

Protokoll
fört vid central förhandling

KOPIA

mellan

Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF)

och

Sjöbefälsföreningen (SBF)

1572-3

Tid: 18 december 2015

Plats: Svenskt Näringslivs lokaler, Stockholm

Närvarande: för SARF Lars Andersson
Fredrik Holmberg

för SBF Mats Jäderland
Christer Themné
Lennart R. Jonsson

Ärende: Centralt avtal angående Alkohol-och drogpolicy

§ 1 Bilagda kollektivavtal ersätter tidigare centrala avtal om alkohol och droger.

§ 2 Bilagda alkohol- och drogpolicy gäller som mellanvarande kollektivavtal från och med den 1 januari 2016. Vid denna tidpunkt gällande lokala avtal skall dock fortsätta att gälla, såvida inte de lokala parterna enas om annat.

På detta avtal skall tillämpas samma löptid och uppsägningstid som följer av huvudavtalen mellan SARF och SBF.

Uppsägning skall ske skriftligen.



§ 3 Såvitt gäller § 4, st 3 i bilagda avtal, noterar parterna följande.

En sjömans fritid under och i samband med ombordtjänstgöring kan närsomhelst övergå i arbetstid. Härav följer att sjömannen även under sådan tid skall vara opåverkad av alkohol.

§ 4 Förhandlingen förklaras avslutad.

Sjöfartens Arbetsgivareförbund



Lars Andersson

Sjöbefälsföreningen



Mats Jäderland

Kollektivavtal

Bilaga

mellan

Sjöfartens Arbetsgivareförbund

och

Sjöbefälsföreningen

Alkohol- och drogpolicy

§ 1. Tillämpningsområde

Denna policy omfattar ombordanställda i företag som är medlemmar i Sjöfartens Arbetsgivareförbund. Policyn skall även, där det är möjligt, tillämpas på av arbetsgivaren anlitade entreprenörer.

§ 2. Målsättning

Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF) och Sjöbefälsföreningen (SBF) vill med denna policy bidra till att öka säkerheten och kvalitén ombord och till sjöss genom att förhindra användandet av alkohol och/eller droger ombord. Ansvar för liv och hälsa, samt miljö- och ekonomiska värden kräver att olycksfallsriskerna minimeras. Det är därför inte tillåtet att, under tjänstgöringsperiod, vara påverkad av alkohol eller påverkad till följd av missbruk av läkemedel.

Beträffande droger gäller att såväl innehav som bruk av sådana substanser är förbjudet under hela anställningstiden.

Samtidigt som policyn bland annat skall främja god hälsa samt bidra till en effektiv och säker fartygsdrift, skall den också tillgodose individens berättigade krav på

- skydd för den personliga integriteten och likabehandling
- rättssäkerhet
- adekvat rehabilitering



§ 3. Definitioner

I denna policy tillämpas följande definitioner:

<u>Narkotika:</u>	Alla narkotiska preparat, enligt vid varje tidpunkt gällande definition i 8 § narkotikastrafflagen (SFS1968:64).
<u>Anabola steroider:</u>	Preparat upptagna i Internationella Olympiska kommitténs lista benämnd "anabola steroider".
<u>Droger:</u>	Narkotika och anabola steroider. Läkemedel i missbrukssyfte. Med detta avses bl.a. bruk av receptbelagda läkemedel som ej förskrivits av läkare eller bruk i strid med läkares ordination.
<u>Brott mot policyn:</u>	Alkoholpåverkan under tjänstgöringsperiod är ett brott mot denna policy. Allt bruk av droger under anställningstiden är ett brott mot denna policy.
<u>Alkoholsjuk:</u>	Person, som av läkare med relevant kompetens, erhållit diagnosen alkoholsjukdom.
<u>MRO:</u>	Specialistläkare som genomgått en utbildning för så kallad "Medical Review Officers".

§ 4. Normer och gränsvärden

Alla ombordanställda måste alltid, även under fritid ombord, vara i stånd att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sina arbetsuppgifter och sina uppgifter i säkerhetsorganisationen.

Under tjänstgöringstid ombord råder därför nolltolerans mot alkohol- respektive drog-påverkan. Detta gäller även under resa till och från avlösningssorten om denna sker under arbetstid.

Med hänsyn till såväl tekniska som medicinska orsaker utgör dock gränsvärdet, under arbetstid, maximalt 0,2 promille alkohol i blodet.

§ 5. Inriktning

De lokala parterna skall aktivt verka för att de ombordanställda skall arbeta i en fysiskt, psykiskt och socialt god arbetsmiljö.

