

På frågorna om den anställde upplevde det som känsligt (besvärande) att genomföra utandningstest (alkohol) respektive narkotikatest (urin) så fanns en stor samstämmighet. Det visade sig att 92 % (n=2 175) av respondenterna angav samma svar för alkohol- och narkotikatest.

**Figur 14:** Fördelning av hur känsligt anställda bedömde det var att genomföra alkohol (utandning) och narkotikatest (urin)?



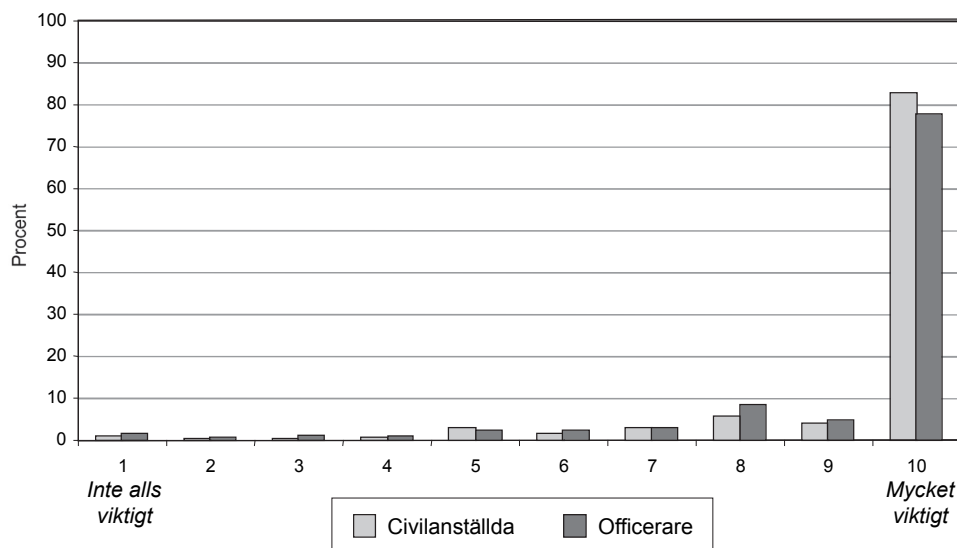
i medel 9,6 poäng (SD 1,3). Det fanns heller ingen skillnad mellan åldersgrupperna. För gruppen under 35 år var medel 9,6 poäng och för de övriga grupperna 9,7 poäng. Samtliga grupper hade en standardavvikelse på 1,3 poäng.

Av de respondenter (n=284) som angivit att de inte fått tillräcklig information inför testningen (1-5 poäng) så är medel 8,9 poäng (SD 2,3) för hur känsligt man bedömde det var att genomföra alkoholtesten. Motsvarande resultat för narkotikatest för denna grupp (n=284) var 8,7 poäng (SD 2,5).

#### 4.2.4. Tester ingår i programmet

Av dem som svarat på enkäten så bedömde 80 % det som mycket viktigt att alkohol- och narkotikatester ingår i försvarets arbete för en drogfri arbetsplats. De som är civilanställda har skattat i medel 9,5 poäng (SD 1,4) och officerarna 9,3 poäng (SD 1,7).

**Figur 15:** Fördelning av civilanställdas och officerares bedömning av hur viktigt man bedömde att alkohol- och narkotikatester ingår i försvarets drogpreventiva program?



Liksom mellan civilanställda och officerare finns det ingen skillnad i skattning i åldersgrupperna. För gruppen som är under 35 år är medel 9,4 poäng (SD 1,5), 36-50 år (9,4 poäng, SD 1,6) och 51 år och äldre 9,5 poäng (SD 1,5).

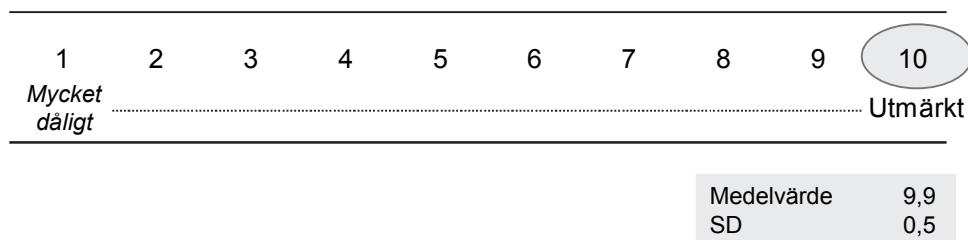
Totalt är det 114 respondenter (5%) som angivit att de inte alls bedömer det som viktigt att tester ingår i det drogpreventiva programmet, skattat 1-5 poäng på skalan. Den skattade känsligheten att genomföra alkoholtest var i medel 7,7 (SD 3,1) och för narkotikatest var motsvarande resultat 7,5 (SD 3,4).

#### 4.2.5. Bemötandet

På skalan där 1= *mycket dåligt* och 10=*utmärkt* fick anställda bedöma bemötandet av sköterskan vid själva provtagningen. Av samtliga respondenter så uppgav 93% (n=2 213) att de upplevt bemötandet från sköterskan som utmärkt. Medelvärde var 9,9 poäng (SD 0,5). Det fanns ingen skillnad i skattning mellan civilanställda och officerare eller mellan de olika åldersgrupperna.



**Figur 16:** Hur de som exponerats för provtagning upplevde bemötandet från provtagande personal (FHV) vid genomförandet av alkohol- och narkotikatesten?



### 6.3. Bedömning av integritetsaspekten

Resultaten från denna delrapport redovisas utförligt i delrapporten *En bedömning och analys av integritetsaspekten beträffande alkohol- och narkotikatester*. Här följer en kort sammanfattning.

Berörda intressenter som arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer, allmänheten m.fl. kan ha intressen som talar såväl för som mot genomförande av olika åtgärder. Dessa olika intressen har sammanvägts till intressentens totala intresse. I detta fall har de intressen som talar för ett genomförande av drogtester hos Försvarmakten och de fackliga organisationerna vägt tyngst. Bland alla de arbetstagare som deltar i drogtesterna har också intresset av att delta vägt tyngre än intresset av att inte göra det. I fråga om allmänheten så har denna intressent i detta fall inte haft det direkta valet däremot kan allmänheten ha synpunkter på om alkohol- och drogtester skall genomföras överhuvudtaget. Allmänheten i rollen som homo politicus kan ytterst påverka detta genom lagstiftningen.

Studien visar att det finns argument för att genomföra drogtester även på den offentliga sektorn med stöd av kollektivavtal. Det kan även ske med stöd av arbetsledningsrätten då syftet exempelvis är en säker arbetsmiljö eller för att genomföra rehabiliteringsåtgärder, dvs. i fall då arbetsgivaren uppträder som enskild. Då är 2 kap. 6§ regeringsformen inte tillämplig. Drogtester kan genomföras utan att komma i konflikt med artikel 8 i Europakonventionen om det sker som i de mål Europadomstolen nyligen prövat dvs. vid en intresseavvägning då andras fri- och rättigheter kan anses väga tyngre. Vid en proportionalitetsbedömning huruvida slumpvisa drogtester av all personal vid Försvarmakten kränker de enskilda individernas integritet torde Arbetsdomstolen beakta hur Europadomstolen genomfört proportionalitetsbedömningarna i nämnda mål om drogtester. Europadomstolen har i de målen fäst störst vikt vid andra personers rättigheter att slippa utsättas för faror och arbetsgivarens intresse av att åstadkomma en drogfri miljö (Westregård, 2005).

## 5. Diskussion

### 5.0.1. Känslighet

Av de anställda som genomförde utandningstestet (alkohol) och narkotikatestet (urinprov) så svarade flertalet på enkäten om känslighet (82,5 %). Få av de anställda upplevde varken alkohol- eller narkotikatestet som känsligt. På en skala mellan 1 (mycket känsligt) till 10 (inte alls känsligt) var medelpoängen 9,6 och nästan 90 % uppgav att det inte alls var känsligt att genomföra alkohol- och narkotikatester. Howland och medarbetare (1996)(Howland et al., 1996) fann i sin studie att endast hälften av de tillfrågade sa sig stödja slumpmässig testning av alkohol. I samma studie visade det sig att stödet för tester i samband med olyckor var betydligt högre (81 %).

Howland och medarbetare (1996) fann även att det fanns skillnader mellan anställda som arbetade inom tillverkningsindustrin, som var mer stödjande till alkoholtester, än exempelvis de inom tjänstemannaföretag. En möjlig förklaring till denna skillnad menar författarna kan vara att de som arbetar inom tillverkningsindustrin har en högre medvetenhet om riskerna med att någon är onycter på arbetet (Howland et al., 1996).

Om ovanstående resonemang överförs till anställda inom Försvarsmakten så borde möjligen civilanställda varit mindre benägna att stödja testning än officerare vilket inte är fallet i denna studie. En tänkbar förklaring till att stödet för alkohol- och narkotikatester är så entydigt inom Försvarsmakten skulle kunna vara att de flesta som deltar i testningen (c:a 80 %) uppgav att de fått tillräcklig information inför provtagningen. Det som talar emot denna argumentering är att även de som bedömde att de fått bristfällig information (12 %) bedömde att det inte var känsligt att lämna test.

En annan möjlig del av förklaringen till att de anställda inte upplevde tester som känsligt kan vara kunskapsspridningen om kvalitetssäkring i testhanteringen. Bland chefer, fackligt förtroendevalda och sköterskor så bedömde en klar majoritet (69 %) att flertalet av de anställda har sett videon *För säkerhets skull* som utarbetats av Försvarsmakten. I denna film finns en tydlig redovisning av att analyserna genomförs på ett godkänt (ackrediterat) laboratorium och att analysvaren hanteras med stor konfidentialitet. Enligt Sujak och medarbetare (1995) hade frågan om konfidentialitet stor betydelse för att skapa acceptans för testning på en arbetsplats. Möjligen har Försvarsmaktens spridning av denna information haft viss betydelse för att så få anställda upplever frågan om testning som känslig.

En annan och kanske minst lika intressant delförklaring är bemötandet från sköterskorna som genomförde provtagningen. Av de anställda som deltog i testningen och som svarade på enkäten så bedömde 93 % att bemötandet från sköterskorna var utmärkt. Flera studier har just framhållit att bemötandet kan få stor betydelse vad gäller enskildas personers motivation och då särskilt om frågan eller situationen är känslig (Rollnick et al., 1999).

### 5.0.2. Tester en del av preventionsprogrammet

Av de anställda som svarade på enkäten i samband med den slumpmässiga testningen så uppgav 80 % att det är mycket viktigt att alkohol- och narkotikatester ingår i Försvarsmaktens arbete för en drogfri arbetsplats. Det finns dock personer (5 %) som anger att det inte är viktigt med alkohol- och narkotikatester. Denna grupp har av kanske naturliga skäl en tendens att skatta en något mer restriktiv inställning till hur känsligt det var att genomföra tester i jämförelse med majoriteten som uppgav att det var viktigt att tester ingår i preventionsprogrammet.

Det finns ingen skillnad mellan civilanställda och officerare vad gäller stödet till att testning är en del av det drogpreventiva programmet. Enligt flera studier är säkerheten ett av de vanliga motiven till att arbetsplatser inför någon slags testprogram (Gerber & Yacoubian, 2001). Det är möjligt att förklaringen till stödet för fortsatt testning är ett uttryck för en medvetenhet inom alla personalkategorier om att försvarsmakten bedriver en mer eller mindre riskfylld verksamhet.

Det är inte orimligt att anta att stödet för tester även hänger samman med att flertalet personer i Sverige har en klart negativ attityd till narkotika. Detta skulle kunna betyda att svaret på frågan om fortsatt testning liksom frågan om känslighet även avspeglar en personlig attityd till narkotika. Om så vore fallet borde det kanske våra data ha visat på en skillnad mellan stödet för narkotika- och alkoholtester. Denna skillnad finns inte, tvärtom är samstämmigheten mellan svaren för alkohol- och narkotikatester stor.

En annan reflektion till att flertalet är positivt inställda till tester kan ju vara att flertalet anställda inom Försvarsmakten bedömer det som självklart att man skall vara nykter och narkotikafri på arbetstid. Varför frågan om nykterhet och narkotikakontroll inte upplevs som konfliktfyllt.

### 5.0.3. Samstämmigheten mellan parterna

Utarbetandet av den centrala policyn liksom utbildningsmaterialet har skett i samverkan mellan parterna. Intressant är att av intervjuerna med chefer och fackliga förtroendevalda framgår att det finns en stor samstämmighet mellan dessa två respondenter på respektive enheter. Detta gäller både om målen enligt policyn är uppfyllda eller inte.

Det är möjligt att den centrala samstämmigheten som finns dokumenterad i ett gemensamt policydokument och särskilda avtal har haft en viss betydelse för samsynen på den lokala nivån.

### 5.0.4. Integritetsaspekten och det rättsliga läget

Vid en samlad bedömning av integritetsaspekten av testerna ur de olika aspekterna så som de genomförs och med beaktande av konsekvenserna vid ett positivt utslag dvs. arbetstagaren skall genomgå rehabilitering för att bli kvitt sitt missbruk gör att dessa inte strider mot de enskilda individernas integritet. Skyddsvärdet dvs. att få ha sitt narkotikamissbruk eller alkoholintag i fred är lågt. Westregård (2005) framhåller att det finns argument för att genomföra drogtester även på den offentliga sektorn med stöd av kollektivavtal. Det kan även ske med stöd av arbetsledningsrätten då syftet exempelvis är en säker arbetsmiljö eller för att genomföra rehabiliteringsåtgärder, dvs. i fall då arbetsgivaren uppträder som enskild.

### 5.0.5. Övriga brister i måluppfyllelse

Att en klar majoritet (74 %) bedömer att det lokalt inte finns någon utbildningsplan är en avvikelse från det uppsatta målet. Betydelsen av detta policymål för införandet av testprogrammet kan diskuteras. Uppenbart är att trots denna brist har en stor andel av de anställda fått information i samband med att policyn och testprogrammet implementerades.

Dock finns det anledning att fundera på om avsaknaden av en utbildningsplan på respektive enhet (förband, skola, centra och stab) kan leda till att kommande utbildningsinsatser uteblir i alkohol- och narkotikafrågor. Eftersom utbildning tycks ha en viktig central roll vad gäller vidmakthållandet av det totala policyprogrammet (Blaze-Temple, 1992) så är troligen en lokal utbildningsplan inte ointressant i det längre perspektivet.

Något mer än 1/3 av de intervjuade uppger att kravet på nykterhet och narkotikafrihet aldrig nämns i samband med upphandling. Nästan hälften (46 %) inte kan bedöma om detta mål är uppfyllt men kan troligen förklaras av att upphandling ofta sköts av FMLOG. Trots detta så är det anmärkningsvärt att en klar majoritet av de som anser sig kunna bedöma målet rapporterar att kravet aldrig ställs.

### 5.0.2. Svagheter i studien

Bortfallet bland sköterskorna i samband med intervjuerna om måluppfyllelse var stort. Vissa av de utvalda målen från policy och andra dokument är dock inte relevanta att svara på för sköterskorna. Möjligen kan man fundera på om det hade varit mer adekvat att addera andra

respondentgrupper till vissa av frågeställningarna. I vilket fall hade det varit klokt att på förhand bedöma om vissa av frågeställningarna var mindre adekvata för exempelvis sköterskegruppen.

Enkäten om känslighet kunde ha prövats i alternativa situationer för att därmed bättre kunna utesluta att den valda situationen (settingen) har påverkat den enskildes svar. Motivet till att vi valde att lämna ut enkäten i samband med testningen var att detta var en situation där den enskilde nyligen hade exponerats för testprogrammet och då var mer närvarande inför frågeställningarna. Man kan ju spekulera i att svaren kanske hade fått ett annat om än begränsat utfall om enkäten lämnats ut före provtagningen istället för som nu efter. Oaktat utfallet hade det varit en fördel att kunna kontrollera denna möjliga påverkan.

En mer övergripande svaghet i studien var att vi inte hade medel att genomföra den prevalensstudie som var planerad. Trots att en sådan undersökning inrymmer flera utmaningar strikt metodmässigt hade det varit intressant att jämföra denna rapports presenterade utfall med alkohol- och narkotikaförekomsten. Ytterligare en mer övergripande svaghet i denna studie är att vi inte kunnat redovisa antalet positiva utfall och hur Försvarsmakten följt upp dessa med erbjudande av rehabilitering.

## 5.1. Konklusion

1. Nästan alla anställda som genomfört slumpmässiga alkohol- och narkotika testningen upplever inte denna som känslig (besvärande). Dessutom uppger en klar majoritet att de fått tillräcklig information före tesprogrammet startade.
2. Av de elva på förhand uppsatta målen som är hämtade från Försvarsmaktens policy och handlingsplan bedöms sex av målen vara till stora delar eller helt uppfyllda. Två av målen bedöms till viss del vara uppfyllda och tre bedöms inte vara uppfyllda under undersökningsperioden. Måluppfyllelsen sammanfattas i nedanstående:
  - Följande **mål är helt uppfyllda**: Anställda kallas inom utsatt tid till testning (mål 7), personalchef har kännedom om hur vägran om testning hanteras (mål 8) och målet att det råder restriktion i samband med representation (10).
  - Följande mål är till **stora delar uppfyllda**: Lokal policy fanns före testprogrammet startade (mål 1), information till alla anställda före det att testprogrammet startade (mål 3) och lokal förhandlingar har skett mellan parterna vad gäller slumpnivå (mål 6).
  - Följande mål är till **viss del uppfyllda**: Nyanställda informeras om Försvarsmaktens policy (mål 5) och preventionsarbetet med anabola steroider på träningsanläggningarna (mål 11).
  - Följande mål är **inte uppfyllda**: Lokal utbildningsplan (mål 2), särskild utbildning till chefer och andra nyckelpersoner (mål 4) och Försvarsmaktens policy ingår i upphandlingskraven (mål 9)
3. En samlad bedömning av testerna ur de olika aspekterna så som de genomförs och med beaktande av konsekvenserna vid ett positivt utslag dvs. arbetstagaren skall genomgå rehabilitering för att bli kvitt sitt missbruk gör att dessa inte strider mot de enskilda individernas integritet. Skyddsvärdet dvs. att få ha sitt narkotikamissbruk eller alkoholintag i fred är lågt.

## **5.2. Fortsatt arbete**

Denna rapport är enbart ett första steg vad gäller att söka svar på frågor om alkohol- och narkotikaprevention inom arbetslivet. Mycket tyder på att arbetslivet är en viktig arena för att implementera såväl alkohol- som narkotikapreventiva metoder. Kunskapsläget om effekter av olika interventionsprogram samt om problemets omfattning är allt för bristfälligt. Mot den bakgrunden är det enligt vår bedömning viktigt att redan nu genomföra interventionsstudier för att på så sätt skapa viss vägledning för vad som kan tänkas ha effekt. Även olika kartläggningar av problemets omfattning kan ha ett visst vägledande värde. Vår bedömning är även att delar av kommande forskning bör ha tvärvetenskaplig ansats för att på så sätt få en allsidig belysning.

