



LUNDS
UNIVERSITET

Drogtester i arbetslivet - En kvalitativ studie om normbildningsprocessen på arbetsmarknaden

Av Anna Uddenfeldt

LUNDS UNIVERSITET
Rättssociologiska institutionen

Kandidatuppsats (RÄSK02)
Vårterminen 2022



Handledare: Matthias Baier
Examinator: Peter Bergwall

Abstract

The purpose of this study is to examine and investigate what the norm-setting process looks like in regards to regulations that give employers the opportunity to request and demand drug tests from their employees. To fulfill the purpose of the study, a qualitative research method with semi-structured interviews were conducted. The sample consisted of employers and union worker representatives. Furthermore, thematic content analysis and Foucault's theoretical framework were used in order to analyze the collected material. The results of the study show that the norm formation process is characterized by provisions within the Work Environment Act and the Co-determination Act. Furthermore, the results indicate that customer requirements, other types of tests, union views and the importance of a policy are important conditions in the process. The results of the study contribute with a deeper understanding of the labor market's norm-forming processes and an insight into the conditions that apply within it.

Nyckelord: arbetsmarknaden, drogtest, normbildningsprocess, kontroll

Antal ord: 12 000

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.1. Problemformulering	4
1.2. Syfte och frågeställningar	5
1.3. Avgränsningar	6
1.4. Disposition	6
2 Rättsliga utgångspunkter	7
3 Tidigare forskning	10
3.1. Forskning om drogtester	10
3.2. Forskning om normbildningsprocesser på arbetsmarknaden	12
4 Teoretiskt ramverk	14
4.1. Foucaults maktbegrepp	14
4.2. Relevans för studien	16
5 Metod	17
5.1. Metodologiska överväganden	17
5.2. Datainsamling och urval	17
5.3. Analysmetod	18
5.4. Validitet och reliabilitet	19
5.5. Forskningsetiska principer	19
5.6. Metodreflektion	20
6 Resultat och analys	21
6.1. Regleringen	21
6.2. Regleringens tillkomst	22
6.3. Kundkrav	25
6.4. Andra typer av tester	28
6.5. Fackliga synpunkter	30
6.6. Vikten av reglering och arbetstagarnas mottagande	33
7 Diskussion och slutsatser	36
7.1. Framtida forskning	42
8 Referenslista	43
9 Bilagor	47
9.1. Bilaga 1: intervjuguide	47

1 Inledning

Svenska arbetsgivares intresse av att genomföra olika kontrollåtgärder gentemot arbetstagare har ökat. Det har bl.a. skett en ökning av genomförda drogtester i arbetslivet (Vision, 2019). 2018 analyserade Karolinska Universitetssjukhusets laboratorium 105 000 drogtester från svenska arbetsplatser, vilket är en fördubbling från 2015 (Värnamo Nyheter, 2019). Ökningen tyder på att drogtester av arbetstagare förekommer inom allt fler branscher (Ttela, 2017). Drogtester i arbetslivet står emellertid i konflikt med intresset av att skydda arbetstagarens personliga integritet (jämför AD 1991 nr 45). Det kan exempelvis upplevas som alltför ingripande eftersom drogtester innebär bl.a. en kontroll av vad arbetstagare gör på sin fritid. Vidare kan arbetstagare vara rädda dels för konsekvenserna av ett positivt test, dels för att avslöja ett eventuellt drogmissbruk.

Det saknas särskild lagstiftning om drogtester i arbetslivet. Enligt 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML) ska en arbetsgivare vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare kan arbetsmarknadens parter avtala om tillåtligheten av drogtester. Arbetsledningsrätten kan ibland rättfärdiga att arbetsgivaren kräver drogtest även om ett sådant avtal saknas (SOU 2009:44, s. 304). Inom den offentliga sektorn kan den enskildes skydd gentemot det allmänna mot påtvingade kroppsliga ingrepp i 2 kap. 6 § regeringsformen (1974:152) (RF) få betydelse. Mot bakgrund av bristen på heltäckande regelverk gällande drogtester tillsattes 2006 en särskild utredning av regeringen med uppdrag att lämna förslag till en lagreglering för skydd av den personliga integriteten i arbetslivet (Dir. 2006:55). Utredningens förslag har emellertid inte resulterat i lagstiftning.

1.1. Problemformulering

Som nämnts ovan har det skett en ökning av drogtester på arbetsmarknaden samtidigt som det saknas någon direkt reglering av tillåtligheten. Arbetsgivares möjligheter att kräva att arbetstagare underkastar sig drogtester regleras främst genom avtal som förhandlas fram av arbetsmarknadens parter och blir bindande normer på arbetsplatsen. Arbetsmarknadens parter består främst av å ena sidan enskild

arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan av arbetstagarorganisationer. Arbetstagarna är således inte direkt involverade eller delaktiga i utformandet av tillåtligheten av drogtester, trots att det är arbetstagarna som berörs och måste underkasta sig dem. I ett lagstiftningsärende kan allmänheten följa processen från utredning till riksdagsbehandling. Kollektivavtal, anställningsavtal och policys skiljer sig från lagstiftningsärenden då det främst berör de inblandade parterna, vilket innebär att allmänheten inte har samma insyn i varken beslutsprocessen eller normernas innehåll.

Mot bakgrund av ovanstående är det relevant ur ett rättssociologiskt perspektiv att undersöka processen bakom de normer som ger arbetsgivare möjlighet att drogtesta sina arbetstagare. Tidigare forskning gällande drogtester på arbetsmarknaden tar inte direkt sikte på frågan gällande normbildningsprocessen, vilket är ett forskningsgap denna studie ämnar att undersöka. För att undersöka detta är det av betydelse att intervjua de parter som är inblandade i normbildningsprocessen, närmare bestämt fackliga organisationer och arbetsgivar sidan.

