

FORORD

Denne retningslinjen er anbefalt av en arbeidsgruppe med representanter fra Offshore Norge medlemsbedrifter, i samarbeid med Norges Rederiforbund. Retningslinjen er anbefalt av Offshore Norges Utvalg for Arbeidsgiverpolitikk og kompetanse. Videre er den godkjent av administrerende direktør.

Ansvarlig fagsjef i Offshore Norge er fagsjef Arbeidslivsspørsmål som kan kontaktes via Offshore Norges sentralbord +47 51 84 65 00.

Denne retningslinjen er utviklet med bred bransjedeltagelse fra interesserte parter i den norske petroleumsindustrien og eies av den norske petroleumsindustrien representert av Offshore Norge. Administrasjonen er lagt til Offshore Norge.

Offshore Norge
Hinna Park
Fjordpiren, Laberget 22, 4020 Stavanger
Postboks 8065, 4068 Stavanger

INNHold

FORORD	2
INNHold	3
1 INNLEDNING.....	4
1.1 Formål.....	4
1.2 Definisjoner og forkortelser	4
1.3 Referanser	5
2 SYNLIGGJØRING AV ENDRINGER	5
2.1 Oppsummering.....	5
3 REGELVERK.....	6
3.1 Arbeidsmiljøloven	6
3.2 Personopplysningsloven.....	8
3.3 Tariffavtaler.	8
4 PROSEDYRER FOR AVDEKKING AV PÅVIRKNING OG MISBRUK.....	9
5 IDENTIFIKASJON AV SIKKERHETSKRITISKE STILLINGER.....	10

1 INNLEDNING

1.1 Formål

Retningslinjen gjelder for petroleumsvirksomhet så langt den faller inn under arbeidsmiljølovens virkeområde.

Misbruk av rusmidler er uforenlig med arbeid i olje- og gassindustrien fordi det representerer et skadepotensiale for så vel liv og helse som store verdier og det ytre miljø.

Denne retningslinjen skal bidra til at det etableres en sunn bedriftskultur på dette området med forutsigbarhet for både arbeidstakere og arbeidsgivere i forhold til håndtering av rusmiddelmisbruk.

Bedriften bør utforme en rusmiddelpolitikk som tydelig kommuniserer bedriftens holdninger til rusmidler og hvilke forventninger man stiller til arbeidstakerne. Bedriften bør i tillegg ha klare prosedyrer for forebygging og avdekking av misbruk gjennom alt fra holdningsskapende arbeid til ulike former for kontrolltiltak, herunder implementere anbefalinger fra relevante faginstanser.

Et godt forankret system for rusmiddeltesting vil kunne heve HMS-nivået i den enkelte bedrift både som et forebyggende tiltak og ved etterfølgende oppfølging overfor den enkelte ansatte. Personer som har en problematisk omgang med rusmidler vil i mindre grad søke seg til bedrifter som har en klar og tydelig rusmiddelpolitikk. En rusmiddelpolitikk som blant annet omfatter tilfeldig testing kan i seg selv ha en positiv og preventiv effekt.

Den enkelte arbeidsgiver må vurdere om og i hvilken utstrekning rusmiddeltesting skal inngå som et virkemiddel i arbeidet med rusmiddelmisbruk. Rusmiddelpolitikken bør være en integrert del av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Alle sider ved rusmiddelpolitikken bør drøftes med arbeidstakernes representanter og forankres blant de ansatte som en naturlig del av bedriftskulturen. Det er ønskelig at medlemsbedriftene bistår egne ansatte som har et reelt og erkjent rusmiddelproblem. AKAN er et tilbud, men det finnes også andre alternativer.

1.2 Definisjoner og forkortelser

AKAN	Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani
Ot.prp	Odelstingsproposisjon
ISPS	International Ship and Port Facility Security Code

1.3 Referanser

Arbeidsmiljøloven
Petroleumsloven
Personopplysningsloven
Hovedavtalen, NHO-LO

2 SYNLIGGJØRING AV ENDRINGER

2.1 Oppsummering

Retningslinjen er gjennomgående endret med oppdaterte henvisninger og referanser.

3 REGELVERK

Ved planlegging og gjennomføring av kontrolltiltak må tre sett av regelverk hensyntas:

- Arbeidsmiljøloven som inneholder vilkår for kontrolltiltak og bestemmelser om arbeidstakermedvirkning før beslutningene tas.
- Personopplysningsloven som regulerer adgangen til å behandle de opplysninger som fremkommer gjennom kontrolltiltaket.
- I tillegg vil gjeldende tariffavtaler kunne angi særlige saksbehandlingsregler.

I det følgende vil vi gi en kortfattet oversikt over noen hovedlinjer i regelverket.

3.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker dersom det er saklig begrunnet i virksomhetens forhold og ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren, jf. arbeidsmiljøloven § 9-1. Kontrolltiltaket må altså ha et saklig formål som er forankret i virksomheten som sådan, samtidig som det må foreligge et saklig formål i forhold til den enkelte arbeidstaker som blir omfattet av kontrolltiltaket.