# Referenser

- Andreasson S, Allebeck P eds (2005) *Alkohol och hälsa. En kunskapsöversikt om alkoholens positiva och negativa effekter på vår hälsa*. Statens folhälsoinstitut, Stockholm.
- Babor T, Caetano R, Casswell S, Edwards G, Giesbrecht N, Graham K, Grube J, Gruenewald P, Hill L, Holder H, Homel R, Östeberg E, Rehm J, Room R, Rossow I (2004) *Alcohol: No ordinary commodity*. Oxford University press, London.
- Beck O, Hjemdahl P (1998) Krav på missbruksanalys i arbetslivet bör skärpas. *Läkartidningen* 95(3):407-408.
- Bergman H, Engelbrektson K (2000) Neuropsykologisk påverkan vid missbruk av beroendeskapande substanser, in *Klinisk neuropsykologi*, (Nyman H, Bartfai A eds), pp kap 21. Studentlitteratur, Lund.
- Berman A, Bergman H, Palmstierna T, Schlyter F (2002) Psychometric Development and Evaluation of the Drug Use Disorders Identification TEST (DUDIT). *Submitted*.
- Blaze-Temple D (1992) Drug testing in the Australian workplace: overview of the issues. *Drug and Alcohol Review* 11:59-73.
- Brismar B, Bergman B (1998) The significance of alcohol for violence and accidents. *Alcohol Clin Exp Res* 22(7 Suppl):299S-306S.
- Campbell RL, Langford ER (1995) *Substance Abuse in the Workplace*. Lewis Publishers, Boca Raton.
- CAN SCfIoAaoD- (2004) Drogutvecklingen i Sverige Rapport 2004 (Trends in alcohol and other drugs Repport 2002). Swedish Council for Information on Alcohol and other Drugs, Stockholm.
- Cherpitel CJ (1993) Alcohol and injuries: a review of international emergency room studies. *Addiction* 88(7):923-37.
- Donnelly C, Carswell A (2002) Individualized outcome measures: a review of the literature. *Can J Occup Ther* 69(2):84-94.
- DuPont RL (1990) Medicines and Drug Testing in the Workplace. *Journal of Psychoactive Drugs* 22(4):451-459.
- DuPont RL, Griffin DW, Siskin BR, Shiraki S, Katze E (1995) Random drug tests at work: the probability of identifying frequent and infrequent users of illicit drugs. *Journal of Addictive Diseases* 14(3):1-17.
- Eriksson M, Olsson B (2001) Alkohol- och drogtester i svenskt arbetsliv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 7(4):225-238.
- French MT, Roebuck MC, Kebreau Alexandre P (2004) To test or not to test: do workplace drug testing programs discourage employee drug use? *Soc Sci Res* 33(1):45-63.
- Gerber JK, Yacoubian GS (2001) Evaluation of drug testing in the workplace: Study of the construction industry. *Journal of construction engineering and management* nov/dec.
- Grant C (1991) Här testas alla arbetssökande. *Alkohol & Narkotika (CAN)* 4:43-46.
- Gripenberg J (2002) Droger på krogen, en kartläggning av narkotikasituationen på Stockholms krogar. STAD-projektet, Stockholm.
- Guttormsson U (2005) *Mönstrades drogvanor 2004*. CAN, Stockholm.
- Hall W, Solowij N, Lemon J (1994) *The health and psychological consequences of cannabise use*. Public Affairs Commonwealth Department of Human Services and Health, Australian.

- Henderson M, Hutcheson G, Davies J (1996) Alcohol and the workplace. WHO Regional Publications, European Series No 67., Copenhagen.
- Hermansson U (1998) Drugs misuse at work. *The Safety & Health Practitioner* April:30-32.
- Hermansson U (2002) Risky alcohol consumption in the workplace - the feasibility of early detection and brief intervention as a part of routine health examination., in *Department of Clinical Neuroscience*. Karolinska Institutet, Stockholm.
- Hermansson U (2004) *Riskbruk av alkohol i arbetslivet. En kunskapsöversikt om motiv och åtgärder*. vol 20. CAN & SAD, Stockholm.
- Hermansson U, Beck O, Borg S, Brunen M, Laffolie P (1994) Anställda positiva till narkotikatest. Paper presented at the Läkarestämman, Stockholm.
- Howland J, T.W. M, Lee M, Bell N, Levine S (1996) Employee attitudes toward work-site alcohol testing. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 38(10):1041-1046.
- Hvitfeldt T, Romelsjö A, Damström-Thakker K (1999) Alkohol och droger - vanor och problem i Stockholms län 1996, pp 120. Institutionen för Folkhälsovetenskap avdelningen för socialmedicin, Stockholm.
- Kemm J (1993) Alcohol and heart disease: the implications of the U-shaped curve. *Bmj* 307(6916):1373-4.
- Killander J, de la Torre R, Segura J, de Zeeuw R, Williams J (1997) Recommendations for the reliable detection of illicit drugs in urine, with special attention to the workplace, in the European Union (December 1996). The Toxicology Experts' Working Group. *Scandinavian Journal of Clinical & Laboratory Investigation*. 57(2):97-103.
- Kiresuk TJ, Lund SH, Larsen NE (1982) Measurement of goal attainment in clinical and health care programs. *Drug Intell Clin Pharm* 16(2):145-53.
- Källström K (2000) Arbetsgivarens kontroll-arbetstagarans integritet., in *Låglönekonkurrens och arbetstagarans integritet.*, pp 85-99, Stockholm.
- Lafolie P, Beck O, Boérus L, Hjemdahl P, Borg S, Rydberg U (1991) Bruk och missbruk av missbruksanalyser, in *Läkartidningen*, vol 88, pp 3290-3294.
- Lawental E, McLellan A, Grissom G, Brill P, O'Brien C (1996) Coerced treatment for substance abuse problems detected through workplace urine surveillance: is it effective? *Journal of Substance Abuse* 8(1):115-128.
- Leifman H (2005) Alkoholen i Sverige - konsumtion och dryckesmönster., in *Alkohol och hälsa. En kunskapsöversikt om alkoholens positiva och negativa effekter på vår hälsa.*,(Andreasson S, Allebeck P eds), pp 96. Statens folkhälsoinstitut, Stockholm.
- Lenz W (1985) *Vem bryr sig? Alkohol i arbetslivet*. Teknografiska Institutet AB, Solna.
- Lundqvist T (1995) Cognitive dysfunctions in chronic cannabis users observed during treatment. Lund.
- Normand J, Salyards S (1989) An Empirical Evaluation of Preemployment Drug Testing in the United States Postal Service: Interim Report of Findings, in *Drugs in The Workplace, Research and Evaluation Data*,(Gust S, Walsh eds), vol 91, pp 111-138. National Institute on Drug Abuse, Washington, D.C.
- Ramström J (2004) *Skador av hasch och marijuana. En genomgång av vetenskapliga studier publicerade till och med hösten 2003*. Statens folkhälsoinstitut, Stockholm.
- Rollnick S, Mason P, Butler C (1999) *Health Behavior Change. A guide for practitioners*. Churchill Livingstone, London.
- Room R, Bondy SJ, Ferris J (1995) The risk of harm to oneself from drinking, Canada 1989. *Addiction* 90(4):499-513.

- Rönnerberg S, Andrén A, Hermansson U, Stenström N, David Ö (1992) *Sprututbyte för personer med intravenöst missbruk*. vol 62. Institutionen för socialt arbete - socialhögskolan Stockholms universitet, Stockholm.
- Scott AH (1999) Wellness works: community service health promotion groups led by occupational therapy students. *Am J Occup Ther* 53(6):566-74.
- Socialstyrelsen (2004) Meddelandeblad om Narkotikatester av urin inom hälso- och sjukvården, Stockholm.
- SOU (1994) *Att förebygga alkoholproblem SOU:1994:26. Delbetänkande av alkoholpolitiska kommissionen*. Stockholm.
- Verstraete AG (2004) Detection times of drugs of abuse in blood, urine, and oral fluid. *Ther Drug Monit* 26(2):200-5.
- West LJ, Ackerman DL (1993) The drug-testing controversy. *The Journal of Drug Issues* 23(4):579-5-95.
- Westregård AJ (2002) Integritetsfrågor i arbetslivet, in *Juridiska fakulteten i Lund*, pp 442. Lunds Universitet, Lund.
- Westregård AJ (2005) Drogtester på den offentliga sektorn-är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten, in *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*, pp 653-675. Jursiatförlaget i Lund.
- Yesavage JA, Leirer VO, Denari M, Hollister LE (1985) Carry-Over Effects of Marijuana Intoxication on Aircraft Pilot Performance: A preliminary Report. *American Journal of Psychiatry* 142(11):1325-1329.



# Försvarmakten – en drogfri arbetsplats

## Policy beträffande missbruk av alkohol, narkotika och dopningsmedel

Försvarmaktens målsättning med denna policy är att förebygga missbruk av alkohol och användning av narkotika och olagliga dopningsmedel<sup>1</sup> samt att skapa en attityd till alkohol och droger som baseras på kunskap, gott omdöme och omtanke om varandra.

För att uppnå en hög verksamhetssäkerhet och god arbetsmiljö inom Försvarmakten<sup>2</sup> ställs krav på personalen att visa yrkesskicklighet, gott omdöme och ansvarstagande. Att förebygga missbruk av alkohol och användning av narkotika och olagliga dopningsmedel angår därför alla inom Försvarmakten.

### All personal skall engageras i arbetet med att:

- hålla verksamheten fri från narkotika och olagliga dopningsmedel
- förebygga alkohol- och drogrelaterade tillbud och olyckor
- förebygga uppkomst av alkohol-, narkotika- och dopningsmissbruk
- aktivt hjälpa alla med missbruksproblem

### Inom Försvarmakten:

- skall bruket av alkohol skötas med stor varsamhet och gott omdöme. All personal skall avstå från alkoholkonsumtion som riskerar att äventyra arbetet, säkerheten och hälsan.
- skall det vid representation råda restriktivitet beträffande nyttjandet av alkohol och alkoholfria alternativ skall erbjudas. Vid all annan tjänsteutövning gäller ”nolltolerans”.
- skall alla helt avhålla sig från all icke-medicinsk användning av narkotika och olagliga dopningsmedel.
- skall förebyggande åtgärder såsom information och utbildning enligt Prime for Life-metoden genomföras med all personal. Alla skall vid nyanställning och byte av placering informeras om förbandets/skolans (motsv) alkohol- och drogpolicy. Vid upphandling skall det ställas krav på att entreprenören följer policyn.
- skall utbildning om förebyggande verksamhet samt effekterna av alkohol, narkotika och olagliga dopningsmedel ingå i nivåhöjande utbildning liksom vid annan chefsutbildning.

<sup>1</sup> Innefattar anabola steroider, tillväxthormon samt kemiska substanser som ökar produktion och frigörelse av dessa, Lag (1991:1969) om förbud om vissa dopningsmedel.

<sup>2</sup> Med Försvarmakten avses även Utlandsstyrkan.

- skall varje förband/skola (motsv) omsätta Försvarmaktens policy till en lokal med tillhörande handlingsplan och utbildningsplan för arbetet mot missbruk av alkohol och all befattning med narkotika och olagliga dopningsmedel. Förband/skola (motsv) som har styrketränningsanläggning skall särskilt beakta arbetet mot dopning inom idrotten.
- skall all personal känna ansvar för varandra såväl i som utanför tjänsten och **uppmärksamma** om någon medarbetare missbrukar alkohol eller använder narkotika och/eller olagliga dopningsmedel.
- skall all personal vidtaga åtgärder så att verksamheten kan genomföras utan säkerhetsrisker.
- skall den som av läkare ordinerar läkemedel med sinnespåverkande effekter anmäla detta till förbandsläkaren för en värdering av vilka särskilda föreskrifter som kan behövas angående vissa slag av tjänstgöring; t ex vapen eller fordonstjänst.

### Riktlinjer för handlingsplan:

Enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) har varje arbetsgivare rehabiliteringsansvar för sina anställda. Detta rehabiliteringsansvar omfattar också drogmisbruk. Enligt Lag (1962:381) om allmän försäkring är det är det varje anställds skyldighet att medverka vid sin egen rehabilitering.

### Anställd personal

Åtgärder vid *misstanke* om kvarstående eller pågående berusningseffekter samt vid ett positivt alkoholutandningsprov (genomfört enl. avtalet om periodiska hälsokontroller):

- individen skall omedelbart tas ur tjänst och skickas hem
- närmaste chef skall ingripa och ansvara för att händelsen utreds
- testning/läkarundersökning skall ske
- lämpliga åtgärder vidtas tills eventuell rehabiliteringsutredning är slutförd.

Åtgärder vid *misstanke* om missbruk:

- rehabiliteringsutredning skall genomföras
- dokumentation skall föras under hela rehabiliteringsutredningen
- varsamhet skall iakttas så att inte den personliga integriteten kränks

Åtgärder vid *konstaterat* alkoholmissbruk:

- förbandschef skall ansvara för att ett rehabiliteringsavtal upprättas.
- individens rehabilitering skall följas upp och utvärderas
- upprättat rehabiliteringsavtal skall vid byte av befattning inom Försvarsmakten, med beaktande av sekretess, medfölja till den nya arbetsplatsen för att säkerställa fortsatt rehabilitering.
- avslutad rehabilitering skall följas av fortsatt stöd till individen.

Åtgärder vid *konstaterat* användande av narkotika och/eller olagliga dopningsmedel samt vid ett positivt narkotikatest (genomfört enl. avtalet om periodiska hälsokontroller):

- förbandschef skall ansvara för att ett rehabiliteringsavtal upprättas. I avtalet skall ingå att individen frivilligt deltar i oanmälda drogtestar.
- individen kan omplaceras i avvaktan på att rehabiliteringsåtgärder är insatta.
- upprättat rehabiliteringsavtal skall vid byte av befattning inom Försvarsmakten, med beaktande av sekretess, medfölja till den nya arbetsplatsen för att säkerställa fortsatt rehabilitering.
- avslutad rehabilitering skall följas av fortsatt stöd till individen.

Åtgärder vid brott mot rehabiliteringsavtalet:

- förbandschef skall ansvara för att orsaken utreds och i samråd med individen utarbeta förändringar i avtalet för att säkerställa att rehabiliteringen fullföljs så att den anställde kan kvarstå eller återgå i tjänst.

**Samtliga åtgärder enligt ovan skall, om individen så önskar, ske i samråd med ATO.**

**Upprepade brott mot rehabiliteringsavtalet eller grav misskötsamhet som beror på missbruk av alkohol- och droger kan ytterst vara skäl för uppsägning.**

**Totalförsvarspliktig personal:**

Åtgärder vid *misstanke* om kvarstående berusningseffekter:

- individen skall omedelbart tas ur tjänst
- närmaste chef skall ingripa och ansvara för att händelsen utreds
- testning/läkarundersökning skall erbjudas den misstänkte
- individen kan omplaceras tills eventuell rehabiliteringsutredning är slutförd.
- individen kan omedelbart avstängas från vidare hantering av vapen, ammunitionseffekter och fordon.

Åtgärder vid *misstanke* om missbruk:

- förbandschef kan, enl. Lagen om totalförsvarsplikt (1 § 5 kap.), beordra den värnpliktige att underkasta sig en hälsoundersökning med syfte att utröna om missbruk föreligger eller ej
- rehabiliteringsutredning skall genomföras med syfte att ge underlag för beslut om åtgärder och beslut om individen kan kvarstå i tjänst eller ej. Med individens medgivande kan utredningen ske i samråd med civil arbetsgivare och sociala myndigheter
- dokumentation skall föras under hela rehabiliteringsutredningen
- varsamhet skall iakttagas så att inte den personliga integriteten kränks

**För att den värnpliktige skall få kvarstå i tjänst krävs vid konstaterat alkoholmissbruk eller användning av narkotika och olagliga dopningsmedel att ett avtal upprättas mellan den värnpliktige och förbandet/skolan (motsv). I avtalet skall ingå att den värnpliktiges drogfrihet regelbundet kontrolleras med oanmälda drogtestar. Om den värnpliktige bryter mot avtalet skall beslutet om att kvarhålla denne på förbandet/skolan (motsv.) omprövas.**

Mål enligt policy		+2	+1	0	-1	-2	Dokument
1. Vid representation skall det råda restriktivitet beträffande nyttjandet av alkohol och alkoholfria alternativ skall erbjudas. <b>Fråga:</b> Hur hanterar ni frågan om alkohol representation inom ert förband eller skola? Vilken praxis finns?	Starksprit är aldrig något alternativ utan som högst ett glas vin eller en öl och det erbjuds alltid flera alkoholfria alternativ utöver vatten.	Det råder alltid en återhållsamhet vid representation (enbart vin och öl) samt att det alltid erbjuds minst ett par alkoholfria alternativ.	Det råder i de flesta sammanhang en återhållsam representation och det erbjuds alltid något alkoholfritt alternativ.	Det har nämnts att vi bör vara återhållsamma och i vissa fall finns även något alkoholfria alternativ.	Det finns inga uttalade gränser och sällan erbjuds alkoholfria alternativ.	Policy	
2. Varje förband/skola skall i samverkan med fackliga organisationer omsätta Försvarsmaktens övergripande policy till en lokal policy och handlingsprogram. <b>Fråga:</b> Fanns det någon lokal policy och handlingsprogram på ert förband/skola innan de periodmässiga hälsokontrollerna (slumpmässig testning) startade? Om, hur togs programmet fram och vem eller vilka deltog i arbetet?	Före införandet av tester utarbetades en lokal policy och handlingsprogram. Programmet har anpassats helt och hållet efter lokala förhållanden (förutsättningar) och flera anställda fått möjlighet att diskutera och påverka innehållet.	Före införandet av tester har en lokal policy och ett handlingsprogram utarbetats. Detta har skett i en parts-gemensamgrupp.	Vid införandet av tester fanns en lokal policy och ett lokalt handlingsprogram. Samverkan mellan parterna har skett.	Vid införandet av tester fanns visserligen en lokal policy som i princip var identisk med den centrala och framtagna av arbetsgivaren.	Det saknades en lokal policy och handlingsprogram när testningen startade.	Policy	
3. Förband och skolor som har styrketränings anläggningar skall särskilt beakta arbetet mot dopning inom idrotten. <b>Fråga:</b> Har ni någon styrketräningsanläggning? Om, hur hanterar/reglerar ni frågan om anabola steroider?	Man har informerat aktivt om dopning inom idrotten, har en handlingsplan för arbetet mot dopningsmedel inom den egna anläggningen och en policy mot dopning inom idrotten i stort.	Det finns en policy och aktivt arbete mot dopningsmedel inom den egna anläggningen och vid annan fysisk aktivitet. Alla får skriva kontrakt innan de börjar träna.	Personal får skriva på ett kontrakt om att inte använda dopningsmedel innan de får börja träna.	Det finns en lokal policy för arbete mot dopning inom idrotten, men man har inte gjort något aktivt.	Det saknas lokal policy för arbete mot dopning inom idrotten. Frågan har inte diskuterats, trots att man har en styrketräningsanläggning.	Policy	