1.2. Syfte och frågeställningar

Studien ämnar att undersöka och utreda hur arbetsmarknadens parter förhandlar om och skapar normer på arbetsmarknaden. Syftet är följaktligen att undersöka normbildningsprocessen gällande arbetsgivares möjlighet att kräva att arbetstagare underkastar sig drogtester. Avsikten är inte att ge generaliserbara svar för hela arbetsmarknaden, utan en inblick i normbildningsprocessen och de aspekter och villkor som gör sig gällande i processen. Studien ger således en djupare förståelse för arbetsmarknadens normbildningsprocesser på detta område. För att uppfylla studiens syfte har två frågeställningar formulerats:

- 1. Hur förhandlar arbetsmarknadens parter fram reglering som ger arbetsgivare möjlighet att kräva att arbetstagare underkastar sig drogtester?*
- 2. Vilka aspekter och villkor gör sig gällande inom denna normbildningsprocess?*

1.3. Avgränsningar

Studien avgränsas till att endast undersöka den svenska arbetsmarknaden. Det empiriska materialet avgränsas genom att studera arbetsgivare och den fackliga sidan. Enskilda arbetstagares perspektiv har inte inkluderats i det empiriska materialet eftersom arbetet berör normbildningsprocessen och dess parter till vilka enskilda arbetstagare inte hör. Slutligen avgränsas studien genom att undersöka den privata marknaden och inte den offentliga. Inom den offentliga sektorn råder det delade meningar om huruvida drogtester ens kan avtalas om. Normbildningsprocessen inom den offentliga sektorn skiljer sig även från den privata sektorns process. Sammantaget innebär detta att det inte är möjligt att behandla båda normbildningsprocesser inom ramen för denna studie. Givet de angivna avgränsningarna bedöms underlaget vara tillräckligt för att uppfylla studiens syfte.

1.4. Disposition

I kommande avsnitt presenteras en översikt av rättsliga utgångspunkter gällande frågan om drogtester på arbetsmarknaden. I tredje avsnittet redogörs för tidigare närliggande forskning. I efterföljande avsnitt presenteras studiens teoretiska ramverk, bestående av Foucaults teori och grundläggande begrepp om maktens utövningar och funktioner. I det femte avsnittet presenteras studiens metod och i avsnitt sex redogörs studiens empiriska material som analyseras i relation till studiens teori, syfte och frågeställningar. Slutligen presenteras studiens slutsatser samt förslag på framtida forskning.

2 Rättsliga utgångspunkter

I följande avsnitt redovisas rättsliga utgångspunkter gällande drogtester på arbetsmarknaden. I Sverige finns inte någon särskild lagstiftning om drogtester i arbetslivet, trots att frågan har utretts vid flera tillfällen, senast i betänkandet SOU 2009:44. Det finns ändå viss lagstiftning och rättspraxis som är av intresse för frågan om en arbetsgivare har rätt att kräva att en anställd ska underkasta sig drogtest.

Förutsättningarna kan skilja sig åt för den privata arbetsmarknaden och inom den offentliga sektorn. På den privata arbetsmarknaden anses det i princip vara en avtalsfråga om en arbetstagare är skyldig att underkasta sig drogtest. Både kollektivavtal och enskilda avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare om sådana tester är giltiga om arbetsgivaren har ett gott skäl för att kräva drogtest. Arbetsdomstolen har i ett rättsfall gällande saklig grund för uppsägning uttalat sig principiellt i frågan om förutsättningar för drogtest, se AD 1991 nr 45. Enligt Arbetsdomstolen kan avtal träffas om skyldighet för arbetstagare att underkasta sig urinprovstagning i syfte att spåra narkotikamissbruk när avtalet är avsett att tillgodose säkerheten i ett arbete som på ett utpräglat sätt kräver gott omdöme, god reaktionsförmåga och skärpt uppmärksamhet. Domstolen erinrade också om de skyldigheter beträffande bl.a. säkerheten på en arbetsplats som arbetsgivare och arbetstagare har enligt AML.

AML gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. I 3 kap. regleras arbetsgivares och arbetstagares skyldigheter att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall samt se till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav. Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Han ska vidare följa angivna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall, se 3 kap. 1a – 2a §§ och 4 § AML. Drogtester anges inte som specifik säkerhetsåtgärd i AML. Arbetsdomstolen har emellertid uttalat sig om drogtest som en motiverad åtgärd ur

arbetsmiljösynpunkt på vissa arbetsplatser, se bl.a. rättsfallet i föregående stycke och AD 1998 nr 97.

På den svenska arbetsmarknaden utgörs regleringarna för anställningsvillkoren främst av kollektivavtalet (Källström & Malmberg 2018, s. 69). Kollektivavtal träffas mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation och reglerar anställningsvillkor och förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, se 23 § lagen 1976:580 om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Arbetsgivare ska enligt 11 § MBL på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken han är bunden genom kollektivavtal, innan han beslutar om viktigare förändring av verksamheten. Detsamma gäller innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisation har enligt 10 § MBL förhandlingsrätt i frågor rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare som är medlem i arbetstagarorganisationen.

En allmän rättsgrundsats som inte är reglerad i lag och som gäller oavsett stöd i kollektivavtal är principen om arbetsledningsrätt. Den ger en arbetsgivare rätt att fritt leda och fördela arbetet (Källström & Malmberg 2018, s. 191). Arbetstagaren är skyldig att följa arbetsgivarens beslut. Arbetsdomstolen har i ett rättsfall slagit fast att en arbetsgivare till följd av arbetsledningsrätten *kan* ha rätt att kräva att arbetstagaren underkastar sig drogtest även utan stöd av uttrycklig överenskommelse om sådan test i avtal, se AD 2001 nr. 3. Arbetsledningsrätten måste emellertid utövas inom ramen för arbetstagarens anställning och får inte utövas i strid med lag eller god sed, se exempelvis AD 2010 nr 51.