Detta innebär bland annat, att de lokala parterna skall verka för att skapa en alkohol- och drogfri arbetsmiljö på arbetsplatsen och ett nyktert och drogfritt beteende även i andra sammanhang, som är förenat med tjänstgöring för arbetsgivarens räkning.

Huvudansvarig för arbetsmiljön ombord är arbetsgivaren.

Det bör dock framhållas, att de enskilda medarbetarna har ett medansvar att åstadkomma och att upprätthålla en god arbetsmiljö samt att befälhavaren, tekniske chefen och i förekommande fall intendenturchefer, även i detta avseende, är arbetsgivarens främsta företrädare ombord.

Arbetsgivaren skall på ett öppet och medmänskligt sätt, med högt ställda krav på individens integritets- och rättssäkerhetskydd, hantera problem och svårigheter som har samband med alkohol och droger.

§ 6. Förebyggande åtgärder

Alkohol- och drogtester används för att verka förebyggande, avskräckande samt identifierande. Syftet är att på ett tidigt stadium upptäcka användandet av droger samt kontrollera efterlevnaden av denna policy.

De lokala parterna skall verka för att gemensamt bedriva ett förebyggande arbete mot alkohol- och drogproblem samt att rutiner för tidiga stöd- och hjälpinsatser utarbetas och vidmakthålles. Problemen kan därmed hanteras på ett tidigt stadium och risken för utslagning från arbetslivet minimeras.

Befälhavare, tekniska chefer och intendenturchefer skall informera underställd personal om policyn och det synsätt som ligger till grund för denna.

§ 7. Allmänt om alkohol- och drogtester

Tester kan förekomma vid nyanställning, vid läkarundersökning i samband med utfärdande av läkarintyg för sjöfolk, hälsoundersökning samt i samband med en pågående rehabiliteringsinsats enligt denna policy. I samband med tjänstgöring kan tester även förekomma periodvis, slumpvis, vid misstanke eller vid olycksfall.

Tester får endast avse förekomsten av alkoholpåverkan och substanser som faller in under definitionen ”droger” i denna policy.

Arbetsgivaren skall efter samråd med de ombordanställdas fackliga företrädare fastställa i vilken omfattning periodvis återkommande och slumpvisa tester skall förekomma.

Vid genomförande av periodvis återkommande och slumpvisa tester skall, om möjligt, fartygets hela besättning omfattas.

Periodvis återkommande och slumpvisa tester får ej fastställas till att omfatta enskilda befattningar eller individer.

Verkställande direktören, eller av denne utsedd befattningshavare, avgör när befälhavare, teknisk chef och intendenturchef skall testas p.g.a. misstanke om alkohol- och/eller drog-påverkan.

Vid misstanke om påverkan av alkohol och/eller droger skall befälhavaren meddelas. Central arbetstagarpart kan, efter överläggning, hos enskild arbetsgivare med omedelbar verkan säga upp rätten att använda testning vid misstanke, om parten anser att arbetsgivaren uppenbarligen åberopar denna grund på ett icke godtagbart sätt. Om central facklig organisation begär sådan överläggning skall representant från SARF beredas möjlighet att närvara.



I samband med olycksfall eller allvarigare tillbud, skall alltid alkohol- och – om möjligt – drogtest genomföras.

Testning skall, i tillämpliga delar, bedrivas under strikt iakttagande av författningsreglerad sjukvårdssekretess i enlighet med Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) 25 kap.

Skyddsombud eller facklig företrädare skall, om arbetstagaren så önskar, beredas tillfälle att närvara vid testtillfälle som äger rum ombord.

§ 7a Alkoholtester

Testning av alkoholhalt i blodet kan utföras genom utandningsprov i, av Rikspolisstyrelsen godkänd, s.k. alkometer. Testresultatet skall alltid framgå av och dokumenteras via kontrollremsa. Denna skall undertecknas, med namnförtydligande, av den som testats. Vid överträdelse av policyn skall en kopia av testresultatet överlämnas till den anställde.

Testförfarandet skall utföras av intern eller extern personal som arbetsgivaren i samråd med facklig företrädare anvisat.

Alkoholtester i anledning av misstanke om alkoholpåverkan, olycksfall eller annat allvarligt olyckstillbud beslutas av befälhavaren eller arbetsgivaren, efter samråd med befäl som är överordnad den som skall testas. Sådant test skall utföras av den som är sjukvårdsansvarig ombord, av befälhavaren eller teknisk chef under överinseende av skyddsombudet ombord.

§ 7b Drogtester

Arbetsgivaren eller dennes företrädare ombord, avgör när enskild sjöman skall testas p.g.a. misstanke om drogpåverkan. Motsvarande gäller om testning aktualiseras p.g.a. inträffat olycksfall.