Mål enligt policy	+2	+1	0	-1	-2	Dokument
<p>4. Vid upphandling skall ställas krav på entreprenörer att följa policyn.  <b>Fråga:</b> Ställer ni några krav på att entreprenörer skall följa Försvarens policy i alkohol och narkotikafrågor? På vilket sätt i så fall?</p>	<p>I kravspecifikationen skriver man in Försvarens krav enligt policy och handlingsprogram samt tecknar ett kontrakt (samordningskontrakt) med entreprenören som inkluderar dessa frågor med återkommande uppföljning.</p>	<p>I kravspecifikationen skriver man in Försvarens krav enligt policy och handlingsprogram samt tecknar ett kontrakt (samordningskontrakt) med entreprenören som inkluderar dessa frågor.</p>	<p>I kravspecifikationen skriver man in Försvarens krav enligt policy och handlingsprogram.</p>	<p>Vid upphandling nämns i förfrågningsunderlaget att Försvarens har krav enligt policyn.</p>	<p>Kravet på nykterhet och narkotikafrihet nämns överhuvud tagit inte i samband med upphandling.</p>	<p>Policy</p>
<p>5. I samband med utarbetandet av en lokal policy och handlingsplan skall även en utbildningsplan tas fram.  <b>Fråga:</b> Finns det någon lokal utbildningsplan gällande drogfrågor (alkohol, narkotika och dopningsmedel)? Om, hur togs den fram?</p>	<p>Det finns en lokal utbildningsplan som är anpassad efter de lokala behoven samt är väl förankrad i den lokala organisationen. Den är föremål för kontinuerlig översyn.</p>	<p>Det finns en lokal utbildningsplan som är väl förankrad i den lokala organisationen.</p>	<p>Det finns en lokal utbildningsplan.</p>	<p>Den lokala utbildningsplanen är under utarbetande.</p>	<p>Det finns ingen lokal utbildningsplan.</p>	<p>Policy</p>
<p>6. Alla skall vid nyanställning/byte av tjänst informeras om förbundet/skolans policy.  <b>Fråga:</b> Sker det någon information om den lokala policyn vid nyanställning eller byte av placering? Hur går det i så fall till och vem informerar?</p>	<p>Det finns utarbetade rutiner och riktlinjer med checklistor som garanterar att frågan om lokal policy alltid tas upp i samband med nyrökrytering.</p>	<p>Det finns utarbetade rutiner och riktlinjer om hur lokal policy skall tas upp i samband med nyrökrytering.</p>	<p>Det är uttalat att chef eller den som ansvarar för nyrökryteringen alltid skall informera om förbundet/skolans policy.</p>	<p>Det är upp till chef eller den som ansvarar för nyrökrytering att informera om förbundet/skolans policy.</p>	<p>Det sker ingen information till nyanställda eller vid byte av placering.</p>	<p>Policy</p>

Målnligt policy		+2	+1	0	-1	-2	Dokument
7. Innan tester genomförs skall chefer, skyddsombud och fackliga representanter genomgå speciell utbildning. <b>Fråga:</b> Har chefer, skyddsombud och fackliga representanter fått någon särskild utbildning innan testningarna startade? Om, hur genomfördes den och hur stor andel av nyckelpersonerna (chefer, skyddsombud och fackliga representanter) har deltagit?	Alla chefer, skyddsombud och fackliga representanter har genomgått speciell utbildning innan testernas började genomföras.	En eller fler utbildningar har genomförts. De flesta berörda har gått, minst 80%.	Utbildning har genomförts, men alla berörda har inte gått. Minst hälften (50%) har genomgått speciell utbildning innan testerna började genomföras.	Utbildning har planerats, men har inte genomförts. Alt. har mindre än hälften av de berörda genomgått speciell utbildning.	Ingen utbildning har genomförts eller planerats.	Avtal 4 §	
8. Innan testning genomförs skall personal informeras. <b>Fråga:</b> Har personalen informerats om avtalet om periodiska hälsokontroller (slumpmässiga tester) och dess innebörd innan testningarna startade? Om, hur genomfördes denna information och hur stor andel av personalstyrkan har deltagit?	Alla i personalgruppen har sett videon "För säkerhets skull" samt fått en information om motiv och bakgrund till Försvarsmaktens policy och handlingsprogram. Dessutom har flertalet (c:a 60-70%) av personalgruppen även genomgått Prime for life utbildningen.	Alla i personalgruppen har sett videon "För säkerhets skull" samt fått en information om motiv och bakgrund till Försvarsmaktens policy och handlingsprogram.	De flesta (c:a 80%) av personal har sett videon "För säkerhets skull" samt fått en kort information om motiv och bakgrund till Försvarsmaktens policy.	Endast ett fåtal (c:a 30%) har fått information (videon) innan testningen startade.	Ingen har fått information innan testningen startade.	Avtal 4§	
9. Inplacering av arbetstagare i 10% respektive 25% grupp för slumpmässig testning skall fastställas i en lokal samverkansgrupp. <b>Fråga:</b> Hur har ni gått tillväga för att fördela de anställda i de två grupperna där, 10 respektive 25% slumpmässigt ska testas?	Denna indelning har skett i en lokal samverkansgrupp där de lokala förutsättningarna för respektive yrkesgrupp har diskuterats.	Denna indelning har skett i en lokal samverkansgrupp där de lokala förutsättningarna har diskuterats, dock ej för respektive yrkesgrupp.	Denna indelning är beslutad av en lokal samverkansgrupp där man följt riktlinjerna enligt bilaga 1 (vapenutbildning, hantering av vapen ammunition, etc).	Denna indelning är ett förslag från arbetsgivaren och har sedan förhandlats med de fackliga organisationerna.	Denna indelning är ensidigt fastställd av arbetsgivaren.	Bilaga 1 till avtal. Kompletterande särskilda direktiv p. 6.	

Mål enligt policy	+2	+1	0	-1	-2	Dokument
<p><b>10.</b> (HSE) Vid personlig kallelse till test skall provtagning genomföras under samma dag – helst inom 2-timmar.</p> <p><b>Fråga:</b> Hur sker kallelsen till den slumpmässiga testningen? Efter hur lång tid efter det att den anställda blivit kallad genomförs provtagningen?</p>	Efter personlig kallelse, för personer som är på plats, genomförs all testningen inom 2 timmar.	Efter personlig kallelse, för personer som är på plats, genomförs merparten av testning inom 2 timmar men dock senast under samma dag.	Efter personlig kallelse, när personen är på plats, genomförs all testning under samma dag.	Efter personlig kallelse, när personen är på plats, genomförs flertalet tester (inte alla) under samma dag.	Efter personlig kallelse, när personen är på plats, genomförs sällan testning under samma dag.	Rutiner, bilaga 4 till avtal.
<p><b>11.</b> Om den anställda vägrar att genomgå slumpmässig test skall förbandschef omgående informeras.</p> <p><b>Fråga:</b> Finns det några rutiner för hur vägrar att genomgå testning ska hanteras? Vilka i så fall?</p>	Alla involverade som chefer, sköterskan och de fackliga organisationerna har av förbandschefen delgivits en lokal utarbetad skriven plan för hur vägran skall hanteras där ansvar att övertyga den enskilde ligger hos arbetsgivaren.	Förbandschefen eller ställföreträdare har informerat berörda parter (chefer, sköterska och fackligt förtroendevalda) hur vägran skall hanteras.	Man har kännedom om att förbandschefen skall kontaktas om medarbetare vägrar slumpmässig test.	Man har uppfattningen att först själv försöka (chef, sköterska, etc.) att övertyga den enskilde och därefter kontakta ledningen.	Det finns ingen bevisning för att hantera vägran. Man vet inte hur denna skall hanteras.	Avtal 6 §. Kompletterandesärskilda direktiv, p 3.







# En bedömning och analys av integritetsaspekten beträffande alkohol- och narkotikatester.

En delrapport  
i utvärderingen av försvarets drogpreventiva program

*Jur.dr. Annamaria Westregård*



# 1 Inledning

Syftet med denna rapport är att med stöd av den modell som utarbetats i min doktorsavhandling *Integritetsfrågor i arbetslivet*<sup>1</sup> tydliggöra de avvägningar som ligger bakom genomförandet av drogtester och alkoholtester. Jag beskriver inte här analysmodellen i detalj utan hänvisar till min avhandling. Avslutningsvis görs en rättslig analys av möjligheterna att med stöd av arbetsledningsrätten genomföra alkohol- och drogtester på den offentliga sektorn.

Integritet har i dag blivit ett honnörsord. I ett modernt samhälle kan den enskilde dock inte göra anspråk på att alltid få sina anspråk på att lämnas i fred tillgodosedda. I vilken grad den enskilde får dessa anspråk tillgodosedda beror på vilka motstående intressen som finns. Andra individer har ju också anspråk på att få sina intressen tillgodosedda. Vems intressen som i en viss situation tillgodoses beror på hur den intresseavvägning som genomförs mellan aktörerna utfaller.

För att en sådan intresseavvägning skall bli så fullständig som möjligt bör analysen genomföras i olika led där bedömningar görs på olika nivåer och olika delbeslut sammanvägs inför en slutlig bedömning.

Sammanfattningsvis beror således den enskildes möjligheter på att få sina anspråk på respekt för sin individintegritet på vems och vilka motstående intressen som finns. En bedömning görs av vilken tyngd dessa respektive individens intressen har i en avvägning.

Den analysmodell jag utarbetat har jag kallat en intressentmodell eftersom den bygger på vägningar av olika berörda intressenters intressen för eller emot genomförandet av aktuell åtgärd t.ex. narkotika och alkoholtest. Intressentmodellen består av tre steg vilka i sin tur är indelade i olika moment. I bedömningarna ingår vägningar och beslut. Det är inte empiriska konstateranden utan värdeomdömen som får normativa konsekvenser. Intressentmodellens främsta mål är att synliggöra de vägningar och beslut som görs för att bedöma huruvida en viss åtgärd är tillåten eller inte i en viss situation. (Vid sammanvägning slås flera komponenter samman till aggregat medan det vid avvägning är fråga om att hitta en balanspunkt.)

Steg 1 av modellen består av att den aktuella åtgärden beskrivs utifrån en rad för bedömningen relevanta egenskaper exempelvis det fysiska händelseförloppet, syftet, tidpunkt och frekvens, den enskildes aktivitet, samtycke, information, sekretess, kostnad och tillförlitlighet. Alternativa åtgärder beskrivs också. Ett alternativ har jag kallat *I*, (*Ingen åtgärd*) dvs. alternativet avstå från att genomföra någon åtgärd alls. Då åtgärden och dessa alternativ beskrivits görs inledande bedömningar. A) Först bedöms integritetskänsligheten genom att det fysiska händelseförloppet och dess syfte betraktas utifrån den enskildes (arbetstagarens) integritetsaspekt. B) Därefter bedöms undersökningsbehovet: Hur hög är risken (i en vidsträckt mening att exempelvis en olycka skall inträffa beroende på narkotikamissbruk om syftet med åtgärden just är att förebygga sådana). C) Slutligen bedöms åtgärdens effektivitet dvs. är åtgärden effektiv för att undanröja den risk som eventuellt konstaterats föreligga. Syftet med dessa bedömningar är att på ett tidigt stadium kunna göra vissa grundläggande konstateranden. Föreligger a) ingen integritetskänslighet kan åtgärden genomföras utan vidare analys, b) föreligger å andra sidan ingen risk saknas det skäl att genomföra åtgärden och det samma gäller om c) effektivitet saknas. Slutligen i detta steg beskrivs intressenterna och deras intressen samt egenskaper hos intressenterna, som är av betydelse för bedömningen. Intressenterna är vanligen arbetsgivarna, den enskilde arbetstagaren, arbetskamraterna, facket och allmänheten.

I steg 2 av modellen görs bedömningar av åtgärdens relevanta egenskaper och dess alternativ utifrån de olika intressenternas delintressen. Detta resulterar i att åtgärderna inplaceras på skalor med utgångspunkt för hur bra eller dålig den bedömda egenskapen är utifrån det intressent intresse som den bedöms ur. Bedömningarna görs utifrån vad respektive intressent (eventuellt) strävar efter. Inplaceringen på skalor är resultatet av värderande bedömningar. Syftet med

<sup>1</sup> Westregård, Annamaria: *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund 2002.

detta led är att intensiteten i intressenternas intressen skall synliggöras genom att spännvidden mellan *Å, åtgärd* och *I, ingen åtgärd* blir stor eller liten. Dessa bedömningar av olika delintressen sammanvägs sedan till respektive intressents totala intresse.

I steg 3 genomförs den slutliga helhetsbedömningen. I detta sista led är det fråga om avvägning mellan olika gruppers intressen – för eller emot genomförandet av åtgärden. I detta led kan en tänkt balansväg användas. I detta steg behandlas också proportionalitetsprincipen. Intressentmodellen presenteras närmare i avsnitt 2. I avsnitt 1 redogörs för den rättsliga grunden.

I avsnitt 3 genomförs intressentmodellen på fyra olika befattningar inom Försvarsmakten för att illustrera denna.

## 1.1 Rättslig grund<sup>2</sup>

Arbetsdomstolen, AD, har i sin praxis accepterat att drogtester genomförs i en rad olika sammanhang (av arbetsmiljömässiga skäl i fråga om ställningsbyggare, AD 1991:45, av en städerska på icke skyddsklassat område i fråga om ett kärnkraftverk, så att arbetsgivaren kunde visa att denne gjorde vad han kunde för att spåra upp missbruk, AD 1998:97, av en arbetstagar vilken var tidigare missbrukare men som nu deltog i det sk. Fryshusprojektet och hade kontakter med skolungdomar, AD 2001:03). Europadomstolen i Strasbourg har vid två tillfällen de senaste åren haft att ta ställning till huruvida drogtester strider mot artikel 8 i Europakonventionen. Både i målet *Madsen mot Danmark*<sup>3</sup> och *Wretlund mot Sverige*<sup>4</sup> (det var målet AD 1998:97 som fick en fortsättning i Europadomstolen) konstaterade Europadomstolen att vid en vägning mellan den individs intressen som var föremål för drogtestet och andra individers intressen vägde de övrigas intressen tyngst. Det var därför inte var fråga om ett otillåtet intrång i privatlivet att genomföra drogtester. Den proportionalitetsbedömning som Europadomstolen gjort resulterade i att de slumpvisa testerna av alla arbetstagar ombord i målet *Madsen mot Danmark* bedömdes som rimliga och väl avvägda eftersom alla anställda vid t. ex. en olycka skulle delta i räddningsarbetet. I *Wretlund mot Sverige* var säkerhetsaspekten betydligt nedtonad och stället var det arbetsgivarens strävan efter en drogfri miljö som lyftes fram. Europadomstolen ansåg att det var bra att alla anställda testades så att ingen pekades ut. Det rädde därför en rimlig balans mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarernas intresse av att skydda sin integritet.

Försvarsmakten är en statlig arbetsgivare. Ett kollektivavtal har träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna om ett drogpreventivt program vari drogtester ingår som en del. Huruvida kollektivavtalet tillkommit i rätt ordning måste bedömas utifrån förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal. Enligt 2 § är det Arbetsgivarverket som har rätt att träffa kollektivavtal för de statliga myndigheterna och de kan enligt 3 § delegera denna rätt till myndigheten. Sådan delegation har inte presenterats i materialet. Finns inte detta eller om det lokala avtalet inte går att hänföra till bemyndigande i det centrala avtalet kan det vara så att det lokala avtalet inte är bindande. Detta kan innebära att Försvarsmakten genomför alkohol- och drogtesterna med stöd av arbetsledningsrätten och inte med stöd av det lokala kollektivavtalet. Utifrån den argumentation som förs under punkt 2 nedan, torde det inte vara avgörande för tillåtligheten av alkohol- och drogtester huruvida ett giltigt kollektivavtal föreligger eller om åtgärderna genomförs med stöd av arbetsledningsrätten. AD har uttalat att bedömningen huruvida åtgärden är tillåten blir likartad.<sup>5</sup>

Rättsläget för vilka grunder en statlig arbetsgivare kan åberopa för genomförande av alkohol- och drogtester är inte klar. Olika synsätt förekommer.

<sup>2</sup> Detta avsnitt är en sammanfattning av den längre artikel (Annamaria Westregård, *Drogtester på den offentliga sektorn – är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten*) som finns i Reinhold Fahlbeck, *Liber Amicorum, Juristfölgaget i Lund*, 2005, ss 653-675. I vissa delar överensstämmer texterna helt med varandra, särskilt i avsnitt 1.2.

<sup>3</sup> Application no 583341/00. Beslut den 7 november 2002.

<sup>4</sup> Application no. 46210/99. Beslut den 9 mars 2004.

<sup>5</sup> AD 1997:29

1. Det ena synsättet är att det skydd som den enskilde medborgaren åtnjuter mot påtvingade kroppsliga ingrepp i regeringsformen 2 kap 6 § är tillämplig även i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Försvarsmakten uppträder som företrädare för *det allmänna*.<sup>6</sup> I dessa fall krävs lagstöd enligt 2 kap 12 § regeringsformen för att inskränka den enskildes fri- och rättigheter. Ett sådant lagstöd i fråga om periodiska hälsoundersökningar finns i 30 § lag (1994:260) om offentlig anställning, LOA. Där stadgas det att periodiska hälsoundersökningar får genomföras ifråga om arbetstagare vilka har arbetsuppgifter där brister i hälsotillståndet utgör stora säkerhetsrisker under förutsättning att kollektivavtal om detta föreligger. De fackliga organisationerna har på så sätt fått en ”vetorätt” i fråga om genomförandet av drogtest.

En viktig fråga är om drogtester faller inom tillämpningsområdet för 30 § LOA. Drogtester nämns inte i förarbetena till 30 § LOA. Där sägs bara att arbetstagaren är skyldig att underkasta sig sådana hälsoundersökningar som är nödvändiga för att bedöma arbetstagarens hälsotillstånd. Detta leder till tolkningssvårigheter och frågan har inte prövats av AD. Det är kanske inte så självklart att ett drogtest behövs för att undersöka en persons hälsotillstånd. Departementschefen anger att kontroll av syn och hörsel och andra sinnen som exempel på vad som kan ingå. Ett missbruk i den omfattning att hälsan äventyras torde omfattas, men ett drogtest ger utslag även för bruk av exempelvis cannabis vid ett enskilt tillfälle. I Danmark infördes redan år 1994 en lag som begränsar arbetsgivarnas möjlighet att få samla in och använda hälsoupplýsningar om arbetstagarna. Begreppet hälsoupplýsningar innefattar emellertid inte resultaten av alkohol- och drogtester.<sup>7</sup> Detta gör att arbetsgivarna har större möjligheter att genomföra dessa än om de omfattats av regleringen. Åberopar en offentlig arbetsgivare att drogtester ingår i begreppet hälsoundersökning enligt 30 § LOA så är arbetsgivaren begränsad till att genomföra drogtester på den angivna kretsen av arbetstagare, samt till att lyckas träffa kollektivavtal med de fackliga organisationerna. Faller drogtester inte inom 30 § LOA:s tillämpningsområde<sup>8</sup> så är läget med detta synsätt att drogtester inte är tillåtna för att de utgör ett kroppsligt ingrepp genomförda av det allmänna och lagstöd för åtgärden saknas.