Inom den offentliga sektorn kan grundlagsskyddet för den enskilda medborgarens grundläggande fri- och rättigheter få betydelse. Enligt 2 kap. 6 § RF är var och en gentemot det allmänna skyddad mot påtvingade kroppsliga ingrepp. Att skyddet gäller gentemot det allmänna innebär att bestämmelsen endast får betydelse inom den offentliga sektorn (Pfeifer 2019, s. 134). Skyddet mot påtvingade kroppsliga ingrepp i 2 kap. 6 § RF får endast begränsas genom lag och för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle, se 2 kap. 20 § RF. Med begreppet kroppsligt

ingrepp avses bl.a. läkarundersökning, vaccinering och blodprovstagning samt liknande företeelser som brukar betecknas med ordet kroppsbesiktning (prop. 1975/76:209 s. 147). Kroppsbesiktning omfattar även provtagningar av kroppsutsöndringar och andra kroppsprodukter, se 28 kap. 12 § rättegångsbalken (1942:740) och JO 2009/10 s. 39.

En lagbestämmelse som begränsar skyddet i RF finns i 30 § lagen 1994:260 om offentlig anställning (LOA). I den bestämmelsen regleras en skyldighet för vissa anställda inom den offentliga sektorn att underkasta sig periodiska hälsoundersökningar. För sådan skyldighet krävs att arbetstagaren även enligt kollektivavtal eller föreskrifter av regeringen är skyldig att genomgå hälsoundersökning. Enligt Karl Pfeifer (2019) saknas däremot rättsligt stöd för att genom kollektivavtal eller enskilt avtal reglera en skyldighet för arbetstagare inom LOA:s tillämpningsområde att genomgå något annat kroppsligt ingrepp för att avgöra om denne är drogpåverkad eller liknande. Pfeifer (2019) konstaterar dock att det förekommer andra uppfattningar i frågan och att det finns de som hävdar att det finns utrymme för att, utan hinder av RF:s bestämmelser, med stöd av arbetsledningsrätten kräva drogtest av offentliganställda eller avtalsreglera om sådan skyldighet.

3 Tidigare forskning

I följande avsnitt presenteras tidigare forskning beträffande frågan om drogtester på arbetsplatser samt normbildningsprocesser på arbetsmarknaden. Tidigare forskning berör inte normbildningsprocessen som möjliggör för arbetsgivare att påfordra drogtester av sina arbetstagare. Forskningen är trots det av relevans för studien, dels för att ge en överblick över rådande forskningsläge, dels för att påvisa det forskningsgap denna studie ämnar att undersöka.

3.1. Forskning om drogtester

AnnaMaria Westregård (2002) har forskat om intresseavvägningar som bör göras gällande integritetsfrågor på arbetsmarknaden. Intresset för arbetsgivare att genomföra integritetskänsliga åtgärder grundar sig delvis i en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att se till att arbetsplatsen är en säker plats och ansvaret för att främja en god arbetsmiljö (Westregård 2002, s. 91). Denna skyldighet inbegriper även intresset av att hålla arbetsplatsen drogfri (ibid.). Vidare kan drogtester fungera som kontrollåtgärd för att undvika att arbetstagare orsakar skador på miljö och egendom på arbetsplatsen. Slutligen menar Westregård (2002, s. 93) att det föreligger ett särskilt intresse av att drogtesta arbetstagare som anlitas av andra företag. Detta eftersom företag som anlitar arbetskraften ställer krav på att arbetstagarna är drogfria (ibid.). Westregård (2002) lyfter följaktligen fyra arbetsgivar-intressen *emot* att genomföra dessa åtgärder vilka är den ekonomiska kostnaden, risken för att komma i konflikt med arbetstagarna eller facket, dåligt rykte för företaget om många visar sig vara drogmissbrukare samt att arbetsgivarna sällan har ett egenintresse av att genomföra drogtester (Westregård 2002, s. 94). De fackliga organisationerna kan ha intresse av att drogtester genomförs om företaget annars riskerar att inte få några arbetsuppdrag (ibid.). Vidare har de fackliga organisationerna intresse av att delta i regleringen av integritetskänsliga åtgärder (Westregård 2002, s. 119). Det finns emellertid fackliga organisationer som snarare vill att dessa åtgärder ska regleras med arbetsgivarens arbetsledningsrätt, istället för genom kollektivavtal (Westregård 2002, s. 120).

Mimmi Eriksson och Börje Olsson (2001) har redogjort för problematiken med drogtestar i en undersökning vid Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning. Undersökningen visar att 36 procent av arbetsgivarna svarade att de har drogtestar på arbetsplatsen (Eriksson & Olsson 2001, s. 228). Respondenterna var främst företag inom tillverkningsbranschen, sjukvården samt den sociala sektorn (ibid.). De vanligaste anledningarna till drogtesterna var säkerhets- eller policyskäl (Eriksson & Olsson 2001, s. 229). Slutligen redovisas att 19 procent av arbetsgivarna som inte har drogtestar har diskuterat frågan men beslutat om att inte införa det med anledning av respekt för den personliga integriteten (Eriksson & Olsson 2001, s. 230).

Ulric Hermansson et al. (2010) har forskat om användningen av drogtestar i arbetslivet som metod för att upptäcka narkotikaproblem. Hermansson et al. (2010) redogör för två olika studier som påvisar att personer som använt narkotika hade frånvaro, sagt upp sig, blivit uppsagda eller varit involverade i arbetsplatsolyckor i större utsträckning än personer som inte använt narkotika. Hermansson et al. (2010) konstaterar att drogtestar i arbetslivet kan motiveras utifrån fler anledningar än behandling för den narkotikamissbrukande. Slutligen belyses vikten av att drogtestar används som en del i ett genomtänkt program och genomförs med kvalitetssäkrade analysmetoder (Hermansson et al. 2010).