Provtagning skall utföras av medicinskt utbildad personal utsedd av företag som anvisas av rederiet. Sådan personal, såväl som utrustning, metoder för provtagning, transport, analys, utvärdering, resultatrapportering och sekretess skall följa vid varje tidpunkt gällande krav och rekommendationer från antingen Rikspolisstyrelsen eller Internationella Olympiska Kommittén. Vidare skall testmetoder och den som analyserar testerna vara ackrediterad av SWEDAC. Anlitande av annat inom EU erkänt ackrediteringsinstitut kan först ske efter överenskommelse mellan berörd arbetsgivare och SBF.

Den slutliga bedömningen av analysresultatet skall, med undantag för utandningsprov, genomföras av en specialistläkare som genomgått en utbildning för s.k. Medical Review Officers (MRO).

Efter det att testresultaten säkerställts av MRO, innebärande bl.a. att alternativa medicinska förklaringar till ett positivt analysvar utesluts, skall resultaten rapporteras till arbetsgivaren.

Sådan rapportering skall dock endast ske i de fall som testresultaten påvisar brott mot denna policy

2017
LH

§ 8. Åtgärder vid alkohol och/eller drogpåverkan eller vid misstanke om sådan påverkan

Misstanke om brott mot policyn skall av arbetsgivaren utredas snarast möjligt.

Eventuell rehabilitering, omplacering, eller skiljande från befattningen, uppsägning eller avskedande skall bedömas mot bakgrund av denna policy och i enlighet med gällande regler i lag, kollektivavtal samt rådande rättspraxis.

En anställd som bedöms vara påverkad av alkohol eller droger skall avvisas från tjänstgöring. Om den anställde i samband därmed bedöms utgöra en säkerhetsrisk ombord i fartyget skall denne hållas under erforderlig uppsikt. Om den anställde skiljs från tjänsten skall arbetsgivaren ombesörja att eventuell hemresa kan ske på ett säkert sätt.

Vid positivt testresultat skall den anställde snarast genomgå företagshälsovårdens undersökning och bedömning.

§ 9. Uteblivande från testning

Den som kallats för att testas, men som likväl uteblir utan att giltigt förfall förelegat, skall anses ha begått ett allvarligt brott mot denna policy. Detsamma skall gälla den som vägrar att avge prov eller som på annat sätt, genom handling eller underlåtenhet, försvårar eller hindrar testförfarande.

§ 10. Stöd och rehabilitering

Arbetsgivaren har enligt lag ett ansvar för att utreda och aktivt medverka till att av läkare fastställda rehabiliteringsåtgärder för anställda med missbruksproblem möjliggörs. All hantering av rehabiliteringsärenden skall ske under iakttagande av tystnadsplikt.

Enligt mellan parterna gällande arbetsmiljöavtal skall i rederierna inrättas ett samverkansorgan för handläggning av övergripande arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor. Detta samverkansorgan bör inrätta en anpassningsgrupp med uppgift att hantera rehabiliteringsfrågor.

Målsättningen med rehabilitering är att den anställde skall kunna återvända till sin arbetsplats. All sådan rehabilitering skall ske under kontrollerade former och efter en i förväg fastställd tidsplan. Rehabilitering kräver ett helhjärtat engagemang från alla, inkluderande problemidentifiering.

Ett rehabiliteringsprogram överenskommits mellan arbetsgivaren och den anställde. Om den senare så önskar skall detta ske i samråd med fackets företrädare. Rehabiliteringsprogrammet måste följas och den anställde skall aktivt medverka till sin rehabilitering. Om så inte sker, riskerar den anställde att sägas upp på grund av omständigheter hänförliga till den anställde personligen.

Arbetsgivaren skall genom anslutning till företagshälsovård och/eller på annat sätt säkerställa att tillgång till kvalificerade rehabiliteringsresurser finns tillgängliga.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

§ 11. Lokala anpassningar

I vissa företag kan verksamhetens art motivera att avvikande, skriftliga, regler överenskommes. Sådana avvikande regler förutsätter, för sin giltighet, de centrala parternas godkännande.

§ 12. Tillämpning

Parterna skall, såväl lokalt som centralt, gemensamt verka för att denna policy efterlevs.

Den anställda skall delges policyn och skriftligen, på den bifogade blanketten, eller på annat lämpligt sätt, bekräfta att vederbörande har tagit del av policyn.

Stockholm den 18 december 2015

SJÖFARTENS ARBETSGIVAREFÖRBUND



Lars Andersson

SJÖBFÄLSFÖRENINGEN



Lennart R. Jonsson