2. Ett annat synsätt utgår från att det offentliga anställningsavtalet sedan år 1994 vilar på privaträttslig grund. Detta har medfört att kravet på lagstöd kan ifrågasättas i vart fall då arbetsgivaren uppträder som enskild. Åtaganden från arbetstagarnas sida i anställningsavtal (eller kollektivavtal) att underkasta sig t. ex. drogtester strider med detta resonemang inte mot regeringsformen. Förbudet mot tvångsvisa kroppsliga ingrepp i regeringsformen hindrar inte arbetsgivaren att med stöd av arbetsledningsrätten fatta beslut om exempelvis läkarundersökningar.<sup>9</sup> Det lagstöd som finns i 30 § LOA behövs inte för att legitimera åtgärden. Dessutom har Försvarsmakten träffat kollektivavtal med de fackliga organisationerna om att genomföra drogtester och har då en avtalsrättslig förpliktelse att genomföra dessa om kollektivavtalet är bindande. Arbetsgivaren har på senare år fått ett allt mer långtgående ansvar för arbetstagarnas hälsa och välbefinnande. Dessa skyldigheter har arbetsgivaren enligt reglerna om rehabilitering i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1077:1169) samt 22 kap. lag (1962:677) om allmän försäkring. Beslut om att genomföra alkohol- och drogtester är ett område som faller inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att besluta om. I så fall kan offentliga arbetsgivare liksom privata arbetsgivare genomföra alkohol- och drogtester inom ramarna för övrig lagstiftning t. ex. artikel 8 i Europakonventionen.

<sup>6</sup> Se Westregård s. 217 ff.

<sup>7</sup> Lov nr 286 af 24.4. 1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Se Genetutvalgets betaenkning om helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet, etaenkning nr. 1269, 1994, s. 218 samt Kristiansen, Jens: Arbejdsgiverens kontrol med ansatte. Låglønekonkurrencen og integritet. Stockholm, 2000 s. 111 f.

<sup>8</sup> Jag bortser här från diskussionen om urinprov i sig utgör ett kroppsligt ingrepp, utan gör en mer extensiv tolkning av begreppet kroppsligt ingrepp och ser vilka värden regleringen avser att skydda. En mer strikt tolkning enligt ordalydelsen såsom JO gjort är inte ointressant. (Se vidare dessa frågor i Westregård: Integritetsfrågor i arbetslivet, s. 242 ff. och 272 ff.).

<sup>9</sup> Se Källström, Kent: Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet. Låglønekonkurrencen og arbejdstagares integritet. Stockholm, 2000, s. 92 f.

Försvarsmakten har sedan en tid tillbaka ställt in de alkohol- och drogtester som ingår i programmet, först för vissa grupper sedan för alla. Detta har skett efter protester från jurisdelen och på den grund att alkohol- och drogtester skulle strida mot lagen på det sätt som jag presenterat ovan under punkt 1. Rättsläget är osäkert tills det kommer ett prejudikat som AD kan ta ställning till.

## 1.2 Rättsliga argument som talar för att drogtester kan genomföras med stöd av arbetsledningsrätten<sup>10</sup>

En rad argument kan anföras för att drogtester skall kunna genomföras med stöd av arbetsledningsrätten även på den offentliga sektorn. Det rättsfall, AD 1984:94, som legat till grund för att påståendet att en offentlig arbetsgivare alltid behöver lagstöd så snart det är fråga om en åtgärd som faller inom tillämpningsområdet för 2 kap regeringsformen har trots allt en begränsad räckvidd. Arbetsledningsbeslut berördes överhuvudtaget inte i domen utan endast åtgärder vidtagna med stöd av offentligrättslig reglering. I fallet AD 1984:94 krävdes lagstöd (vilket saknades) för att en arbetsgivare skulle kunna beordra en arbetstagare till periodiska läkarundersökningar som beslutats med stöd av instruktionen för statens järnvägar och allmänna verkstadgan. Som en följd av domen genomfördes en lagändring i 30 § LOA

Här bör man betrakta vilken plats 30 § LOA har i rättssystemet. Ett alternativ är att regleringen infördes för att AD:s praxis gjort det omöjligt att genomföra periodiska hälsoundersökningar utan lagstöd. Regleringens roll är i så fall att ge legitimitet åt periodiska hälsoundersökningar. Ett annat alternativ kan vara att regleringen infördes för att lagstiftaren ville att periodiska hälsoundersökningar skall genomföras under de förutsättningar som anges i regleringen. AD:s praxis hade gjort arbetsgivarna osäkra på vad som var tillåtet eller inte och hur långt prejudikatet sträckte sig. För att klargöra rättsläget i fråga om periodiska hälsoundersökningar infördes regleringen.

LOA utredningens syfte med regleringen var att lagregler och andra föreskrifter skulle ge den stadga åt systemet med periodiska hälsoundersökningar som var önskvärd. Det skulle ge en fast och enhetlig praxis och öka förutsebarheten för arbetstagarna.<sup>11</sup> Detta ansåg tydligen utredningen inte arbetsledningsbeslut klarade lika bra. Lagförslaget gjordes subsidiärt i förhållande till eventuella kollektivavtal. Denna konstruktion saknas dock i slutprodukten, 30 § LOA, där lagrummets tillämplighet i stället gjorts beroende av att kollektivavtal träffats, vilket ju är något helt annat.

Justitieombudsmannen Hans Ragnemalm som skrev JO:s remissvar<sup>12</sup> till delbetänkandet ansåg det olyckligt att utredningen inte ifrågasatte AD:s grundlagstolkning utan förbehållslöst accepterade denna. AD är visserligen slutinstans i dessa mål men ifråga om grundlagstolkning bör AD enligt Ragnemalm inte anses utgöra en prejudikatinstans motsvarande Högsta domstolen eller Regeringsrätten. Ragnemalm själv anslöt sig till de synpunkter som framfördes i Aspengrens skiljaktiga mening i målet AD 1984:94 dvs. att det där var fråga om åligganden som följer av anställningen och inte omfattas av 2 kap. 6 § eller 8 kap. 3 § regeringsformen. Det är inte heller en grundläggande fråga om statstjänstemännens rättsställning enligt 11 kap. 10 § regeringsformen. Något hinder att reglera dessa frågor genom kollektivavtal såg därför inte Ragnemalm. Tvärtom var det enligt honom en lämplig regleringsform.

Trots Ragnemalms synpunkter accepterades AD:s grundlagstolkning av lagstiftaren i propositionen till 1994-års LOA. Här sägs t.o.m. att AD:s dom förändrade rättsläget så att alla slags påtvingade hälsoundersökningar, både periodiska och de som förkom enligt 13 kap. 2 § i

<sup>10</sup> Detta avsnitt finns även publicerat i vänboken till Reinhold Fahlbeck (Annamaria Westregård, Drogtester på den offentliga sektorn – är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten, under avsnittet avslutande analys. Boken är under tryckning).

<sup>11</sup> SOU 1991:29 s. 22 ff.

<sup>12</sup> JO:s Dnr 1351-1991.

den äldre LOA, hädanefter krävde lagstöd både ifråga om statlig och kommunal anställning.<sup>13</sup> Uttalandena i propositionen skiljer sig här lite från de LOA-utredningen gjort. Utredningen uttalade att de genom lag vill försäkra sig om att periodiska hälsoundersökningar genomförs på vissa grupper av arbetstagare. Utredningen ville med tanke på AD:s grundlagstolkning, för säkerhets skull, införa en reglering om periodiska hälsoundersökningar så att dessa vid behov genomfördes utan att någon tveksamhet om grundlagsenligheten förelåg.<sup>14</sup>

Den rättsliga konstruktionen där tillämpligheten av 30 § LOA gjorts beroende av att ett kollektivavtal träffats är anmärkningsvärt. Det motarbetar de tidigare angivna syftena och lägger åter för allmänheten viktiga beslut om säkerhet i händerna på arbetsmarknadens parter och minskar förutsebarheten för arbetstagarna. Det kan dock ses som ett utslag av lagstiftarens förtroende för den svenska modellen. Eventuella kollektivavtal får på sedvanligt sätt tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande organisationen.<sup>15</sup> Rent logiskt borde det vara så att en åtgärd inte kan falla både under skyddet i 2 kap. 6 § regeringsformen och samtidigt inom kompetensområdet för den offentliga sektorns kollektivavtal. En grundlagskyddad rättighet kan endast inskränkas genom lag enligt 2 kap. 12 § regeringsformen. Faller åtgärderna tveklöst under skyddet i 2 kap. 6 § regeringsformen genom att det är det allmänna som agerar skulle exempelvis kollektivavtalet på den kommunala sektorn, AB 89, varit överspelat vid tidpunkten för lagförslaget om införandet av 30 § LOA. Att äventyra det kommunala kollektivavtalets giltighet var inte aktuellt utan lagstiftaren konstaterar endast att på den kommunala sektorn gäller nämnda kollektivavtal. Detta har numera anpassats efter 30 § LOA.<sup>16</sup> På den statliga sidan har ett centralt kollektivavtal träffats med anknytning till 30 § LOA. Lokala parter får träffa kollektivavtal om skyldighet att genomgå hälsoundersökningar inom de ramar som anges i 30 § LOA.<sup>17</sup>

I detta sammanhang skall det också påpekas att det finns tillfällen då det är fråga om sådana beslut där 2 kap. 6 § regeringsformen faktiskt är tillämplig och åtgärden därför kräver lagstöd.

2 kap. 6 § regeringsformen är tillämplig då staten/arbetsgivaren agerar som det allmänna men inte då staten agerar som enskild. Uppträder arbetsgivaren som enskild är det frågor som faller inom kollektivavtalsområdet och arbetsledningsrätten, medan det blir fråga om krav på lagstöd i de fall arbetsgivaren uppträder som det allmänna. Jag menar att dessa roller tydligt bör åtskiljas.<sup>18</sup>

Ibland betonas i lagstiftningssammanhang att det är staten i rollen som det allmänna som faktiskt vill genomföra en åtgärd. Ett aktuellt exempel är reglerna om allmän inpasseringskontroll i vissa kriminalvårdsanstalter och häkten.<sup>19</sup> Här ville staten att alla, inklusive personalen, som passerar in och ut från kriminalvårdsanstalter och häkten skall underkastas en inpasseringskontroll i syfte att hitta bl. a. mobiltelefoner, vapen och narkotika. Fackföreningen SEKO ville att det skulle vara möjligt att i kollektivavtal reglera vilka arbetstagargrupper som omfattades av inpasseringskontrollen, och dess ändamål. Detta avvisades i propositionen. Syftet med bestämmelsen var att samtliga personer som passerar skall omfattas av kontrollen för att söka efter otillåtna föremål. Därför ansåg lagstiftaren att det saknas utrymme att genom kollektivavtal reglera dessa frågor. Kriminalvårdsstyrelsens eventuella beslut om att införa inpasseringskontroll vilar på offentligrättsliga regler. Syftet är att tillgodose allmänhetens intresse av att det råder säkerhet i häkten och anstalter och att brott förhindras: "(A)v detta följer att Kriminalvårdsstyrelsen är att likställa med "det allmänna" såsom avses i 2 kap. 6 § regeringsformen."<sup>20</sup> Här har staten bestämt att alla skall kontrolleras och det vill

<sup>13</sup> Se prop. 1993/94:65 s. 111.

<sup>14</sup> SOU 1991:29 s. 22 ff.

<sup>15</sup> Se 30 § andra stycket LOA.

<sup>16</sup> Se Westregård, Integritetsfrågor i arbetslivet, s. 337 ff.

<sup>17</sup> Se Arbetsgivarverkets cirkulär 1995:A6.

<sup>18</sup> I fråga om fall då staten uppträder som det allmänna och som enskild och hur dessa roller skiljs från varandra se utförligare redogörelse i Westregård, Annamaria; Integritetsfrågor i arbetslivet, Lund, kap 6.

<sup>19</sup> 29 a § lag (1974:203) om kriminalvård i anstalt (SFS 2003:1219) och 2 b § i lag (1976:371) om behandling av häktade och anhållna m. fl. (SFS 2003:1220), prop 2003/04:3, bet. 2003/04:JuU7, rskr 2003/04:109.

<sup>20</sup> Prop. 2003/04:3 s. 30.

man inte göra till en kollektivavtalsfråga eftersom ett eventuellt genomförande kanske skulle förhindras om parterna inte kom överens. Frågan är politiskt laddad vilket inte minst de krav på justitieministerns avgång som framförts av oppositionen i samband med att ett antal interner rymt från fängelserna under sommaren och hösten 2004. En lagstiftning som denna innebär att staten har försäkrat sig om att inpasseringskontrollen verkligen genomförs på alla som passerar. Detta är inget arbetsledningsbeslut utan initiativet till kontrollen kommer från staten själv i rollen som det allmänna.

Att utifrån denna reglering dra slutsatsen att alla faktiska åtgärder som faller inom tillämpningsområdet för 2 kap. 6 § regeringsformen alltid utförs av staten i dess roll som det allmänna är inte riktigt. Jag menar att en offentlig arbetsgivare skulle kunna fatta beslut om inpasseringskontroll utifrån exempelvis en arbetsmiljöaspekt (det är ju uppenbarligen farligt för personalen om internerna får tag på vapen). Det kan då vara ett arbetsledningsbeslut fattat av arbetsgivaren i dennes egenskap som enskild. Något lagstöd för åtgärden krävs i så fall inte, däremot får åtgärden inte strida mot artikel 8 i Europakonventionen. Drogtester torde också kunna genomföras med stöd av kollektivavtal. Kollektivavtal om drogtestar är tillåtna på den privata sektorn och detta har inte ifrågasatts av AD. Däremot kan inte avtalets fullgörande rättsligt tvingas fram. Kollektivavtalsregleringen kan betraktas som ett avtal om förutsättningarna för anställningen.<sup>21</sup> En vägran att delta är att betrakta som andra förutsättningar som arbetsgivaren uppställt för anställningen. Om en sådan förutsättning inte uppfylls kan anställningen sägas upp om arbetsgivaren har ett legitimt intresse av att denna förutsättning uppfylls. En vanlig bedömning görs enligt 7 § LAS vilket kan resultera i en uppsägning men behöver inte göra det. Införandet av 30 § LOA kan ses i detta sammanhang dvs. staten ville försäkra sig om att de offentliga arbetsgivarna genomförde periodiska hälsoundersökningar utan att låta sig hindras av AD:s praxis i målet AD 1984:98 och att arbetsmarknadens parter i så fall träffade kollektivavtal i ämnet.

Sammanfattningsvis så är det således tveksamt om AD 1984:94 prejudikatsvärde sträcker sig längre än vad AD avsett från början. AD uttalade sig endast om beslut som utgjorde myndighetsutövning och grundades på offentligrättsliga regler. Det gör inte arbetsledningsbeslut som fattats av en offentlig arbetsgivare då denna uppträder som enskild och sådana beslut borde därför falla utanför 2 kap. 6 § regeringsformens tillämpningsområde. Aspengren och Ragnemalm menar att åligganden som följer av anställningen inte omfattas av 2 kap. 6 §, 8 kap. 3 § regeringsformen eller 8 kap. 5 § regeringsformen. Att använda införandet av 30 § LOA som ett argument för att genomförande av drogtestar inte är tillåtet utanför detta lagrums snäva ramar är inte riktigt. För det första är det inte självklart att periodiska hälsoundersökningar innefattar drogtestar överhuvudtaget. För det andra kan man betrakta införandet av 30 § LOA i skenet av AD 1984:94. AD:s praxis hade gjort arbetsgivarna osäkra på vad som var tillåtet eller inte och hur långt prejudikatet sträckte sig. För att klargöra rättsläget i fråga om periodiska hälsoundersökningar infördes regleringen och den markerade att lagstiftaren ville göra det helt klart att periodiska hälsoundersökningar i de angivna situationerna borde genomföras.

Om syftena med en åtgärd (kroppsvisitering, drogtest) är att tillgodose arbetsgivarintressen t. ex. en säker arbetsmiljö uppträder arbetsgivaren som *enskild* och då är inte 2 kap. 6 § regeringsformen tillämplig. Något lagstöd enligt regeringsformen behövs därför inte heller enligt 2 kap. 12 § regeringsformen. Däremot måste artikel 8 i Europakonventionen beaktas. Europakonventionen kan ju vara tillämplig även på den privata sektorn och då den offentliga arbetsgivaren uppträder såväl som enskild och som det allmänna. Just i fråga om drogtestar har Europadomstolen i sin praxis fastslagit att drogtestar som genomförts med stöd av arbetsledningsrätten inte innebär en kränkning i de aktuella fallen enligt artikel 8 i Europakonventionen.

<sup>21</sup> Se Källström, Kent; Tillåtligheten av drogtestning på arbetsplatser. JT 1998-99 s. 378-387, s. 384 f. där han utvecklar detta resonemang.



Vid en tillbakablickande summering av hur genomförande av drogtestar har behandlats det senaste decenniet konstaterar jag att diskussionen om att göra det med stöd av arbetsledningsbeslut också på den offentliga sektorn kommit i skymundan. En allmän uppfattning bland arbetsgivarrepresentanter på det statliga området tycks vara att de inte kan genomföra några åtgärder alls som faller inom tillämpningsområdet för 2 kap. 6 § regeringsformen utan lagstöd, även om de uppträder i rollen som *enskild*.<sup>22</sup> En konsekvens är att arbetsgivarna inte vågat införa alkohol eller drogtest utanför 30 § LOA:s snäva ramar. I de fall de fackliga organisationerna inte velat träffa kollektivavtal har det även kunnat bli stopp i fråga om drogtestar av anställda med mycket riskfyllda befattningar. Att vara hänvisad till 30 § LOA:s tillämpningsområde innebär betydande inskränkningar jämfört med vad som gäller då beslut kan fattas med stöd av arbetsledningsrätten, så som är fallet på den privata sektorn. Det kan ju också diskuteras om drogtestar över huvudtaget faller inom tillämpningsområdet för begreppet hälsoundersökningar i 30 § LOA. Det är tveksamt om de gör det.