Även Peter Westerholm (2010) lyfter frågan om drogtestar i arbetslivet. Westerholm (2010) belyser en studie från 2004 av IIDTW som konstaterar bl.a. att det *inte* förekommer ett starkt samband mellan droganvändning och minskad arbetsprestation, sjukfrånvaro och arbetsolycksfall. Fortsättningsvis belyser studien att trots faktumet att påverkan av droger innebär en risk i säkerhetskänsliga verksamheter finns emellertid ingen bevisning för ett starkt samband mellan olycksfall och droganvändning (ibid.). Westerholm (2010) markerar att drogtestar endast upptäcker droganvändning, vilket nödvändigtvis inte måste vara en indikation på ett missbruk hos personen i fråga. Sammanfattningsvis menar Westerholm (2010) att frågan om drogtestning i arbetslivet inte är självklar, utan bör vidare diskuteras och undersökas.

3.2. Forskning om normbildningsprocesser på arbetsmarknaden

Tidigare forskning har undersökt orsaker till arbetsplatsolyckor och faktorer som påverkar säkerhetsbeteende på arbetsplatsen, emellertid inte i Sverige. En studie gjord av Jane Mullen (2004) visar att arbetstagare ignorerade säkerhetsrutinerna trots en medvetenhet kring riskerna. Studien förklarar individens osäkra arbetsmetoder genom olika organisatoriska faktorer. Även Chris Wrights (1986) studie syftar till att belysa de sociala orsakerna till arbetsplatsolyckor. Studien konkluderar att "påskyndandet" av effektivt arbetande bildar normer på arbetsplatsen som innebär att personalen tar säkerhetsrisker i arbetet. Normen innebär således att arbetstagarna prioriterar effektivt arbete framför säkerhetsrutiner.

Christel Backman (2012) undersöker regleringen och användandet av uppgifter ur belastningsregistret. Backman (2012) framhåller att användandet av utdrag ur belastningsregistret är en känslig fråga. Detta eftersom det finns intresse hos tidigare dömda personer att hålla uppgifter ur belastningsregistret hemliga, men att det även finns ett intresse hos arbetsgivare att ta del av dessa uppgifter. Uppgifterna som finns i belastningsregistret är sekretessbelagda och är endast tillgängliga för myndigheter och organisationer som fått särskilt tillstånd genom lagstiftning (ibid.). Det finns även så kallade "9 §- utdrag", vilket är ens personliga rätt att ta del av uppgifter om sig själv i registret. Enligt Backman (2012) har dessa typer av utdrag ökat i Sverige. Ungefär 75 procent av alla "9 §-utdrag" görs indirekt på begäran av arbetsgivare som saknar befogenhet själv. Denna typ av tillgång eller utdrag ur belastningsregistret är inte förbjuden, men inte heller i enlighet med lagstiftningen som finns gällande frågan (ibid.). Backmans (2012) undersökning visar att en anledning till ökningen är införandet av bestämmelsen om att arbetssökande inom skola och barnomsorg behöve genomgå obligatorisk registerkontroll. Bestämmelsen har lett till att belastningsregistret blivit mer uppmärksammat på arbetsmarknaden, vilket har lett till att denna metod har blivit en normaliserad del av allt fler rekryteringsprocesser (ibid.).

Sammanfattningsvis berör tidigare forskning främst studier om vilka funktioner drogtesten kan ha samt vilka samband som finns mellan drogmissbruk och arbetsplatser. Vidare berör tidigare forskning de olika parternas intressen för respektive

emot drogtester. Forskningen har således dels fokus på själva drogtesterna, dels fokus på olika intressen gentemot dem. Den tidigare forskningen kan därför, i viss mån, jämföras med denna studie vad det gäller frågor om bakgrunden till att införa drogtester på arbetsplatser. Det saknas emellertid forskning som berör normbildningsprocessen som möjliggör drogtester, inom vilken flera parter är involverade i, vilket slutligen belyser det forskningsgap denna studie ämnar att undersöka.

4 Teoretiskt ramverk

I följande avsnitt redogörs för studiens teoretiska ramverk. Michel Foucaults teorier och grundläggande begrepp om maktens utövningar och funktioner ligger till grund för studiens analys. Det ska poängteras att mot bakgrund av studiens syfte kommer denna redogörelse begränsas till att endast beröra de delar av Foucaults teorier som är mest väsentliga för studien. Avsnittet avslutas med en redogörelse för teorins relevans för studien.

4.1. Foucaults maktbegrepp

Panoptikon är en idé om övervakning som utvecklades av Jeremy Bentham under slutet av 1700-talet (Lindgren 2003, s. 388). Idén om panoptikon är en ring av celler runt ett torn placerat i mitten av ett fängelse, vilket möjliggör en överblick över varje cell. Enligt Foucault utvecklades idén om övervakning i samband med kapitalismens framväxt (ibid.). Panoptikon handlade således inte enbart om fängelset utan någonting som genomsyrar det nya kapitalistiska samhället och dess verksamheter. Denna typ av övervakning benämner Foucault som disciplinär makt, vilket karakteriseras av hierarkisk översyn, normaliserande sanktion samt båda dess integration i olika undersöknings- och prövningsprocesser (Lindgren 2003, s. 389). I nutidens samhälle finns denna typ av disciplinära makt exempelvis i form av kameraövervakning på gatorna eller genom digitala arkiv där alla medborgare finns registrerade. Detta är även en typ av makt som Foucault benämner som bio-makt. Bio-makt finns i det moderna samhället och verkar dels genom att disciplinera individen, dels genom en reglering av samhället (Lindgren 2003, s. 390). Det rör sig således om olika tekniker för att utöva diskret makt och disciplinering av individer i vardagliga situationer.