Bestemmelsen setter krav om en skjønnsmessig avveining av virksomhetens behov for kontrolltiltaket og ulempene for arbeidstakerne. For at kontrolltiltaket skal være lovlig, må virksomhetens behov veie tyngst. Relevante vurderinger vil være hvorvidt rusmiddeltesting er egnet til å avdekke de risikofaktorer som man ønsker å forebygge. Det må være proporsjonalitet mellom mål og midler, blant annet må det vurderes om formålet kan ivaretas på en annen og mindre inngripende måte. Det er viktig å være oppmerksom på at vilkårene i § 9-1 ikke kan erstattes av samtykke eller bestemmelser i arbeidsavtale eller tariffavtale.

Ved kontrolltiltak som innebærer medisinske undersøkelser, gjelder tilleggsvilkår i arbeidsmiljøloven § 9-4, som fastsetter at slike undersøkelser kun kan foretas dersom det følger av lov eller forskrift, ved stillinger som innebærer særlig risiko eller når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse. Enhver rusmiddeltesting ved bruk av biologisk materiale (blodprøve, urinprøve, spyttprøve mv.) vil være å anse som medisinsk undersøkelse. Departementet presiserte i forarbeidene at bestemmelsen blant annet kan hjemle rusmiddeltesting.

Alternativet «nødvendig for å verne lev og helse» kan hjemle rusmiddeltesting ved begrunnet mistanke om rusmiddelpåvirkning. Begrepet "liv eller helse" omfatter både arbeidstakeren selv, andre arbeidstakere og tredjeperson. Nødvendighetskriteriet er ment å tolkes snevert, og faren må være alvorlig og fremstå som konkret, nærliggende og sannsynlig, Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 149, 314 og 315.

Dersom man vil innføre tilfeldig rusmiddeltesting vil dette måtte begrenses til sikkerhetskritiske stillinger i tråd med alternativet i lovens § 9-4 (1) b «stillinger som innebærer særlig risiko». Departementet definerer disse som stillinger der arbeidstakeren/arbeidssøkeren rutinemessig kommer i situasjoner hvor konsekvensene av feil er særlig store, enten for arbeidstakeren selv, for tredjeperson eller har store samfunnsmessige konsekvenser, og hvor det derfor må stilles særlige krav til aktsomhet og oppmerksomhet. Ved vurderinger av hvilke stillinger som er sikkerhetskritiske vil det være relevant å se på skadepotensiale forbundet med nedsatt dømmekraft og/eller årvåkenhet, antall barrierer fra handling eller unnlattelse til hendelse (jf. punkt 5 om identifikasjon av sikkerhetskritiske stillinger.)

I tillegg til de materielle vilkårene for å iverksette kontrolltiltak, gjelder lov- og tariffestede krav til informasjon og drøftelser. Arbeidsmiljøloven stiller i § 9-2 krav til at arbeidstakerne gis informasjon om tiltakets formål og antatte varighet, samt hvordan kontrollen er innrettet. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlige endringer i kontrolltiltak med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Ansatte som nekter å la seg teste kan ilegges disiplinære reaksjoner når vilkårene for testing foreligger. En disiplinær reaksjon kan f.eks. være en skriftlig advarsel med bortvisning fra arbeidsstedet frem til neste arbeidsperiode. Vedkommende kan på nytt bli bedt om å la seg teste. Nekter vedkommende kan det være naturlig at bedriften vurderer ansettelsesforholdet i henhold til arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse eller avskjed. Under enhver omstendighet bør en ansatt som nekter å la seg teste bli informert om at en slik nektelse vil kunne bli brukt mot vedkommende i en eventuell personalsak.

Det anbefales at bedriften legger til rette for at ansatte som selv ønsker å la seg teste, får foretatt nødvendige prøver/undersøkelser for å fri seg fra mistanke.

For mer informasjon om Arbeidsmiljøloven, se lenke til Lovdata:

<http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-009.html>

3.2 Personopplysningsloven.

Adgangen til å behandle personopplysninger som fremkommer gjennom kontrolltiltaket reguleres i personopplysningsloven. Med behandling menes innsamling, lagring videreformidling med videre av opplysninger som kan tilbakeføres til bestemte ansatte. Personopplysningslovens utgangspunkt er at all behandling av personopplysninger er forbudt, med mindre det foreligger lovhjemmel, samtykke eller en særskilt nødvendighetsgrunn, jf. lovens § 8.

For mer informasjon om Personopplysningsloven, se lenke til Lovdata:

<http://www.lovdata.no/all/nl-20000414-031.html>

Departementet uttaler at mye taler for at vilkårene etter personopplysningslovens § 8 f for å behandle opplysninger om arbeidstakerne i samband med kontrolltiltak vanligvis vil være oppfylt dersom vilkårene i loven for å gjennomføre selve kontrollen er oppfylt. Det samme er lagt til grunn av Personvernemnda i klagesak 2005-06 (Securitas).

Se http://personvernemnda.no/vedtak/2005_6.htm

For adgangen til behandling av sensitive personopplysninger gjelder i tillegg personopplysningsloven § 9, hvor et vilkår er at behandlingen er nødvendig for å gjennomføre arbeidsrettslige plikter og rettigheter.