Det finns egentligen inget skäl till varför de offentliganställda skall specialbehandlas i fråga om drogtestar. Det gynnar inte intresset av en i förhållande till regeringen stark och självständig tjänstemannakår och det är inte fråga om grundläggande bestämmelser enligt 11 kap. 10 § regeringsformen. Det finns i de flesta fall ingen anledning att vissa offentliganställda skall erhålla ett längre gående skydd än andra anställda i arbetslivet. Det finns således en rad argument för att genomföra drogtestar även på den offentliga sektorn med stöd av kollektivavtal eller med stöd av arbetsledningsrätten då syftet exempelvis är en säker arbetsmiljö eller för att genomföra rehabiliteringsåtgärder, dvs. i fall då arbetsgivaren uppträder som *enskild*. Då är 2 kap. 6 § regeringsformen inte tillämplig. Drogtestar kan genomföras utan att komma i konflikt med artikel 8 i Europakonventionen om det sker som i de mål Europadomstolen nyligen prövat dvs. vid en intresseavvägning då andras fri – och rättigheter kan anses väga tyngre. Vid en proportionalitetsbedömning huruvida slumpvisa drogtestar av all personal vid Försvarmakten kränker de enskilda individernas integritet torde Arbetsdomstolen beakta hur Europadomstolen genomfört proportionalitetsbedömningarna i nämnda mål om drogtestar. Europadomstolen har i de målen fäst störst vikt vid andra personers rättigheter att slippa utsättas för faror och arbetsgivarens intresse av att åstadkomma en drogfri miljö.

<sup>22</sup> Antalet åtgärder som kan falla inom tillämpningsområdet för 2 kap. 6 § regeringsformen är relativt omfattande och jag skall inte gå in på det här utan hänvisar till min avhandling Westregård, Annamaria; Integritetsfrågor i arbetslivet, Lund 2002, kap 6.

## 2 Utvärderingsmodellen

### 2.1 Intressenter och speciella faktorer av betydelse hos dessa

I detta avsnitt beskriver jag de intressenter som berörs och har intressen av huruvida alkohol- och drogtester genomförs. Jag beskriver nedan intressenterna och speciella faktorer hos dessa vilka kan ha betydelse för den slutliga intresseavvägningen. Syftet med att genomföra intressentmodellen på Försvarsmaktens alkohol- och drogtester är att undersöka om de är väl avvägda och att intrånget i den enskilda individernas personliga integritet står i rimlig proportion till de intressen dessa avser att tillgodose.

#### 2.1.1 Arbetsgivaren – Försvarsmakten

Vissa faktorer föreligger som tala för att Försvarsmakten har särskilt starka intressen av att genomföra de aktuella testerna. Försvarsmakten genomför drogtester av all personal, såväl militärpersonal som civilanställda, oavsett befattning. Av de som har särskilt riskfyllda verksamhetsområden, så som vapenutbildning, hantering av vapen, säkerhetsklassat arbete m.m., testas 25 % av personalgruppen under ett år. För övrig personal testas 10 % av personalgruppen. Indelningen i respektive grupp beslutas av respektive förband och skola.<sup>23</sup>

De arbetsgivarintressen som lyfts fram i kollektivavtalet är framför allt säkerhetsaspekten – *en säker arbetsmiljö och säkerheten för tredje man*. Säkerhetsintressena omfattar arbetstagaren själv, arbetskamraterna, de värnpliktiga och andra utanför försvaret som kan drabbas. Omvänt gäller naturligtvis också att de anställdas säkerhet kan äventyras av om missbruk förekommer exempelvis bland de värnpliktiga. Åtgärder som vidtas mot de värnpliktiga faller dock utanför denna studie.

Andra intressen är att undvika den *bad will* det innebär om drogmissbruk förekommer utan att arbetsgivaren gör allt som står till buds för att stävja detta. Särskilt allvarlig bör denna aspekt vara inom Försvarsmakten dit unga personer kommer för att genomföra allmän värnplikt. Försvarsmakten har intresse av att utåt kunna visa att det är en drogfri miljö som möter de värnpliktiga. Denna aspekt är också särskilt viktig ifråga om de anställda som skickas på uppdrag utomlands.

Till detta kommer *ekonomiska aspekter*. - Arbetsgivaren ansvarar för rehabilitering och sjuklön och har därigenom ett intresse av att arbetstagarna inte faller in i ett drogmissbruk. - Arbetsgivaren har också intresse av att verksamheten bedrivs så effektivt som möjligt. Felaktiga beslut kan kosta Försvarsmakten stora summor. - Det kan också vara skador som arbetstagaren orsakar i tjänsten och för vilka arbetsgivaren hålls ekonomiskt ansvarig.

En intressant aspekt här är om Försvarsmakten har en så speciell verksamhet att detta motiverar att alla anställda testas oavsett befattning. Så var fallet ifråga om Oskarshamns kärnkraftverk

<sup>23</sup> Respektive förbandschef ansvarar för att samtliga anställda på förbandet förtecknas på numrerade personallistor i endera av de båda här nämnda huvudgrupperna samt att listorna uppdateras kvartalsvis. Uppgift om antalet anställda i resp. grupp skall sedan insändas till HKV PERS.

Särskilt riskfyllda verksamhetsområden (bilaga 1 till Avtal om periodiska hälsokontroller)

Parterna är överens om att till särskilt riskfylld verksamhet hänföra:

- vapenutbildning,
- övningar,
- hantering av vapen och ammunition,
- hantering av fordon (inkl flyg och fartyg),
- hantering av explosiva och brandfarliga varor (IFTEX, BVKF),
- säkerhetsklassat arbete.

Vilka arbetstagare som lokalt skall inplaceras i de ovanstående kategorierna skall fastställas genom lokal samverkan enligt ASU-FM.

<sup>24</sup> AD 1998:97.

(OKG).<sup>24</sup> Där genomfördes alkohol- och drogtester av all personal avsett befattning. Enligt Arbetsdomstolen ålåg det arbetstagarna att delta i narkotikatest. Att AD ogillade alkoholtestet berodde troligen på att metoden med leverprov är alltför osäker och har stor felprocent. Nykterhetstest (utandning med verifikation av blodprov) skulle troligen utifrån denna aspekt bedömts annorlunda av AD. Domstolens motivering i fråga om drogtesterna (eller narkotikatester) var att verksamhetens art var sådan att det förutom en säker arbetsmiljö även var viktigt att OKG utåt (mot allmänheten) kunde visa att OKG gjorde allt som stod i dess makt för att hindra att drogmisbruk förekom bland de anställda.<sup>25</sup> Denna typ av arbetsgivare kallar jag ”högrisk arbetsgivare”.<sup>26</sup> Det finns som jag tidigare anfört skäl att räkna Försvarsmakten hit. Det är fråga om en verksamhet där det finns stora risker med vapen, sprängmedel, tunga fordon m.m. Det är också så att Försvarsmaktens anställda intar en särskild ställning genom att de värnpliktiga dvs. ungdomar i de övre tonåren inte frivilligt inställt sig hos Försvarsmakten utan ålagts detta genom lag. De värnpliktiga som under dessa villkor inkallas måste kunna ställa krav på Försvarsmaktens anställda som de möter och som många gånger ansvara för deras utbildning och säkerhet är drogfria. Försvarsmakten måste inför allmänheten kunna visa att de värnpliktiga kommer till en drogfri miljö (eller verksamhet) och att den gör vad den kan för att åstadkomma detta.<sup>27</sup>

## 2.1.2 Arbetstagarna

Arbetstagarna inom Försvarsmakten är en heterogen skara. Det kan därför vara av intresse att särskilt studera några olika grupper av arbetstagare.

Rent generellt kan det i fråga om arbetstagarnas intresse sägas att det finns faktorer som talar såväl för som mot genomförande av tester. Några exempel:

Det ligger i arbetstagarens intresse att arbetsmiljön är säker, både för egen del och rent allmänt. Den enskilde kan även uppleva det som tryggt att med en objektiv mätmetod som provtagningen visa det inte föreligger narkotikabruk vilket kan undanröja eventuella misstankar mot individen. Det kan även upplevas som positivt att veta att arbetskamraterna ingår i preventionsprogrammet med tester. Sannolikheten för drogfrihet bland arbetskamraterna är stor och de saknar av den anledningen inte förmåga att sköta sitt arbete.

Individen har däremot också ett intresse att värna om sin integritet. Det kan bero på att det känns obehagligt att arbetsgivaren övervakar och samlar in information om den enskilde, det kan vara obehaget att underkasta sig själva provtagningen eller att arbetstagaren är rädd för vilka konsekvenser ett positivt test får för denne.

Det finns ett flertal faktorer som kan påverka styrkan i arbetsgivarens intresse att genomföra tester. En viktig faktor är arbetsuppgifternas art avseende varje individuell arbetstagare. En uppdelning har gjorts mellan dem som arbetar inom särskilt riskfyllda verksamhetsområden varav 25 % av personalen årligen testas, samt övriga varav 10 % av personalen årligen testas. Denna uppdelning bygger på just arbetsuppgifternas art.<sup>28</sup> Ifråga om möjligheten att överhuvudtaget genomföra tester av all personal oavsett arbetsuppgifternas art hänvisas till arbetsgivarens särskilda verksamhet, se ovan.<sup>29</sup>

Anställningsformen kan också vara en faktor som påverkar styrkan i arbetsgivarens intresse av att genomföra tester.<sup>30</sup>

<sup>25</sup> Liknande tankar dvs. att det var viktigt att utåt kunna visa en drogfrihet bland personalen, kom fram i det s.k. Fryshusmålet (AD 2001:3). Där det var fråga om personer (tidigare missbrukare) som arbetade bland ungdomar i riskzonen för ett missbruk.

<sup>26</sup> Se Westregård s. 97 ff.

<sup>27</sup> Denna ambition kan omfatta även de andra värnpliktiga men åtgärder mot dem faller som sagt utanför denna studie.

<sup>28</sup> Westregård s. 105 ff.

<sup>29</sup> Se även Westregård s. 105.

<sup>30</sup> Se Westregård, s. 107 ff

### 2.1.3 Fackliga organisationer

De fackliga organisationer som skrivit under det aktuella kollektivavtalet är OFR/S, OFR/O FM, SACO Försvar samt SEKO Försvar.

De fackliga organisationerna har ett starkt intresse av att värna om medlemmarnas gemensamma bästa. Här har säkerheten och en god arbetsmiljö varit det ledande motivet. De fackliga organisationerna har här valt att delta i regleringen av alkohol och drogtester.<sup>31</sup>

### 2.1.4 Allmänheten, som konsument, producent och homo politicus

För att tydliggöra de olika roller som allmänheten har kan denna intressent indelas i allmänheten i rollen som konsument, producent och homo politicus. Allmänheten som konsument har intresse av att Sveriges försvar kan skötas och att våra åtaganden utomlands kan fullföljas. Till dessa intressen kommer också allmänhetens intresse av att inte riskera att utsättas för fara om de ”kommer i vägen” för exempelvis ett okontrollerat fordon. Det föreligger därför intressen av att tester genomförs.

Allmänheten som producent av ”försvarstjänster” i form av värnpliktiga som kallas till försvaret kan ha intressen och synpunkter på hur Försvarsmakten hanterar alkohol- och drogtester bland de anställda. Allmänheten i denna roll och som homo politicus har starka intressen av att de värnpliktiga skickas till en drogfri miljö – både utifrån säkerhetsaspekten med tanke på olyckor m.m. men även att de värnpliktiga inte stöter på droger och eventuellt dras in i ett missbruk under sin tid inom Försvarsmakten. Allmänheten i rollen som homo politicus har synpunkter på hur landets försvar sköts. Den ”bad will” det skulle innebära om påverkan av alkohol och narkotika eller missbruk av droger uppdagas bland exempelvis utlandsplacerad personal drabbar inte endast Försvarsmakten utan landet (Sverige) som helhet. Allmänheten har intresse av att landets lagar följs av Försvarsmakten – exempelvis arbetsmiljölagen. Allmänheten som finansierar Försvarsmakten har intresse av hur dess ekonomi sköts (det kan vara allt från förebyggande insatser och rehabilitering, till felaktiga beslut om hur resurserna skall fördelas, vilket kan få katastrofala ekonomiska konsekvenser). Allmänheten har också ett allmänt intresse av hur övervakningsnivån i landet ser ut dvs. att denna hålls på en rimlig nivå, vilket talar mot alltför långtgående kontroller.

## 2.2 Narkotika- och alkoholtests relevanta egenskaper

Både alkohol- och narkotikatester bör ses som en del av det drogpreventiva programmet. Övriga delar är policy och handlingsprogram, utbildning och rehabilitering. Eftersom det är svårt och känsligt att till det yttre och även beteendemässigt iakttä signaler som kan tyda på narkotikamissbruk eller alkoholpåverkan kan tester ses som ett nödvändigt komplement. Fördelen med tester, rätt genomförda, är att dessa kan på ett objektivt sätt förkastas eller bekräfta intag av narkotika eller påverkan av alkohol. Med narkotikatester avses här analys av urinprov och med alkoholtest utandningstest med verifierande (alt kompletterande) blodprov.

<sup>31</sup> 1 § Målsättning

Parterna är överens om att hälsokontrollerna syftar till att kunna förebygga och tidigt upptäcka alkohol- och eller drogmisbruk hos den enskilde anställda. Syftet med detta är att arbetsgivaren skall kunna sätta in rehabiliteringsåtgärder så att den anställda kan bli drogfri och återgå i ordinarie tjänst. Ett enskilt positivt drogtest kan därför inte ensamt leda till avsked.

Parterna är också överens om att syftet med att införa periodiska hälsokontroller med test av förekomst av alkohol och narkotika inom Försvarsmakten är att detta skall bidra till att skapa en säker arbetsmiljö genom att förebygga drogrelaterade olyckor och tillbud och därigenom också skydda tredje man.

## 2.2.1 Syfte

Det *primära syftet* är att skapa en trygg och säker arbetsmiljö genom att förebygga drogrelaterade olyckor och tillbud och därigenom skydda också tredje man. Det *sekundära syftet* med urinprovet är att genom en kvalitetssäkrad analysmetodik fastställa om det har förekommit intag av illegala substanser (cannabis, amfetamin, opiater och kokain). Syftet med utandningsprovet och eventuellt kompletterande blodprov är att undersöka om blodalkohol koncentrationen är den samma eller högre än 0,2 promille (samma gränsvärde som i trafiken).

## 2.2.2 Tidpunkt och frekvens

Både 25 % gruppen och 10 % gruppen plockas slumpvis ut varje kvartal. Detta innebär att en person kan bli testad fyra gånger per år andra inte alls.

## 2.2.3 Konsekvenser av en vägran

Enligt det avtal som Försvarmakten tecknat med de fackliga organisationerna skall förbandschef kontaktas vid vägransfall. Förbandschefen skall samtala med den anställde om anledningen till vägran, detta i samråd med de fackliga organisationerna om individen så önskar. Om den anställde vidhåller sin vägran tar arbetsgivaren (förbandschef) ställning till eventuella åtgärder. Vid misstanke om att en arbetstagare missbrukar alkohol eller narkotika skall arbetsgivaren enligt Försvarmaktens drogpolicy genomföra en rehabiliteringsutredning och vid konstaterat missbruk skall ett rehabiliteringsavtal upprättas. Arbetsgivarens ansvar motsvaras av skyldigheter från arbetstagarens sida att delta i dessa åtgärder. Ett konstaterat missbruk i sig är inte grund för uppsägning, men vill arbetstagaren inte delta i de åtgärder arbetsgivaren vidtar med anledning av detta kan uppsägning bli aktuell.

## 2.2.4 Samtycke, information och sekretess

Den anställde skall beredas kännedom om att narkotika- och alkoholtestning förekommer. Denna information sker vid nyanställning och i samband med återkommande utbildningar samt i anslutning till testning. Försvarmakten har bland annat tagit fram en särskild undervisningsfilm med titeln *För säkerhets skull* som beskriver Försvarmaktens drogpreventiva program och dess metoder. Information om hur testningen skall genomföras sker även i direkt anslutning till att medarbetaren kallas och kommer till provtagning. I den sk. säkerhetskedjan från provtagning, analys och slutlig bedömning så är alla specifika uppgifter att betrakta som sekretesshandlingar. Endast ett verifierat positivt provresultat, vad gäller narkotikaanalys, får av den medicinska bedömaren (MRO) rapporteras till arbetsgivaren. Vad gäller alkoholtester rapporterar ansvarig läkare på HSE-enheten eller motsvarande om utandningsprovet bedöms vara 0,2 promille eller mer. Om polis eller annan myndighet önskar eller hemställer om analysresultat av såväl laboratoriet eller bedömande läkare kan dessa inte lämnas ut. Sekretessen får endast brytas under förutsättningar att det föreligger en brottslig handling som gestaltar en påföljd av ett minimum av 2 års fängelse. Narkotikakonsumtion är visserligen en brottslig handling men påföljden är högst 6 månaders fängelse.

## 2.2.5 Kostnad

Uppskattad kostnad för narkotikatesten omfattar här rörliga kostnader, analys- och bedömning av specialisläkare (MRO). Kostnaden för analyserna är c:a 180 kr vilket inkluderar såväl screening som verifikation. I c:a 10% av fallen krävs en granskning av specialisläkaren vilket medför en ytterligare rörlig kostnad på c:a 1 000 kr/bedömning. Detta innebär att den totala rörliga kostnaden blir c:a 280 kr/ test.

## 2.2.6 Tillförlitlighet

En av de kanske mest centrala frågorna vad gäller narkotika- och alkoholtester är att dessa skall vara säkra. Det ovillkorliga målet bör vara att systemet skall utesluta alla falskt positiva svar. Den skall även försäkra den anställde om att provet hanteras på ett adekvat sätt och utföras på ett sådant sätt att möjligheterna till manipulation minimeras. Detta innebär att de som genomför **provtagningen** skall ha särskild utbildning och träning för ändamålet samt särskilda föreskrifter att följa. För exempelvis narkotikatestning (urin) skall särskilt provtagningskitt innehållande specialremiss, temperaturmätare, provrör och förseglingsremsa med id-nummer användas. Provlämnaren skall ha möjlighet att kontrollera att provtagningen skett på ett korrekt sätt via försegling, och lämna sitt godkännande av hanteringen genom att sedan signera remissen. Lokalerna skall vara anpassade för ändamålet (toalett för provtagning) blåfärgat vatten i toalettstolen, vatten avstängt för att förhindra spädning.

**Laboratorium** som anlitas skall kunna dokumentera hög kvalitet i sitt arbete, och vara ackrediterat för missbruksanalyser för arbetslivet. Ackrediteringen skall omfatta både screening och verifikation. Laboratoriet skall bland annat kunna visa ett dokument som beskriver omfattningen av ackrediteringen och aktuella ackrediteringsnivåer (screening och verifikation). Den slutliga **bedömningen** skall utesluta alternativa medicinska förklaringar och en kontroll bör ske att säkerhetskedjan har följts på ett adekvat sätt. Denna bedömning skall genomföras av en specialistutbildad läkare med särskild utbildning i att bedöma narkotikaanalyser, sk. MRO läkare. Bör inte alkotesternas tillförlitlighet nämnas? Verifiering med blodprov etc.