Foucault menar att makt är en grundläggande kraft som finns inom varje mänsklig relation. Inom varje relation föreligger en maktdimension som är präglad av olika föränderliga krafter (Lindgren 2003, s. 391). Maktrelationer kan således inte endast härledas till staten eller institutioner utan finns inom alla olika relationer (Lindgren 2003, s. 392). Han menar därför att makt inte *produceras* av staten eller institutioner,

däremot *reproduceras* den där genom olika strukturer. Makt är ingenting som någon innehar utan är istället någonting som, med olika medel, utövas och verkar inom olika sociala relationer (Lindgren 2003, s. 393). Vidare menar Foucault att den disciplinära makten främst är produktiv eftersom den kan skapa och leda medborgarna i önskvärd riktning. Makten disciplinerar individer till att bli värdefulla för samhället och har kraften att forma och utveckla individernas viljor och tankesätt. Det är således inte enbart en repressiv och förgörande kraft som en individ eller grupp besitter och utövar nedåt (Lindgren 2003, s. 391). Det är alltså möjligt att analysera hur makt utövas och hur maktrelationer ser ut i olika lokala sammanhang genom att undersöka vilka medel som används för detta. Foucault menar vidare att det finns motstånd till makten. Detta kallas i denna studie för *motmakt*. Motmakt är det motstånd och de hinder som makten möter i sin utövning (Lindgren 2003, s. 393). Motmakt finns i skiftande slag, det existerar inte enbart ett typ av motstånd. Motmakt är med andra ord likt makten också en form av utövande av makt.

En annan central aspekt av Foucaults maktbegrepp är att makt och vetande förutsätter och står i ett ömsesidigt beroende gentemot varandra (Lindgren 2003, s. 392). De disciplinerande maktformerna i det moderna samhället är starkt knutna till kunskap. I det moderna samhället finns inte makt utan kunskap, utan makt och kunskap förutsätter varandra. Kunskap ändras från en tid till en annan och beror på vilken kontext den återfinns i. På samma sätt som att makt existerar i varje relation, finns även kunskap. Inom varje relation verkar således en varierande växelverkan mellan dessa två krafter (ibid.). Detta är sammanlänkat med språket som Foucault menar konstruerar verkligheten. Förändringar i språkbruket innebär även förändringar i uppfattningen om verkligheten. Språket är således också en typ av makt eller social kontroll, eftersom det påverkar människor och blir deras sanning (Rose et al. 2006, s. 9).

Foucault utvecklade begreppet "Governmentality", vilket kännetecknar det moderna samhällets maktutövning (Hultqvist & Petersson 1995, s. 25). Det är ett begrepp som beskriver övergången från ett centraliserat maktstyre till ett decentraliserat. Det vill säga att makten förut var repressiv och utövades av en härskande hierarkisk överordnad. Makten i det moderna samhället har istället utvidgats till fler områden och består av olika tekniker. Makten vill tillika säkra social ordning, teknikerna för denna

maktutövning har emellertid förändrats och blivit mer avancerade (ibid.). Governmentality kan översättas till "styrningsmentalitet". Begreppet förklarar hur det moderna samhället genom olika former av maktutövning reglerar, påverkar och styr människors beteende och kunskapssystem (Hultqvist & Petersson 1995, s. 26). Genom styrningsmentaliteten i samhället skapas således normer, och även politiska beslut, som människor följer på ett normaliserat sätt och internaliserar över tid.

4.2. Relevans för studien

Foucaults teoretiska ingång möjliggör en analys av studiens material med relation till studiens syfte och frågeställningar. Arbetsmarknaden och olika enskilda arbetsplatser kan vara föremål för att applicera det panoptiska temat samt Foucaults maktanalys. Vidare kan undersökas vilka medel och tekniker som används inom normbildningsprocessen gällande arbetsgivarens möjlighet att kräva att arbetstagare underkastar sig drogtest. Arbetsmarknadens enskilda parter utgörs av individer, och följaktligen föreligger en maktrelation mellan dessa. Genom en analys av dessa maktrelationer, i kombination med att undersöka vilka medel som används för utövning av makt, kan en djupare förståelse fås för normbildningsprocessen. Foucaults idéer om motmakt som makten möter går även att applicera på studiens material. Därigenom kan undersökas om makten på arbetsmarknaden möter någon motmakt och i vilken form den i sådana fall förekommer. Begreppet styrningsmentalitet kan uppmärksamma olika sätt som arbetsmarknadens parter agerar och bildar normer som syftar till att forma eller reglera uppförande och beteende. Slutligen kan analysen inbegripa Foucaults idé om maktens och kunskapens interdependens.

5 Metod

I följande avsnitt beskrivs och motiveras studiens metodologiska överväganden, datainsamling och urval. Vidare beskrivs vald analysmetod samt en diskussion om validitet, reliabilitet och forskningsetiska principer.

5.1. Metodologiska överväganden

För att uppfylla studiens syfte har kvalitativ forskningsmetod använts med semi-strukturerade intervjuer. Detta metodval motiveras mot att det i studien antas en konstruktionistisk ontologi, innebärande att sociala företeelser inte betraktas som någonting objektivt, utan snarare någonting som konstruerats av samspelet mellan individer (Bryman 2020, s. 455). Studien har vidare ett interpretativistisk perspektiv i betydelsen att fokus ligger på förståelse och tolkning av den sociala verkligheten samt människors uppfattning om den (ibid.). Det kvalitativa metodvalet är av relevans för denna studie eftersom den syftar till att undersöka normbildningsprocessen gällande arbetsgivares möjlighet att kräva drogtestar av sina arbetstagare. Det är således ett syfte som kräver förståelse för hur samspelet mellan individer på arbetsmarknaden ser ut. Vidare har studiens teoretiska ramverk framtagits i samband med materialinsamlingen, vilket utgör en induktiv ansats i studien. Det fanns således inga förväntningar på resultatet på förhand, vilket potentiellt ger en mer rättvis bild av forskningsfrågan (Bryman 2020, s. 49).