3.3 Tariffavtaler.

Hovedavtalens (NHO – LO) Tilleggsavtale V, ”Avtale om kontrolltiltak i bedriften” regulerer utforming og innføring av nye kontrolltiltak eller vesentlige forandringer i utformingen av eksisterende kontrollordninger i den enkelte bedrift. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Spørsmål som nevnt i bestemmelsen skal drøftes med de tillitsvalgte.

For mer informasjon om Hovedavtalen, se lenke til NHO:

<http://tariffavtaler.nho.no/?avtale=2&TA Radnr=3406>

4 PROSEDYRER FOR AVDEKKING AV PÅVIRKNING OG MISBRUK

Prosedyrer for gjennomføring av kontrolltiltak, herunder rusmiddeltesting, bør være en del av bedriftens styrende dokumentasjon.

Prøvetaking er et kritisk punkt i testingen og skal derfor skje i samsvar med en prøvetakingsinstruks og prøvetakingsstedet bør i tillegg ha egne skriftlige rutiner for prøvetaking.

Prøvene bør analyseres av laboratorium som kan dokumentere at de tilfredsstillende gjeldende krav til analysemetoder, kvalitetskontroll og kompetanse hos personell som utfører analysene og tolker resultatene. Offshorepersonell anbefales testet ved innsjekk på heliport. På land kan personell bli testet på arbeidstedet i arbeidstiden. Ansatte kan også bli innkalt til test utenfor sin ordinære arbeidstid.

Gjennomføringen av testingen skal foregå på en slik måte at den ikke i seg selv innebærer en uforholdsmessig belastning for de arbeidstakere som blir plukket ut for testing.

Det anbefales at bedriftens prosedyrer for rusmiddeltesting viser til de til enhver tid gjeldende anbefalinger og retningslinjer gitt av relevante faginstanser. Vi viser her til Helsetilsynets prosedyrer for rusmiddeltesting. Når det gjelder grenseverdier for påvirkningsgrad anbefales at bedriften legger seg på de til enhver til gjeldende anbefalinger fra Folkehelseinstituttet.

For mer informasjon se lenke til Helsedirektoratet:

<https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/prosedyrer-for-rusmiddeltesting>

5 IDENTIFIKASJON AV SIKKERHETSKRITISKE STILLINGER

Hvilke stillinger bedriften har vurdert til å ha arbeidsoppgaver og/eller beslutningsmyndighet som innebærer at konsekvensene av feil er særlig store, og som kan underkastes rusmiddeltesting, bør fremgå klart av bedriftens styrende dokumentasjon. Vi gjør oppmerksom på at også ansatte som har beredskapsoppgaver som er av særlig betydning for sikkerheten i bedriften, bør kunne inkluderes i gruppen av sikkerhetskritisk personell.

Eksempler på slike stillinger kan være plattformsjefer og annet ledende personell på plattformene samt kranførere, prosessteknikere og sykepleiere. På land kan ledende stillinger knyttet til boring og drift samt vaktgående personell som ISPS (International Ship and Port Facility Security Code) i beredskapsorganisasjonen, ofte kunne defineres som sikkerhetskritiske stillinger. Vurderingene må gjøres på bakgrunn av risikofaktorer og organiseringen av arbeidet i den enkelte bedrift.

Når bedriften skal vurdere om de stillinger som er valgt ut for tilfeldig testing faller inn under aml § 9-4 (1) b) stillinger som innebære særlig risiko, vil det for det første være naturlig å inkludere stillinger der utøveren rutinemessig kommer i situasjoner hvor konsekvensene av feil er særlig store, og der det ikke er noen barrierer mellom handling og en alvorlig hendelse. For det andre stillinger der utøveren kan komme i situasjoner der konsekvensen av feil er særlig store og det bare er en barriere fra handling til hendelse. For det tredje kan det være naturlig å inkludere testing i stillinger der en svekket dømmekraft også på andre måter kan få særlig store konsekvenser for selskapet eller samfunnet. Testing kan også omfatte visse stillinger på land som anses som sikkerhetskritiske for operasjoner på sokkelen. Utenfor testing faller stillinger der feil ikke har noen særlige konsekvenser og stillinger der feil har konsekvenser, men det er to eller flere barrierer fra handling til hendelse. Barrieretankgangen er basert på vanlige HMS-prinsipper som bl.a. kommer til uttrykk i forskrift om styring og opplysningsplikt i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg § 5 (Styringsforskriften).

Uttalelsene i forarbeidene til § 9-4 (1) b) om stillinger som rutinemessig kommer i situasjoner hvor konsekvenser av feil er særlig store bør ikke forstås slik at det innebærer et krav om hyppighet. Vanlige juridiske risikoprinsipper bør legges til grunn slik at spørsmålet om stillingen innebærer særlig risiko besvares bekreftende dersom konsekvensen er særlig store, selv om hyppigheten av skadetilfeller eller hyppigheten av egne arbeidsoppgaver som kan gi slike konsekvenser er lav.