## 2.2.7 Vad händer vid ett positiv svar

Av den reviderade drogpolicyn (2001-06-19) s. 5 f. framgår att vid *misstanke* om missbruk skall bl.a. en rehabiliteringsutredning genomföras. Vid *konstaterat* missbruk skall ett rehabiliteringsavtal upprättas. I detta skall ingå att den enskilde deltar i oanmälda tester om det är fråga om ett positivt testresultat av narkotika. Den enskilde kan omplaceras i avvaktan på rehabiliteringsåtgärderna och när rehabiliteringen avslutats skall fortsatt stöd ges till den enskilde. Bryter individen mot rehabiliteringsavtalet skall orsaken utredas och förändringar i avtalet utarbetas för att säkerställa att rehabiliteringen fullföljs så att den enskilde kan kvarstå eller återgå i tjänst. Vid upprepade brott mot rehabiliteringsavtalet eller grav misskötsamhet kan det ytterst bli fråga om uppsägning.

## 2.3 Den slutliga helhetsbedömningen<sup>32</sup>

### 2.3.1 Sammanvägning av intressenternas intressen

Berörda intressenter som arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer, allmänheten m. fl kan ha intressen som talar såväl för som mot genomförande av olika åtgärder. Dessa olika intressen sammanvägs till intressentens totala intresse. I detta fall har de intressen som talar för ett genomförande av drogtester hos Försvarsmakten och de fackliga organisationerna vägt tyngst. Bland alla de arbetstagare som deltar i drogtesterna har också intresset av att delta vägt tyngre än intresset av att inte göra det. I fråga om allmänheten så har denna intressent i detta fall inte haft det direkta valet däremot kan allmänheten ha synpunkter på om alkohol- och drogtester skall genomföras överhuvudtaget. Allmänheten i rollen som homo politicus kan ytterst påverka detta genom lagstiftningen.

<sup>32</sup> Se vidare Westregård, Integritetsfrågor i arbetslivet, s. 139 ff och 176 ff.

### 2.3.2 Avvägning mellan olika intressenters intressen

Försvarsmakten har valt att genomföra alkohol- och drogtester. Genom kollektivavtalet har man också förbundit sig i förhållande till de fackliga organisationerna att göra detta. (Skulle testerna inte genomföras enligt avtalet utgör det ett kollektivavtalsbrott i förhållande till motparten så länge dessa avtal inte är uppsagda).

För att undersöka huruvida åtgärden utgör en integritetskränkning och därmed inte bör genomföras görs en helhetsbedömning av testerna. Syftet till varför de genomförs måste stå i rimlig proportion till intrånget i den enskilda individens integritet. Denna proportionalitetsbedömning får stor betydelse vid bedömningen av om artikel 8 i Europakonventionen och dess skydd för privatlivet är tillämplig, se nedan.

Drogtester har idag blivit ett av Arbetsdomstolen accepterat verktyg för att hitta narkotikamissbruk på arbetsplatserna. Arbetsgivarna har inte hittills förlorat i någon prövning som rört den principiella rätten att genomföra drogtester (Ad 1991:45, AD 1998:97, AD 2001:3 och AD 2002:51). Arbetsdomstolen har inte heller uttalat sig principiellt mot genomförande av alkoholtester men däremot gjort invändningar mot osäkra och dåliga tester (AD 1997:98). Europadomstolen har bedömt att arbetsledningsbeslut om alkohol och drogtester ombord på ett fartyg där säkerhetsaspekter förelåg inte utgjorde brott mot artikel 8 i Europakonventionen.<sup>33</sup> Samma bedömning gjordes i Oskarshamnsmålet där det inte var fråga direkt om säkerhetsfrågor utan snare om att arbetsgivaren i en känslig verksamhet utåt ville visa att man gjorde allt för att upptäcka missbruk bland personalen.<sup>34</sup> Här bedömdes det vara av vikt för proportionalitetsbedömningen att hela personalstyrkan deltog i testerna och att inte vissa grupper plockats ut.

En samlad bedömning av testerna ur de olika aspekterna så som de genomförs och med beaktande av konsekvenserna vid ett positivt utslag dvs. arbetstagaren skall genomgå rehabilitering för att bli kvitt sitt missbruk gör att dessa inte strider mot de enskilda individernas integritet. Skyddsvärdet dvs. att få ha sitt narkotikamissbruk eller alkoholintag i fred är lågt.

<sup>33</sup> Madsen mot Danmark, appl. No 583341/00, beslut den 7 november 2002.

<sup>34</sup> Wretlund mot Sverige, appl. No 46210/99, beslut den 9 mars 2004.

# 3 Praktiska exempel på genomförande av analysmodellen

## 3.1 Inledning

Den ovan beskrivna analysmodellen har tillämpats på fyra olika befattningar inom Försvarsmakten. Här illustreras att många intressen är gemensamma för olika befattningar men också att andra skiljer sig åt. Varje bedömning blir unik även om många likheter finns.

De befattningar som valts är plutonchef, economichef, förrådsarbetare och receptionist. De representerar såväl civil- som försvarsanställda. Några har arbetsuppgifter med inslag av fysiskt farlig verksamhet (plutonchef och förrådsarbetare) medan andra inte har det (economichef och receptionist). De praktiska exemplen har utarbetats tillsammans med överstelöjtnant Stefan Kärner och personalutvecklare Isabella Alsén. När olika intressen beskrivs görs detta på ett principiellt plan och inte ur någons individuella perspektiv.

Eftersom jämförelsen har gjorts systematiskt och det bitvis föreligger stora likheter i bedömningen förekommer en del upprepningar i texten. Redovisningen är en sammanfattning av de bedömningar som gjorts eftersom de blivit alltför omfattade att redovisa alla bedömningarna var för sig och det hade inte tillfört ytterligare information då det som sagt är fråga om illustrerande exempel.

Då olika aspekter av drogtesterna bedömts utifrån intressenternas intressen var det lätt att se att vissa delar i drogprogrammet kunde förbättras för att bättre tillgodose intressenternas intressen. Dessa lärdomar var den största behållningen av att på ett tidigare stadium systematiskt utvärdera drogtesterna med hjälp av intressentmodellen.

## 3.2 Plutonchef

### 3.2.1 Inledning

Nedan görs en utvärdering av en officersbefattning (en plutonchef) med hjälp av integritetsmodellen. Utvärderingen görs ur de olika aspekterna på drogtest, nämligen fysiskt händelseförlopp, omedelbart syfte med drogtestet, slutligt syfte med drogtestet, tidpunkt och frekvens, enskilds aktivitet, arbetsgivarens uttalade intention vid en vägran, vad som händer vid ett positivt besked, den enskildes samtycke, information och sekretess, kostnader för tester och rehab samt drogtestens tillförlitlighet.

### 3.2.2 Allmänt

Den fiktive plutonchefen är kapten, 28-30 år och ansvarig för ca 30 st värnpliktiga. Han har särskilda behörigheter att utbilda dessa i t. ex. sprängmedelshantering. Denna yrkeskategori hör till dem som ligger i 25 % gruppen dvs. 25 % av arbetsstyrkan testas årligen.



### 3.2.3 Sammanvägning av intressenternas respektive intressen

Nedan har en sammanvägning gjorts av respektive intressents intressen då drogtestet bedömts ur olika aspekter. Dessa aspekter är:

<i>Fysiskt händelseförlopp</i>	<i>Samtycke</i>
<i>Omedelbart syfte</i>	<i>Information</i>
<i>Slutligt syfte</i>	<i>Sekretess</i>
<i>Tidpunkt och frekvens</i>	<i>Kostnad</i>
<i>Enskilds aktivitet</i>	<i>Tillförlitlighet</i>
<i>Arbetsgivarens uttalade intention vid en vägran</i>	<i>Vad händer vid positivt svar</i>

En sammanfattande kommentar görs nedan av varje intressent för sig. Hela analysen i intressentmodellen redovisas inte här i sin helhet eftersom detta blir för omfattande. Istället kommenteras de mest intressanta iakttagelserna.

#### **Arbetsgivaren**

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtestar har identifierats

- intresset av säkerhet (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga)
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri (med tanke på arbetsmiljön för de anställda och värnpliktiga)
- intresset av att plutonchefen kan verka/deltaga i insatsorganisationen dvs. plutonchefen skall omedelbart kunna utföra krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.
- arbetsgivaren har numera ett omfattande ansvar för arbetstagarnas hälsa (rehabilitering, betala sjuklön m.m.). Detta medför att arbetsgivaren har ett större intresse än tidigare att tidigt hitta missbrukare och genomföra rehabilitering. Detta intresse inskränker sig inte enbart till de grupper av arbetstagare som har arbetsuppgifter där det finns större risk för olyckor utan detta intresse omfattar alla arbetstagare. Alla arbetstagare får därmed del av arbetsgivarens rehabiliteringsprogram och de pengar som satsas på detta.
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri och att arbetsgivaren kan visa att alla tillbuds stående medel används med tanke på den ”bad will” som uppstår om det skulle framkomma att en av Försvarmaktens anställda (oavsett vem) missbrukar droger eller är berusad på arbetet.<sup>35</sup>

#### **Sammanfattande kommentarer**

Eftersom arbetsgivarens intressen *för* drogtestar ligger relativt nära varandra har bedömningen förenklats så att alla tre intressena kommenteras samtidigt.

Drogtester tillgodoser arbetsgivarnas intressen i högre grad än ingen åtgärd alls, vilket här används som jämförelse. Dennes intressen talar *för* ett genomförande av drogtestar.

Arbetsgivarens intresse av att upptäcka drogmissbruk är mycket starkt. Det fysiska händelseförloppet kan utifrån detta intresse exempelvis bedömas som ”bättre” ifråga om alkoholtester än i fråga om narkotikatester eftersom alkoholtest görs under uppsikt, vilket inte är fallet vid lämnandet av urinprov. (Här har dock den enskildes integritet vägt tyngre än intresset av att provet lämnas under uppsikt.) Arbetsgivarens intention om någon vägrar att delta i drogtesten är otydliga eller i vart fall otydligt redovisade, detsamma gäller vad som händer vid ett positivt svar. Detta kunde göras tydligare. Tillförlitligheten är hög vilket stärker arbetsgivarens intresse att genomföra åtgärderna.

<sup>35</sup> Jmf. resonemangen i Oskarshammsmålet, AD 1997:98

*Sammanfattningsvis* så tillgodoser ett genomförande av drogtester bättre än alternativet, ingen åtgärd alls, arbetsgivarens intresse.

## **Arbetstagare X**

*(en fiktiv plutonchef vilken är skeptisk till att delta i drogtesterna)*

Följande intressen som talar *mot* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att skydda den personliga integriteten

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av säkerhet (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga)
- intresset av den egna goda hälsan

## **Sammanfattande kommentarer**

Det kan inledningsvis konstateras att även om en arbetstagare samtycker till integritetskänsliga åtgärder så är det inte självklart att detta samtycke legitimerar genomförandet av åtgärden. En objektiv bedömning av åtgärden bör alltid göras. Det främsta skälet är att arbetstagarens beroendeställning i förhållande till arbetsgivaren påverkar dennes samtycke. I personuppgiftslagen uppmärksammas problematiken och särskilda regler är på väg att införas just vad gäller samtycke inom arbetsrätten.

Arbetstagarna kan ha intressen som talar såväl *för* som *mot* drogtester.

Bedöms drogtesterna utifrån arbetstagarnas *integritetsintresse* är det slutliga syftet (en säker och drogfri miljö) av mindre betydelse för individen än det primära syftet (undersöka bruk av narkotika och alkohol) vilket upplevs som viktigare. Drogtestens tidpunkt och frekvens är ”sämre” för arbetstagaren än ingen åtgärd alls. Ur en integritetsaspekt är det ytterst viktigt att information och samtycke harmonierar med varandra. Arbetstagaren måste få tillräckligt med information för att kunna ge sitt samtycke.<sup>36</sup> Ingen åtgärd får genomföras som inte täcks av arbetstagarens samtycke. Testernas tillförlitlighet spelar också stor roll för arbetstagarna. Det är ”bra” för arbetstagarna ur integritetssynpunkt att dessa är tillförlitliga. Det är också viktigt för arbetstagaren att det klart framgår vad som händer om de vägrar att delta i drogtesterna och vad som händer vid ett eventuellt positivt resultat av drogtesterna. Osäkerhet om konsekvenserna är negativt för arbetstagaren sett ur integritetsintresset.

De intressen arbetstagarna har som talar *för* genomförandet av drogtester är intresset av säkerhet och av arbetstagarens goda hälsa. Bedömningen av drogtester ur olika aspekter utifrån dessa intressen överensstämmer i stort med vad som sagts ovan under *arbetsgivare*.

*Sammanfattningsvis* så sammanvägs intressena *för* och *emot* drogtester. I de allra flesta fall väger intressena för genomförande av drogtester tyngst och arbetstagaren deltar i drogtestet. I de fall då arbetstagarens intresse mot genomförandet väger tyngst väljer arbetstagaren kanske att inte delta i drogtesterna och tar de konsekvenser som detta medför.

## **De fackliga organisationerna**

De fackliga organisationernas främsta intresse är att främja medlemmarnas bästa. Detta har här gjorts genom att de fackliga organisationerna deltagit i regleringen av drogtester

<sup>36</sup> Information skall ges till all personal vid förbandet. Vid nyanställning skall arbetsgivaren informera om lokal policy och handlingsplan samt avtalet (”Periodiska hälsokontroller”) innebörd.

Information ges med stöd av en videofilm med tillhörande handledning och en folder. Detta informationsmaterial är framtaget för Försvarsmakten.

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av en säker arbetsmiljö (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga)
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri för att främja arbetstagarnas bästa i fråga om god hälsa och god arbetsmiljö

### **Sammanfattande kommentarer**

De fackliga organisationernas främsta intresse är medlemmarnas gemensamma bästa. I detta fall är en det en säker och drogfri arbetsmiljö, vilket drogtesterna bidrar till att åstadkomma, som varit viktigast. För de fackliga organisationerna är det aspekten *det slutliga syftet* (en säker och drogfri miljö) som varit viktigast. Här är intensiteten i intresset också starkast. För att intressena som talar för genomförande av drogtester skall väga tyngst är det dock viktigt att dessa genomförs på ett sätt som inte kränker den enskildes integritet samt att drogtesterna är tillförlitliga.

*Sammanfattningsvis* kan konstateras att vid en sammanvägning av de olika aspekterna är genomförandet av drogtester ett bättre alternativ än ingen åtgärd alls utifrån medlemmarnas gemensamma bästa.

### **Allmänheten som konsument**

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av säkerhet för tredje man

### **som homo politicus**

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att försvaret kan garantera en drogfrimiljö för såväl de värnpliktiga som för de anställda.
- intresset av säkerhet (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga).
- intresset av att personalen omedelbart kan rycka in och utföra försvarsuppgifter.

Följande intressen som talar *mot* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att den allmänna övervakningsnivån i samhället inte blir för hög utan den enskildes integritet skyddas.

### **Sammanfattande kommentarer**

De aspekter som är av störst vikt för allmänheten i dess olika skepnader är det omedelbara syftet – att genomföra drogtester, och det slutliga syftet – 1) att främja säkerheten för arbetstagarna, tredje man m. fl. samt 2) att Försvarsmakten gör sitt yttersta för att främja en drogfri miljö för arbetstagare och värnpliktiga. Här är intensiteten i allmänhetens intresse också störst.

*Sammanfattningsvis* väger allmänhetens intressen *för* genomförande av drogtester tyngre än intresset av att den allmänna övervakningsnivån hålls på en låg nivå vilket talar *mot* allmänna generella drogtester.

### 3.2.4 Avvägning mellan de olika intressenternas intressen

Vid sammanvägningen av intressenternas intresse bedöms *arbetsgivarens* intresse med relativt hög intensitet tala *för* genomförande av drogtest.

Vägrar *arbetstagare X* delta i drogtestet har integritetsintresset *mot* att delta vägt tyngst för denne person. Intensiteten i arbetstagarens intressen torde dock inte bedömas som starkt. Detta beror på att narkotikatestet så som det genomförs inte anses som kränkande för individen.<sup>37</sup> Andra tungt vägande intressen som säkerhet och god hälsa talar *för* genomförande av drogtesterna. Alkoholtestets genomförande i detta fall avser att undersöka om arbetstagaren är alkohelpåverkad (0,2 promille) genom ett utandningsprov, och inte som exempelvis i Oskarshamn-fallet (AD 1998:97) karlägga individens alkoholvanor i stort via ett leverprov.<sup>38</sup> I de fall *arbetstagare X* väljer att delta i drogtestet har individen bedömt att de intressen som talar *för* genomförande väger tyngst.

*De fackliga organisationerna* har valt att delta genom att teckna kollektivavtal i ämnet. Intressena av att *genomföra* drogtestet har vägt tyngst. Intensiteten i intressena torde dock inte vara lika hög som i arbetsgivarens fall eftersom hänsyn även skall tas till individens integritetsintresse.

*Allmänheten som konsument och homo politicus* har starka intressen – lika starka om inte starkare än arbetsgivaren - av att drogtestet *genomförs* i syfte att främja en säker och drogfri miljö med tanke på tredjeman, de anställda och de värnpliktiga.

Görs en avvägning mellan de olika intressenternas intressen väger de intressenters intressen som talar för ett genomförande av drogtestet tyngst.

## 3.3 Ekonomichef eller motsvarande

### 3.3.1 Inledning

Nedan görs en utvärdering av en ekonomichef eller motsvarande<sup>39</sup> med hjälp av integritetsmodellen. Utvärderingen görs ur de olika aspekterna på drogtest, nämligen fysiskt händelseförlopp, omedelbart syfte med drogtestet, slutligt syfte med drogtestet, tidpunkt och frekvens, enskilds aktivitet, arbetsgivarens uttalade intention vid en vägran, vad som händer vid ett positivt besked, den enskildes samtycke, information och sekretess, kostnader för tester och rehab samt drogtestens tillförlitlighet.

### 3.3.2 Allmänt

Den fiktive ekonomichefen kan antingen vara civilanställd eller ha militär bakgrund. Denne är i 40-50 årsåldern. Ekonomichefer har olika stort budgetansvar beroende på vilken organisationsenhet denne företräder och varierar mellan 40-950 miljoner kronor (för utlandsstyrkan ligger budgeten på 1.4 miljarder). En ekonomichef ansvarar således för en budget av stort ekonomiskt värde. Är det en ekonomichef vid Högkvarteret hör befattningen till dem som ligger i 25 % gruppen dvs. 25 % av arbetsstyrkan testas årligen. I övriga fall är det upp till förbanden var de placerat befattningen (i 25 % gruppen eller i 10% gruppen.)

<sup>37</sup> Jmf AD:s uttalanden om drogtestet i AD 1998:97.