5.2. Datainsamling och urval

Insamling av data har genomförts med hjälp av semi-strukturerade intervjuer. Valet har gjorts mot bakgrund av att det på arbetsmarknaden är enskilda parter som förhandlar och bildar normer vilket allmänheten inte har speciellt stor insyn i. Förförståelsen för denna normbildningsprocess är således begränsad. Det finns därmed intresse av att låta informanten, i viss mån, styra intervjun i olika riktningar och på så sätt insamla information som enligt informanten är relevant (Bryman 2020, s. 561). Detta motiverar följaktligen valet av semi-strukturerade intervjuer. Genom att intervju-upplägget är

något flexibelt behövde frågorna nödvändigtvis inte ställas i den uppställda ordningsföljden och det fanns även möjlighet till följdfrågor (ibid.).

Studiens urvalsprocess är dels utifrån tillvägagångssättet målstyrt urval, dels med inslag av bekvämlighetsurval och snöbollsurval. Det målstyrda urvalet innebar att informanterna har valts utifrån kriterier som möjliggör att studien uppfyller sitt syfte och besvarar frågeställningen (Bryman 2020, s. 498). Det är av intresse för studien att intervjua de parter på arbetsmarknaden som är involverade i normbildningsprocessen gällande frågan om drogtester. Det rör sig således om fackliga företrädare och arbetsgivare på vars arbetsplatser drogtester förekommer. Arbetstagare inkluderas inte i urvalet med anledning av att de inte är delaktiga i normbildningsprocessen. Det målstyrda urvalet genererade inte många informanter. Däremot föreslog flera av de kontaktade personerna andra potentiella deltagare. Således genererades urvalet till viss del av ett snöbollsurval (Bryman 2020, s. 504). Bekvämlighetsurvalet har bestått av att kontakta personer som, enligt vetskap sedan tidigare, arbetar på en arbetsplats med drogtester (Bryman 2020, s. 243). Sammantaget resulterade detta i sex stycken intervjuer, varav fyra med arbetsgivare och två med fackliga företrädare. Första arbetsgivaren är verksam inom ett företag som tillhandahåller andra företag bl.a. IT-tjänster. Andra arbetsgivaren är verksam inom ett stort transportföretag som erbjuder allmänheten resor. Tredje arbetsgivaren är verksam inom forskningssektorn och är en stor operationell verksamhet. Fjärde arbetsgivaren är verksam inom ett stort företag som tillhandahåller tjänster inom bl.a. bevakning och säkerhet. De fackliga informanterna representerar två stora arbetstagarorganisationer. Innan intervjuerna genomfördes utformades en intervjuguide med främst öppna frågor gällande processen bakom drogtester på arbetsplatsen (se bilaga 1). Intervjuguiden utformades utan påverkan av studiens teoretiska ramverk eftersom teorivalet gjordes i samband med materialinsamlingen. Samtliga intervjuer pågick i ungefär en timme och genomfördes digitalt. Intervjuerna har spelats in och sedan transkriberas. Transkribering finns tillgänglig vid förfrågan.

5.3. Analysmetod

Studiens insamlade material bearbetas genom en tematisk analysmetod. Genom denna metod urskiljs och kartläggs olika teman ur studiens material vilka är kopplade till

studiens syfte och fokus (Bryman 2020, s. 703). Identifierandet av teman innebär ett sökande efter bl.a. repetitioner, likheter och skillnader i materialet (Bryman 2020, s. 705). Genom att noggrant granska studiens material kan återkommande teman urskiljas. Vidare kan likheter och skillnader identifieras i materialet genom att undersöka hur informanterna diskuterar olika teman. Genom en tematisk analysmetod kan således teman som är relaterade till studiens syfte och frågeställningar upptäckas, vilket följaktligen ger mening till materialet och studien (Bryman 2020, s. 707). Den tematiska innehållsanalysen genomfördes genom att stifta bekantskap med transkriberingen från intervjuerna. Genom detta identifierades återkommande ord vilka utgjorde olika koder. Därefter bearbetades koderna ytterligare och utifrån dess relevans gentemot studiens syfte och frågeställningar skapades teman. Temana är således skapade utifrån dess relation och möjlighet till att kunna besvara studiens frågeställningar. Temana presenteras i studiens resultat- och analysavsnitt, där utvalda citat från intervjuerna representerar respektive tema. Dessa tolkas och analyseras i relation till studiens valda teoretiska ramverk.

5.4. Validitet och reliabilitet

Studiens externa reliabilitet är begränsad eftersom sociala miljöer ständigt förändras vilket följaktligen försvårar studiens replikerbarhet (Bryman 2020, s. 465). Studien har emellertid hög intern reliabilitet eftersom studien genomförs av enbart en person. Det finns därför inte fler tolkningar av materialet (ibid.). Studien förhåller sig till de forskningsetiska principerna vilket innebär att informanterna dels fått ta del av transkriberingen, dels fått ta del av den färdiga studien för att bekräfta deras uppgifter. Studien har således hög intern validitet eftersom detta ökar studiens trovärdighet. Denna studie ämnar att ge en inblick i hur arbetsmarknadens parter förhandlar om och bildar normer på arbetsmarknadens gällande drogtestar. Studien har således låg extern validitet med anledning av att resultatet inte är generaliserbart (Bryman 2020, s. 466).

5.5. Forskningsetiska principer

Studien förhåller sig till de forskningsetiska principer som gäller för svensk forskning. Informationskravet och samtyckeskravet uppfylldes dels inledningsvis när kontakt till informanterna togs, dels vid själva intervjutillfället. Vid den initiala kontakten

informerades informanterna om studiens syfte och tillvägagångssätt, samt tillfrågades om eventuell medverkan (Bryman 2020, s. 170). Intervjutillfällena inleddes med att informanterna blev upplysta om att medverkan var frivilligt och att svaren är anonyma. Varken informanternas eller företagens namn kommer att utelämnas. Vidare förfrågades varje informant huruvida de gav samtycke till att intervjun spelades in för att sedan raderas efter transkribering. Således har även konfidentialitetskravet och nyttjandekravet uppfyllts (Bryman 2020, s. 171). Efter intervjun fick samtliga informanter tillgång till transkriberingen för att få möjlighet att bekräfta sitt material.

5.6. Metodreflektion

Metodvalen görs mot bakgrund av studiens syfte och frågeställningar. Den kvalitativa forskningsmetoden med semi-strukturerade intervjuer är en av studiens styrkor eftersom studien syftar till att skapa en djupare förståelse för normbildningsprocessen som möjliggör drogtester i arbetslivet. En kvantitativ forskningsmetod hade inte genererat en lika djup förståelse för processen. Studiens urval är av både fördel och nackdel. Urvalet består av relevanta informanter för att besvara studiens frågeställningar och utifrån denna studiens omfång utgör materialet en mättnad. Vid utökat omfång hade det varit gynnsamt att öka urvalet, vilket möjligen hade genererat ett resultat med fler aspekter. En nackdel med studiens urval är att informanterna inte står sig lika i antal utifrån respektive part. Urvalet består av fyra stycken arbetsgivare och två stycken fackliga representanter. Det hade möjligen varit till fördel för studiens urval om de var tre stycken vardera.

6 Resultat och analys

I följande avsnitt presenteras studiens material och analys. Avsnittet är kategoriserat efter teman som identifierats i materialet som relaterar till studiens frågeställningar. Vidare analyseras respektive tema i relation till studiens teoretiska ramverk och relateras till tidigare forskning. Informanterna från arbetsgivarsidan benämns som AG1, AG2, AG3 och AG4. De två fackliga informanterna benämns som F1 och F2.

6.1. Regleringen

Inledningsvis ska kort redogöras för på vilket sätt respektive informant reglerar drogtester. Samtliga informanter har förhandlat om drogtester mellan arbetsgivare och den fackliga sidan. Alla har emellertid inte träffat avtal om drogtester, vilket F2 inte menar vara en självklarhet:

”Arbetsgivaren kan ju egentligen ensidigt införa de här testerna när som helst, även om vi är oeniga om det” (F2)

AG1 har en allmän skrivning i anställningsavtalet som kallas ”godkänd säkerhetsprövning” vilken innefattar drogtester och är överenskommet med det lokala facket. AG2 har tecknat kollektivavtal med facket gällande drogtester. AG3 har förhandlat om drogtester med de fackliga klubbarna och reglerar drogtester i anställningsavtal och policy. AG4 reglerar drogtester genom ett så kallat företagsavtal och i en företagspolicy som har förhandlats med facket. F1 har förhandlat och avtalat om drogtester i ett centralt kollektivavtal. Slutligen har F2 *inte* velat avtala om drogtester i kollektivavtal utan påverkar istället reglering i policy. Det är således endast två informanter som har drogtester reglerat i kollektivavtal. Resterande har frågan reglerad i företagsavtal, anställningsavtal eller policy. Överensstämmande för samtliga är emellertid att oavsett *var* frågan är reglerad, har den förhandlats med respektive facklig klubb. Hur *ofta* testerna genomförs är vidare innefattat i regleringen av drogtester. Gemensamt för samtliga informanter är att testerna genomförs spontant och slumpmässigt.

6.2. Regleringens tillkomst

Ett tema som urskiljs ur materialet är det grundläggande tillvägagångssättet vid tillkommandet av en reglering som möjliggör drogtester på arbetsplatsen. Temat är således relaterat till studiens första frågeställning. Processen informanterna beskriver är lika varandra och påverkas av den rättsliga regleringen i MBL. MBL reglerar bl.a. arbetsgivares skyldighet att förhandla om en viktigare förändring i verksamheten med den arbetstagarorganisation som han har träffat kollektivavtal med.

Alla informanter utom en förklarade att det är arbetsgivaren som initierade och påkallade förhandling om drogtester. Orsaken till detta beskrivs övervägande lika för majoriteten av informanterna och har samband med vilken typ av verksamhet som arbetsplatserna bedriver. AG2 är verksam inom transportbranschen och initiativet till drogtesterna motiveras där utifrån ett säkerhetsperspektiv och ett arbetsmiljöperspektiv. AG3 är verksam inom forsknings-sektorn och beskriver anledningen till att initiera drogtesterna som följande:

”Drogtester har funnits med i vår plan, när vi är en operationell verksamhet så ska vi vara en drogfri arbetsplats, för vi är rädda om våra anställda och säkerheten på arbetsplatsen” (AG3)