<sup>38</sup> Under andra omständigheter hade kanske även den sortens alkoholtest accepterats av AD.

<sup>39</sup> Då befattning ekonomichef används nedan avses även motsvarande befattningar även om annan titulatur används för att beteckna dessa.

### 3.3.3 Sammanvägning av intressenternas respektive intressen

Nedan har en sammanvägning gjorts av respektive intressents intressen då drogtestet bedömts ur olika aspekter. Dessa aspekter är:

<i>Fysiskt händelseförlopp</i>	<i>Samtycke</i>
<i>Omedelbart syfte</i>	<i>Information</i>
<i>Slutligt syfte</i>	<i>Sekretess</i>
<i>Tidpunkt och frekvens</i>	<i>Kostnad</i>
<i>Enskilds aktivitet</i>	<i>Tillförlitlighet</i>
<i>Arbetsgivarens uttalade intention vid en vägran</i>	<i>Vad händer vid positivt svar</i>

En sammanfattande kommentar görs nedan av varje intressent för sig. Hela analysen i intressentmodellen redovisas inte här i sin helhet eftersom detta blir för omfattande. Istället kommenteras de mest intressanta iakttagelserna.

#### **Arbetsgivaren**

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtestar har identifierats

- intresset av att arbetstagaren är helt arbetsför så att inte viktiga ekonomiska beslut fattas under inflytande av droger.
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri och att arbetsgivaren kan visa att alla tillbuds stående medel används.<sup>40</sup>
- Intresset av att en arbetstagare vilken innehar en förtroendeställning inte dras in i ett missbruk och kanske exponeras för utpressningssituationer eller annan kriminalitet.
- arbetsgivaren har numera ett omfattande ansvar för arbetstagarnas hälsa (rehabilitering, betala sjuklön m.m.). Detta medför att arbetsgivaren har ett större intresse än tidigare att tidigt hitta missbrukare och genomföra rehabilitering. Detta intresse inskränker sig inte enbart till de grupper av arbetstagare som har arbetsuppgifter där det finns större risk för olyckor utan detta intresse omfattar alla arbetstagare. Alla arbetstagare får därmed del av arbetsgivarens rehabiliteringsprogram och de pengar som satsas på detta.
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri och att arbetsgivaren kan visa att alla tillbuds stående medel används med tanke på den ”bad will” som uppstår om det skulle framkomma att en av Försvarens anställda (oavsett vem) missbrukar droger eller är berusad på arbetet.<sup>41</sup>

#### **Sammanfattande kommentarer**

Eftersom arbetsgivarens intressen *för* drogtestar ligger relativt nära varandra har bedömningen förenklats så att alla tre intressena kommenteras samtidigt.

Drogtester tillgodoser arbetsgivarens intressen i högre grad än ingen åtgärd alls, vilket här används som jämförelse. Dennes intressen talar *för* ett genomförande av drogtestar.

Arbetsgivarens intresse av att upptäcka drogmissbruk är starkt. Det fysiska händelseförloppet kan utifrån detta intresse exempelvis bedömas som ”bättre” ifråga om alkoholtester än i fråga om narkotikatester eftersom alkoholtest görs under uppsikt, vilket inte är fallet vid lämnandet av urinprov. (Här har dock den enskildes integritet vägt tyngre än intresset av att provet lämnas under uppsikt.) Tidpunkt och frekvens kan variera mellan olika förband vilket kan leda till osäkerhet om vikten av att genomföra drogtestar på denna befattningsgrupp. Arbetsgivarens intention om någon vägrar att delta i drogtesten är otydliga eller i vart fall otydligt redovisade,

<sup>40</sup> Jmf. resonemangen i Oskarshamnsmålet, AD 1997:98

<sup>41</sup> Jmf. resonemangen i Oskarshamnsmålet, AD 1997:98

detsamma gäller vad som händer vid ett positivt svar. Detta kunde göras tydligare. Tillförlitligheten är hög vilket stärker arbetsgivares intresse att genomföra åtgärderna.

*Sammanfattningsvis* så tillgodoser ett genomförande av drogtester bättre än alternativet, ingen åtgärd alls, arbetsgivarens intresse.

## **Arbetstagare X**

*(en fiktiv ekonomichef vilken är skeptisk till att delta i drogtesterna)*

Följande intressen som talar *mot* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att skydda den personliga integriteten

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av en helt drogfri arbetsmiljö. I arbetet med detta ingår bl. a. drogtester av samtliga anställda
- intresset av den egna goda hälsan

## **Sammanfattande kommentarer**

Det kan inledningsvis konstateras att även om en arbetstagare samtycker till integritetskänsliga åtgärder så är det inte självklart att detta samtycke legitimerar genomförandet av åtgärden. En objektiv bedömning av åtgärden bör alltid göras. Det främsta skälet är att arbetstagarens beroendeställning i förhållande till arbetsgivaren påverkar dennes samtycke. I personuppgiftslagen uppmärksammas problematiken och särskilda regler är på väg att införas just vad gäller samtycke inom arbetsrätten.

Arbetstagarna kan ha intressen som talar såväl *för* som *mot* drogtester. Bedöms drogtesterna utifrån arbetstagarnas *integritetsintresse* är det slutliga syftet (en säker och drogfri miljö) av mindre betydelse för individen än det primära syftet (undersöka bruk av narkotika och alkohol) vilket upplevs som viktigare. Drogtesternas tidpunkt och frekvens är ”sämre” för arbetstagaren än ingen åtgärd alls. Ur en integritetsaspekt är det ytterst viktigt att information och samtycke harmonierar med varandra. Arbetstagaren måste få tillräckligt med information för att kunna ge sitt samtycke.<sup>42</sup> Ingen åtgärd får genomföras som inte täcks av arbetstagarens samtycke. Testernas tillförlitlighet spelar också stor roll för arbetstagarna. Det är ”bra” för arbetstagarna ur integritetssynpunkt att dessa är tillförlitliga. Det är också viktigt för arbetstagaren att det klart framgår vad som händer om de vägrar att delta i drogtesterna och vad som händer vid ett eventuellt positivt resultat av drogtesterna. Osäkerhet om konsekvenserna är negativt för arbetstagaren sett ur integritetsintresset.

De intressen arbetstagarna har som talar *för* genomförandet av drogtester är intresset av en drogfri arbetsmiljö och av arbetstagarens goda hälsa. Bedömningen av drogtester ur olika aspekter utifrån dessa intressen överensstämmer i stort med vad som sagts ovan under *arbetsgivare*.

*Sammanfattningsvis* sammanvägs intressena *för* och *emot* drogtester. I de allra flesta fall väger intressena för genomförande av drogtester tyngst och arbetstagaren deltar i drogtestet. I de fall då arbetstagarens intresse mot genomförandet väger tyngst väljer arbetstagaren kanske att inte delta i drogtesterna och tar de konsekvenser som detta medför.

<sup>42</sup> Information skall ges till all personal vid förbandet. Vid nyanställning skall arbetsgivaren informera om lokal policy och handlingsplan samt avtalet (”Periodiska hälsokontroller”) innebörd.

Information ges med stöd av en videofilm med tillhörande handledning och en folder. Detta informationsmaterial är framtaget för Försvarsmakten.

## De fackliga organisationerna

De fackliga organisationernas främsta intresse är att främja medlemmarnas bästa. Detta har här gjorts genom att de fackliga organisationerna deltagit i regleringen av drogtester

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av en säker arbetsmiljö (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga)
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri för att främja arbetstagarnas bästa i fråga om god hälsa och god arbetsmiljö. I strävan efter en drogfri arbetsmiljö ligger intresset av att alla på arbetsplatsen deltar i drogtesterna.<sup>43</sup>

## Sammanfattande kommentarer

De fackliga organisationernas främsta intresse är medlemmarnas gemensamma bästa. I detta fall är en det en säker och drogfri arbetsmiljö, vilket drogtesterna bidrar till att åstadkomma, som varit viktigast. För de fackliga organisationerna är det aspekten *det slutliga syftet* (en säker och drogfri miljö) som varit viktigast. Här är intensiteten i intresset också starkast. För att intressena som talar för genomförande av drogtester skall väga tyngst är det dock viktigt att drogtesterna genomförs på ett sätt som inte kränker den enskildes integritet samt att dessa är tillförlitliga.

*Sammanfattningsvis* kan konstateras att vid en sammanvägning av de olika aspekterna är genomförandet av drogtester ett bättre alternativ än ingen åtgärd alls utifrån medlemmarnas gemensamma bästa.

## Allmänheten som homo politicus

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att skattemedlen används på bästa sätt och att inte viktiga ekonomiska beslut fattas av personer under inflytande av droger vilket kan leda till felbedömningar. Det är också viktigt att personer i förtroendeställning inte riskerar att utsättas för exempelvis utpressning genom att hantera förbjudna droger.
- intresset av att försvaret kan garantera en drogfri arbetsmiljö på alla plan

Följande intressen som talar *mot* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att den allmänna övervakningsnivån i samhället inte blir för hög utan den enskildes integritet skyddas.

## Sammanfattande kommentarer

De aspekter som är av störst vikt för allmänheten är det omedelbara syftet – att genomföra drogtester, och det slutliga syftet – 1) att de ekonomiska besluten inte blir felaktiga pga. att beslutsfattaren inte är helt arbetsför eller hindras av ovidkommande hänsyn. samt 2) att Försvarsmakten gör sitt yttersta för att främja en drogfrimiljö för arbetstagare och värnpliktiga.

*Sammanfattningsvis* väger allmänhetens intressen *för* genomförande av drogtester tyngre än intresset av att den allmänna övervakningsnivån hålls på en låg nivå vilket talar *mot* allmänna generella drogtester.

<sup>43</sup> I DFDS-målet, Appl. 5841/00 (2002) s. 15 konstaterar Europadomstolen att alla arbetstagare ombord inklusive kapten drogtestades och i meningen efter tillägger att inget tyder på att det skulle föreligga orimlig proportion mellan drogtesternas syfte och deras genomförande. (Intresseavvägningen resulterade i att intrånget i den enskildes integritet rättfärdigades med att intressena av den allmänna säkerheter och av tredjemans fri- och rättigheter vägde tyngst.)

### 3.3.4 Avvägning mellan de olika intressenternas intressen

Vid sammanvägningen av intressenternas intresse bedöms *arbetsgivarens* intresse med relativt hög intensitet tala *för* genomförande av drogtest.

Vägrar *arbetstagar* X delta i drogtestet har integritetsintresset *mot* att delta vägt tyngst för denne person. Intensiteten i arbetstagarens intressen torde dock inte bedömas som starkt. Detta beror på att narkotikatestet så som det genomförs inte anses som kränkande för individen.<sup>44</sup> Andra tungt vägande intressen som säkerhet och god hälsa talar *för* genomförande av drogtesterna. Alkoholtestets genomförande i detta fall avser att undersöka om arbetstagaren är alkoholpåverkad (0,2 promille) genom ett utandningsprov, och inte som exempelvis i Oskarshamn-fallet (AD 1998:97) kartlägga individens alkoholvanor i stort via ett leverprov.<sup>45</sup> I de fall *arbetstagar* X väljer att delta i drogtestet har individen bedömt att de intressen som talar *för* genomförande väger tyngst.

*De fackliga organisationerna* har valt att delta genom att teckna kollektivavtal i ämnet. Intressena av att *genomföra* drogtestar har vägt tyngst. Intensiteten i intressena torde dock inte vara lika hög som i arbetsgivarens fall eftersom hänsyn även skall tas till individens integritetsintresse.

*Allmänheten som homo politicus* har starka intressen av att drogtestar *genomförs* i syfte att skattemedlen används på bästa sätt och att främja en säker och drogfri arbetsmiljö.

Så som drogtesterna genomförs framstår intrånget för den enskilde som rimligt i förhållande till de mål och syften drogtesterna har.

Görs en avvägning mellan de olika intressenternas intressen väger de intressenters intressen som talar för ett genomförande av drogtestar tyngst.

## 3.4 Förrådsarbetare

### 3.4.1 Inledning

Nedan görs en utvärdering av en förrådsarbetare med hjälp av integritetsmodellen. Utvärderingen görs ur de olika aspekterna på drogtest, nämligen fysiskt händelseförlopp, omedelbart syfte med drogtestet, slutligt syfte med drogtestet, tidpunkt och frekvens, enskilds aktivitet, arbetsgivarens uttalade intention vid en vägran, vad som händer vid ett positivt besked, den enskildes samtycke, information och sekretess, kostnader för tester och rehab samt drogtestens tillförlitlighet.

### 3.4.2 Allmänt

Den fiktive förrådsarbetaren är mellan 40 -60 år och civilanställd. Arbetet är självständigt och denne är ansvarig för transporter av bl. a. vapen och andra farliga objekt. Denne arbetar mot förbanden och externa aktörer. Han har lastbilkörkort. Denna yrkeskategori hör till dem som ligger i 10- 25 % gruppen beroende på bl. a. om han kör transporter eller inte.

<sup>44</sup> Jmf AD:s uttalanden om drogtestar i AD 1998:97.

<sup>45</sup> Under andra omständigheter hade kanske även den sortens alkoholtest accepterats av AD.



### 3.4.3 Sammanvägning av intressenternas respektive intressen

Nedan har en sammanvägning gjorts av respektive intressents intressen då drogtestet bedömts ur olika aspekter. Dessa aspekter är:

<i>Fysiskt händelseförlopp</i>	<i>Samtycke</i>
<i>Omedelbart syfte</i>	<i>Information</i>
<i>Slutligt syfte</i>	<i>Sekretess</i>
<i>Tidpunkt och frekvens</i>	<i>Kostnad</i>
<i>Enskilds aktivitet</i>	<i>Tillförlitlighet</i>
<i>Arbetsgivarens uttalade intention vid en vägran</i>	<i>Vad händer vid positivt svar</i>

En sammanfattande kommentar görs nedan av varje intressent för sig. Hela analysen i intressentmodellen redovisas inte här i sin helhet eftersom detta blir för omfattande. Istället kommenteras de mest intressanta iakttagelserna.

#### **Arbetsgivaren**

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtestar har identifierats

- intresset av säkerhet rent fysiskt i samband med framförande av bil och lastbil (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga)
- intresset av säkerhet med tanke på den last som transporteras samt var och hur denna lagras (det kan exempelvis vara fråga om vapen och annat som i fel händer kan orsaka samhället stor skada eller vara fråga om ekonomiskt värdefull last som exempelvis datorer eller vara fråga om rent allmänfarlig last som syror, svavel och sprängämnen där en bilolycka kan få ödesdigra konsekvenser)
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri (med tanke på arbetsmiljön för de anställda och värnpliktiga)
- arbetsgivaren har numera ett omfattande ansvar för arbetstagarnas hälsa (rehabilitering, betala sjuklön m.m.). Detta medför att arbetsgivaren har ett större intresse än tidigare att tidigt hitta missbrukare och genomföra rehabilitering. Detta intresse inskränker sig inte enbart till de grupper av arbetstagare som har arbetsuppgifter där det finns större risk för olyckor utan detta intresse omfattar alla arbetstagare. Alla arbetstagare får därmed del av arbetsgivarens rehabiliteringsprogram och de pengar som satsas på detta.
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri och att arbetsgivaren kan visa att alla tillbuds stående medel används med tanke på den ”bad will” som uppstår om det skulle framkomma att en av Försvarmaktens anställda (oavsett vem) missbrukar droger eller är berusad på arbetet.<sup>46</sup>

#### **Sammanfattande kommentarer**

Eftersom arbetsgivarens intressen *för* drogtestar ligger relativt nära varandra har bedömningen förenklats så att alla tre intressena kommenteras samtidigt.

Drogtester tillgodoser arbetsgivarens intressen i högre grad än ingen åtgärd alls, vilket här används som jämförelse. Dennes intressen talar *för* ett genomförande av drogtestar.

Arbetsgivarens intresse av att upptäcka drogmissbruk är mycket starkt. Det fysiska händelseförloppet kan utifrån detta intresse exempelvis bedömas som ”bättre” ifråga om alkoholtester än i fråga om narkotikatester eftersom alkoholtest görs under uppsikt, vilket inte är fallet vid lämnandet av urinprov. (Här har dock den enskildes integritet vägt tyngre än intresset

<sup>46</sup> Jmf. resonemangen i Oskarshammsmålet, AD 1997:98

av att provet lämnas under uppsikt.) Arbetsgivarens intention om någon vägrar att delta i drogtesten är otydliga eller i vart fall otydligt redovisade, detsamma gäller vad som händer vid ett positivt svar. Detta kunde göras tydligare. Tillförlitligheten är hög vilket stärker arbetsgivares intresse att genomföra åtgärderna.

*Sammanfattningsvis* så tillgodoser ett genomförande av drogtesten bättre än alternativet, ingen åtgärd alls, arbetsgivarens intresse.

## **Arbetstagare X**

### *(en förrådsarbetare med lastbilskörkort)*

Följande intressen som talar *mot* genomförande av drogtesten har identifierats

- intresset av att skydda den personliga integriteten

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtesten har identifierats

- intresset av säkerhet (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga)
- intresset av den egna goda hälsan

## **Sammanfattande kommentarer**

Det kan inledningsvis konstateras att även om en arbetstagare samtycker till integritetskänsliga åtgärder så är det inte självklart att detta samtycke legitimerar genomförandet av åtgärden. En objektiv bedömning av åtgärden bör alltid göras. Det främsta skälet är att arbetstagarens beroendeställning i förhållande till arbetsgivaren påverkar dennes samtycke.

I personuppgiftslagen uppmärksammas problematiken och särskilda regler är på väg att införas just vad gäller samtycke inom arbetsrätten.

Arbetstagarna kan ha intressen som talar såväl *för* som *mot* drogtesten.

Bedöms drogtesterna utifrån arbetstagarnas *integritetsintresse* är det slutliga syftet (en säker och drogfri miljö) av mindre betydelse för individen än det primära syftet (undersöka bruk av narkotika och alkohol) vilket upplevs som viktigare. Drogtestens tidpunkt och frekvens är ”sämre” för arbetstagaren än ingen åtgärd alls. Ur en integritetsaspekt är det ytterst viktigt att information och samtycke harmonierar med varandra. Arbetstagaren måste få tillräckligt med information för att kunna ge sitt samtycke.<sup>47</sup> Ingen åtgärd får genomföras som inte täcks av arbetstagarens samtycke. Testernas tillförlitlighet spelar också stor roll för arbetstagarna. Det är ”bra” för arbetstagarna ur integritetssynpunkt att dessa är tillförlitliga. Det är också viktigt för arbetstagaren att det klart framgår vad som händer om de vägra att delta i drogtesterna och vad som händer vid ett eventuellt positivt resultat av drogtesterna. Osäkerhet om konsekvenserna är negativt för arbetstagaren sett ur integritetsintresset.

De intressen arbetstagarna har som talar *för* genomförandet av drogtesten är intresset av säkerhet och av arbetstagarens goda hälsa. Bedömningen av drogtesten ur olika aspekter utifrån dessa intressen överensstämmer i stort med vad som sagts ovan under *arbetsgivare*.

*Sammanfattningsvis* så sammanvägs intressena *för* och *emot* drogtesten. I de allra flesta fall väger intressena för genomförande av drogtesten tyngst och arbetstagaren deltar i drogtesten. I de fall då arbetstagarens intresse mot genomförandet väger tyngst väljer arbetstagaren kanske att inte delta i drogtesterna och tar de konsekvenser som detta medför.

<sup>47</sup> Information skall ges till all personal vid förbandet. Vid nyanställning skall arbetsgivaren informera om lokal policy och handlingsplan samt avtalet (”Periodiska hälsokontroller”) innebörd.

Information ges med stöd av en videofilm med tillhörande handledning och en folder. Detta informationsmaterial är framtaget för Försvarsmakten.

## **De fackliga organisationerna**

De fackliga organisationernas främsta intresse är att främja medlemmarnas bästa. Detta har här gjorts genom att de fackliga organisationerna deltagit i regleringen av drogtester

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av en säker arbetsmiljö (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga)
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri för att främja arbetstagarnas bästa i fråga om god hälsa och god arbetsmiljö

## **Sammanfattande kommentarer**

De fackliga organisationernas främsta intresse är medlemmarnas gemensamma bästa. I detta fall är en säker och drogfri arbetsmiljö, vilket drogtesterna bidrar till att åstadkomma, som varit viktigast. För de fackliga organisationerna är det aspekten *det slutliga syftet* (en säker och drogfri miljö) som varit viktigast. Här är intensiteten i intresset också starkast. För att intressena som talar för genomförande av drogtester skall väga tyngst är det dock viktigt att dessa genomförs på ett sätt som inte kränker den enskildes integritet samt att drogtesterna är tillförlitliga.

*Sammanfattningsvis* kan konstateras att vid en sammanvägning av de olika aspekterna är genomförandet av drogtester ett bättre alternativ än ingen åtgärd alls utifrån medlemmarnas gemensamma bästa.

## **Allmänheten som konsument**

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av säkerhet för tredje man

## **som homo politicus**

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att försvaret kan garantera en drogfrimiljö för såväl de värnpliktiga som för de anställda.
- intresset av fysisk säkerhet (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga).
- intresset av att inte vapen, sprängmedel och annan farlig utrustning hamnar i fel händer.

Följande intressen som talar *mot* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att den allmänna övervakningsnivån i samhället inte blir för hög utan den enskildes integritet skyddas.

## **Sammanfattande kommentarer**

De aspekter som är av störst vikt för allmänheten i dess olika skepnader är det omedelbara syftet – att genomföra drogtester, och det slutliga syftet – 1) att främja säkerheten för arbetstagarna, tredje man m. fl. samt 2) att Försvarmakten gör sitt yttersta för att främja en drogfri miljö för arbetstagare och värnpliktiga. Här är intensiteten i allmänhetens intresse också störst.

*Sammanfattningsvis* väger allmänhetens intressen *för* genomförande av drogtester tyngre än intresset av att den allmänna övervakningsnivån hålls på en låg nivå vilket talar *mot* allmänna generella drogtester.

### 3.4.4 Avvägning mellan de olika intressenternas intressen

Vid sammanvägningen av intressenternas intresse bedöms *arbetsgivarens* intresse med relativt hög intensitet tala *för* genomförande av drogtest.

Vägrar *arbetstagar* X delta i drogtestet har integritetsintresset *mot* att delta vägt tyngst för denne person. Intensiteten i arbetstagarens intressen torde dock inte bedömas som starkt. Detta beror på att narkotikatestet så som det genomförs inte anses som kränkande för individen.<sup>48</sup> Andra tungt vägande intressen som säkerhet och god hälsa talar *för* genomförande av drogtesterna. Alkoholtestets genomförande i detta fall avser att undersöka om arbetstagaren är alkoholpåverkad (0,2 promille) genom ett utandningsprov, och inte som exempelvis i Oskarshamn-fallet (AD 1998:97) kartlägga individens alkoholvanor i stort via ett leverprov.<sup>49</sup> I de fall *arbetstagar* X väljer att delta i drogtestet har individen bedömt att de intressen som talar *för* genomförande väger tyngst.

*De fackliga organisationerna* har valt att delta genom att teckna kollektivavtal i ämnet. Intressena av att *genomföra* drogtestar har vägt tyngst. Intensiteten i intressena torde dock inte vara lika hög som i arbetsgivarens fall eftersom hänsyn även skall tas till individens integritetsintresse.

*Allmänheten som konsument* och *homo politicus* har starka intressen – lika starka om inte starkare än arbetsgivaren - av att drogtestar *genomförs* i syfte att främja en säker och drogfri miljö med tanke på samhällets, tredjeman, de anställda och de värnpliktiga.

Görs en avvägning mellan de olika intressenternas intressen väger de intressenters intressen som talar *för* ett genomförande av drogtestar tyngst.

## 3.5 Receptionist

### 3.5.1 Inledning

Nedan görs en utvärdering av en receptionist<sup>50</sup> med hjälp av integritetsmodellen. Utvärderingen görs ur de olika aspekterna på drogtest, nämligen fysiskt händelseförlopp, omedelbart syfte med drogtestet, slutligt syfte med drogtestet, tidpunkt och frekvens, enskilds aktivitet, arbetsgivarens uttalade intention vid en vägran, vad som händer vid ett positivt besked, den enskildes samtycke, information och sekretess, kostnader för tester och rehab samt drogtestens tillförlitlighet.

### 3.5.2 Allmänt

Den fiktive receptionisten är civilanställd och i 30-50 årsåldern. Receptionisten har en servicefunktion och kan exempelvis arbeta på någon av Försvarsmaktens skolor och ansvarar för att bl. a. konferenser och kurser fungerar praktiskt. Är receptionisten placerad vid Högkvarteret hör befattningen till dem som ligger i 25 % gruppen dvs. 25 % av arbetsstyrkan testas årligen. I övriga fall är det upp till förbanden var de placerat befattningen (i 25 % gruppen eller i 10% gruppen.)

<sup>48</sup> Jmf AD:s uttalanden om drogtestar i AD 1998:97.

<sup>49</sup> Under andra omständigheter hade kanske även den sortens alkoholtest accepterats av AD.

<sup>50</sup> Med receptionist avses även liknande tjänster men också sekreterartjänster och tjänster med en representativ och sammanhållande funktion.

### 3.5.3 Sammanvägning av intressenternas respektive intressen

Nedan har en sammanvägning gjorts av respektive intressents intressen då drogtestet bedömts ur olika aspekter. Dessa aspekter är:

<i>Fysiskt händelseförlopp</i>	<i>Samtycke</i>
<i>Omedelbart syfte</i>	<i>Information</i>
<i>Slutligt syfte</i>	<i>Sekretess</i>
<i>Tidpunkt och frekvens</i>	<i>Kostnad</i>
<i>Enskilds aktivitet</i>	<i>Tillförlitlighet</i>
<i>Arbetsgivarens uttalade intention vid en vägran</i>	<i>Vad händer vid positivt svar</i>

En sammanfattande kommentar görs nedan av varje intressent för sig. Hela analysen i intressentmodellen redovisas inte här i sin helhet eftersom detta blir för omfattande. Istället kommenteras de mest intressanta iakttagelserna.

#### **Arbetsgivaren**

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtestar har identifierats

- arbetsgivaren har numera ett omfattande ansvar för arbetstagarnas hälsa (rehabilitering, betala sjuklön m.m.). Detta medför att arbetsgivaren har ett större intresse än tidigare att tidigt hitta missbrukare och genomföra rehabilitering. Detta intresse inskränker sig inte enbart till de grupper av arbetstagare som har arbetsuppgifter där det finns större risk för olyckor utan detta intresse omfattar alla arbetstagare. Alla arbetstagare får därmed del av arbetsgivarens rehabiliteringsprogram och de pengar som satsas på detta.
- intresset av att arbetsplatsen är drogfri och att arbetsgivaren kan visa att alla tillbuds stående medel används med tanke på den ”bad will” som uppstår om det skulle framkomma att en av Försvarsmaktens anställda (oavsett vem) missbrukar droger eller är berusad på arbetet.<sup>51</sup>

#### **Sammanfattande kommentarer**

Eftersom arbetsgivarens intressen *för* drogtestar ligger relativt nära varandra har bedömningen förenklats så att alla tre intressena kommenteras samtidigt.

Drogtester tillgodoser arbetsgivarens intressen i högre grad än ingen åtgärd alls, vilket här används som jämförelse. Dennes intressen talar *för* ett genomförande av drogtestar.

Arbetsgivarens intresse av att upptäcka drogmissbruk är starkt. Det fysiska händelseförloppet kan utifrån detta intresse exempelvis bedömas som ”bättre” ifråga om alkoholtester än i fråga om narkotika tester eftersom alkoholtest görs under uppsikt, vilket inte är fallet vid lämnandet av urinprov. (Här har dock den enskildes integritet vägt tyngre än intresset av att provet lämnas under uppsikt.) Tidpunkt och frekvens kan variera mellan olika förband vilket kan leda till osäkerhet om vikten av att genomföra drogtestar på denna befattninggrupp. Arbetsgivarens intention om någon vägrar att delta i drogtesten är otydliga eller i vart fall otydligt redovisade, detsamma gäller vad som händer vid ett positivt svar. Detta kunde göras tydligare. Tillförlitligheten är hög vilket stärker arbetsgivarens intresse att genomföra åtgärderna.

*Sammanfattningsvis* så tillgodoser ett genomförande av drogtestar bättre än alternativet, ingen åtgärd alls, arbetsgivarens intresse.

<sup>51</sup> Jmf. resonemangen i Oskarshamnsmålet, AD 1997:98

## **Arbetstagare X (en receptionist)**

Följande intressen som talar *mot* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av att skydda den personliga integriteten

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av en helt drogfri arbetsmiljö. I arbetet med detta ingår bl. a. drogtester av samtliga anställda
- intresset av den egna goda hälsan

## **Sammanfattande kommentarer**

Det kan inledningsvis konstateras att även om en arbetstagare samtycker till integritetskänsliga åtgärder så är det inte självklart att detta samtycke legitimerar genomförandet av åtgärden. En objektiv bedömning av åtgärden bör alltid göras. Det främst skälet är att arbetstagarens beroendeställning i förhållande till arbetsgivaren påverkar dennes samtycke. I personuppgiftslagen uppmärksammas problematiken och särskilda regler är på väg att införas just vad gäller samtycke inom arbetsrätten.

Arbetstagarna kan ha intressen som talar såväl *för* som *mot* drogtester.

Bedöms drogtesterna utifrån arbetstagarnas *integritetsintresse* är det slutliga syftet (en säker och drogfri miljö) av mindre betydelse för individen än det primära syftet (undersöka bruk av narkotika och alkohol) vilket upplevs som viktigare. Drogtesternas tidpunkt och frekvens är ”sämre” för arbetstagaren än ingen åtgärd alls. Ur en integritetsaspekt är det ytterst viktigt att information och samtycke harmonierar med varandra. Arbetstagaren måste få tillräckligt med information för att kunna ge sitt samtycke.<sup>52</sup> Ingen åtgärd får genomföras som inte täcks av arbetstagarens samtycke. Testernas tillförlitlighet spelar också stor roll för arbetstagarna. Det är ”bra” för arbetstagarna ur integritetssynpunkt att dessa är tillförlitliga. Det är också viktigt för arbetstagaren att det klart framgår vad som händer om de vägrar att delta i drogtesterna och vad som händer vid ett eventuellt positivt resultat av drogtesterna. Osäkerhet om konsekvenserna är negativt för arbetstagaren sett ur integritetsintresset.

De intressen arbetstagarna har som talar *för* genomförandet av drogtester är intresset av en drogfri arbetsmiljö och av arbetstagarens goda hälsa. Bedömningen av drogtester ur olika aspekter utifrån dessa intressen överensstämmer i stort med vad som sagts ovan under *arbetsgivare*.

*Sammanfattningsvis* sammanvägs intressena *för* och *emot* drogtester. I de allra flesta fall väger intressena för genomförande av drogtester tyngst och arbetstagaren deltar i drogtestet. I de fall då arbetstagarens intresse mot genomförandet väger tyngst väljer arbetstagaren kanske att inte delta i drogtesterna och tar de konsekvenser som detta medför.

### **De fackliga organisationerna**

De fackliga organisationernas främsta intresse är att främja medlemmarnas bästa. Detta har här gjorts genom att de fackliga organisationerna deltagit i regleringen av drogtester

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtester har identifierats

- intresset av en säker arbetsmiljö (för arbetstagaren själv, arbetskamraterna, tredje man och de värnpliktiga)

<sup>52</sup> Information skall ges till all personal vid förbandet. Vid nyanställning skall arbetsgivaren informera om lokal policy och handlingsplan samt avtalet ( ”Periodiska hälsokontroller”) innebörd.

Information ges med stöd av en videofilm med tillhörande handledning och en folder. Detta informationsmaterial är framtaget för Försvarsmakten.

- intresset av att arbetsplatsen är drogfri för att främja arbetstagarnas bästa i fråga om god hälsa och god arbetsmiljö. I strävan efter en drogfri arbetsmiljö ligger intresset av att alla på arbetsplatsen deltar i drogtesterna.<sup>53</sup>

### Sammanfattande kommentarer

De fackliga organisationernas främsta intresse är medlemmarnas gemensamma bästa. I detta fall är en säker och drogfri arbetsmiljö, vilket drogtesterna bidrar till att åstadkomma, som varit viktigast. För de fackliga organisationerna är det aspekten *det slutliga syftet* (en säker och drogfri miljö) som varit viktigast. Här är intensiteten i intresset också starkast. För att intressena som talar för genomförande av drogtesterna skall väga tyngst är det dock viktigt att drogtesterna genomförs på ett sätt som inte kränker den enskildes integritet samt att dessa är tillförlitliga.

*Sammanfattningsvis* kan konstateras att vid en sammanvägning av de olika aspekterna är genomförandet av drogtesterna ett bättre alternativ än ingen åtgärd alls utifrån medlemmarnas gemensamma bästa.

### Allmänheten som *homo politicus*

Följande intressen som talar *för* genomförande av drogtesterna har identifierats

- intresset av att försvaret kan garantera en drogfri arbetsmiljö på alla plan

Följande intressen som talar *mot* genomförande av drogtesterna har identifierats

- intresset av att den allmänna övervakningsnivån i samhället inte blir för hög utan den enskildes integritet skyddas.

### Sammanfattande kommentarer

De aspekter som är av störst vikt för allmänheten är det omedelbara syftet – att genomföra drogtesterna, och det slutliga syftet – 1) en drogfri miljö och 2) att Försvarsmakten gör sitt yttersta för att främja en drogfri miljö för arbetstagare och värnpliktiga.

*Sammanfattningsvis* väger allmänhetens intressen *för* genomförande av drogtesterna tyngre än intresset av att den allmänna övervakningsnivån hålls på en låg nivå vilket talar *mot* allmänna generella drogtesterna.

## 3.5.4 Avvägning mellan de olika intressenternas intressen

Vid sammanvägningen av intressenternas intresse bedöms *arbetstagarernas* intresse med relativt hög intensitet tala *för* genomförande av drogtesterna.

Vägrar *arbetstagarare X* delta i drogtesterna har integritetsintresset *mot* att delta vägt tyngst för denne person. Intensiteten i arbetstagararens intressen torde dock inte bedömas som starkt. Detta beror på att narkotikatestet så som det genomförs inte anses som kränkande för individen.<sup>54</sup> Andra tungt vägande intressen som säkerhet och god hälsa talar *för* genomförande av drogtesterna. Alkoholtestets genomförande i detta fall avser att undersöka om arbetstagararen är alkoholpåverkad (0,2 promille) genom ett utandningsprov, och inte som exempelvis i Oskarshamn-fallet (AD 1998:97) kartlägga individens alkoholvanor i stort via ett leverprov.<sup>55</sup>

<sup>53</sup> I DFDS-målet, Appl. 5841/00 (2002) s. 15 konstaterar Europadomstolen att alla arbetstagarare ombord inklusive kapten drogtestades och i meningen efter tillägger att inget tyder på att det skulle föreligga orimlig proportion mellan drogtesternas syfte och deras genomförande. (Intresseavvägningen resulterade i att intrånget i den enskildes integritet rättfärdigades med att intressena av den allmänna säkerheten och av tredjemans fri- och rättigheter vägde tyngst.)

<sup>54</sup> Jmf AD:s uttalanden om drogtesterna i AD 1998:97.

<sup>55</sup> Under andra omständigheter hade kanske även den sortens alkoholtest accepterats av AD.

I de fall *arbetstagare X* väljer att delta i drogtestet har individen bedömt att de intressen som talar för genomförande väger tyngst.

*De fackliga organisationerna* har valt att delta genom att teckna kollektivavtal i ämnet. Intressena av att *genomföra* drogtestet har vägt tyngst. Intensiteten i intressena torde dock inte vara lika hög som i arbetsgivarens fall eftersom hänsyn även skall tas till individens integritetsintresse.

*Allmänheten som homo politicus* har starka intressen av att drogtestet *genomförs* i syfte att skattemedlen används på bästa sätt och att främja en säker och drogfri arbetsmiljö.

Så som drogtesterna genomförs framstår intrånget för den enskilde som rimligt i förhållande till de mål och syften drogtesterna har.

Görs en avvägning mellan de olika intressenternas intressen väger de intressenters intressen som talar för ett genomförande av drogtestet tyngst.



## 4 Avslutning

Resultatet av den rättsliga utvärderingen visar att rättsläget är osäkert ifråga om vilka regler som gäller på den offentliga sektorn då alkohol- och drogtesterna genomförs. I Försvarens fall genomförs drogtesterna med stöd av ett kollektivavtal, eller om detta inte skulle vara giltigt, med stöd av arbetsledningsrätten. AD:s prövning har varit likartad oavsett om det rör sig om kollektivavtal eller åtgärder som genomförs med stöd av arbetsledningsrätt.<sup>56</sup>

Den detaljerade utvärdering som görs med hjälp av intressentmodellen avser att underlätta bedömningen av om testerna utgör ett oacceptabelt intrång i de enskilda individernas integritet. En rad olika aspekter på drogtesterna har bedöms i detalj. Fyra olika befattningar inom Försvarens har använts som exempel. Med beaktande av hur testerna genomförs, i vilket syfte de genomförs m.m. finns det inget som tyder på att dess skulle strida mot de enskilda personernas integritet utifrån den praxis som AD och Europadomstolen fastslagit i fråga om genomförande av alkohol- och drogtesterna. Dessa framstår som väl avvägda och en rimlig proportion föreligger mellan de enskilda individernas anspråk på integritet och omgivningens krav.

<sup>56</sup> Se AD 1997:29.