AG4 bedriver verksamhet inom bevakning och säkerhet. Även där beskrivs att orsaken till att initiera drogtester som säkerhetsskäl och viljan till en drogfri arbetsmiljö. Både F1 och F2 representerar olika arbetstagarorganisationer inom transportbranschen och har där upplevt att drogtester motiveras utifrån ett säkerhetsperspektiv. Motiven till drogtester kan relateras till AnnaMaria Westregårds (2002) samt Mimmi Erikssons och Börje Olssons (2001) forskning som framhåller att många arbetsgivare motiverar drogtester utifrån säkerhetsskäl. Även arbetsmiljöperspektivet som några av informanterna uttrycker speglas av Westregårds (2002, s. 91) redogörelser gällande arbetsgivarens intresse att främja en god arbetsmiljö. Denna orsak inbegriper även intresset att hålla arbetsplatsen drogfri vilket framhålls av AG4 och AG3 (ibid.). Ulric Hermansson et al. (2010) menar likt informanterna att drogtester kan vara motiverade utifrån flera anledningar, däribland säkerheten. Detta kan emellertid sättas i kontrast till Peter Westerholms (2010) artikel där han konstaterar att det inte förekommer ett starkt samband mellan droganvändning och arbetsolycksfall. Att motivera drogtester utifrån

säkerhetsskäl kan analyseras med begreppet bio-makt (Lindgren 2003, s. 390). Drogtester kan tolkas som en teknik för att kontrollera arbetstagarnas kroppar och fysiska hälsa för att de inte ska utgöra någon säkerhetsrisk på arbetsplatsen.

AG3 beskriver policyns tillkomst som följande:

”När man har kollektivavtal är man skyldig att vid förändringar i arbetet så ska det förhandlas (...) Nu när det gällde drogtester som kan vara lite mer kontroversiellt så sa vi till facket, när vi hade ett annat möte, att vi avser att implementera den här typen av drogpolicy där vi kommer utföra slumpmässiga drogtester. Facket fick tid att fundera över vad det här skulle innebära, komma upp med frågor, och då kommer ju ofta integritetsfrågorna. Sen kallade vi till MBL och vi gav varandra materialet 14 dagar innan (...) Vid förhandlingen så diskuterade vi och kom fram till ett beslut” (AG3)

AG4 berättar om deras process:

”Det finns två sätt att MBL:a på. Det formella sättet och det bra sättet. Det formella sättet är att man kallar till förhandling och säger att vi har för avsikt att införa drogtester (...) Det bra sättet är att man först tar upp en diskussion med facket och pratar om att det här tycker vi är ett problem, det här tycker vi är en lösning (...) Man har en ganska vettig diskussion och väger in integritet och sådana frågor. Sen när det har pratats igenom kallade man till förhandling (...) Då jobbade vi fram ett beslutsunderlag där vi hade tänkt ut vilket företag som skulle göra det, vad det kostar, och att det ska vara slumpmässiga tester. Eftersom det är en viktigare förändring enligt 11 § MBL kallade vi sen till förhandling med det fack vi har kollektivavtal med. Då gick vi igenom beslutsunderlaget noggrant och diskuterade igenom det. Och sen träffade vi en överenskommelse” (AG4)

F2 beskriver den senaste förhandlingsprocessen:

”Processen tog ungefär 3-4 månader, vilket det brukar göra. Arbetsgivaren skickade en förhandlingsframställan till oss och därefter bad vi om några speciella underlag: en utförlig riskanalys och en kommunikationsplan (...) Efter det kunde vi sätta oss i det inledande förhandlingstillfället. Då gick vi igenom underlagen (...) De tyckte i princip att de kunde rada upp arbetstagarna och köra en svabb i munnen. Så det sa vi såklart nej till (...) Sist gick vi igenom rehabiliteringsplanen vilket är det största dokumentet (...) Och sen var vi klara, då kunde arbetsgivaren införa det här” (F2)

Gemensamt för ovan citerade informanter, samt resterande informanter, är att processen för att nå fram till reglering av drogtester präglas starkt av

förhandlingsplikten enligt MBL. Detta kan analyseras med hjälp av Foucaults begrepp styrningsmentalitet (Hultqvist & Petersson 1995, s. 26). Makten har decentraliserats eftersom det funnits en politisk vilja att fördela makten på de olika inblandade parterna. Det har inte ansetts önskvärt att arbetsgivaren ska ha all makt utan denna har genom förhandlingsplikten enligt MBL till viss del flyttats till den fackliga sidan. De enskilda arbetstagarna har begränsad möjlighet att påverka normbildningsprocessen utan representeras av den fackliga organisationen. Trots att makten har decentraliserats har således enskilda arbetstagare begränsad makt inom en process som leder fram till en reglering av drogtester, som sedan enskilda arbetstagare ska underkasta sig.

Makten i det moderna samhället vill fortfarande säkra social ordning (Hultqvist & Petersson 1995, s. 25). Detta går att se tecken på vid förhandlingssituationer på arbetsmarknaden då det finns handlingsdirigerande regler enligt MBL som ska reglera och påverka arbetsmarknadens parter beteende. Följaktligen säkras den sociala ordningen eftersom parterna normaliserat och internaliserat dessa regler och agerar i enlighet med dem.

Arbetsgivare som tagit initiativ till drogtester verkar vidare ha en planerad bild över hur drogtesterna ska tillämpas i praktiken innan förhandlingen inleds. Väl under förhandlingen går parterna igenom underlaget och diskuterar vilka förutsättningarna ska vara. AG4 beskriver vidare att det finns två sätt, det formella sättet samt det "bra" sättet att förhandla på. Det som beskrivs vara det "bra" sättet är att arbetsgivaren och den fackliga sidan redan innan den formella förhandlingen diskuterar förslaget. Detta antyder även AG3 som beskriver att förslaget uppmärksammades på ett tidigare möte gällande en annan fråga. Även det som AG3 och AG4 beskriver kan tolkas med Foucaults begrepp styrningsmentalitet. I det moderna samhället används olika former av maktutövning som påverkar och styr människors beteende och kunskapssystem (Hultqvist & Petersson 1995, s. 26). Det "bra" sättet att uppfylla förhandlingsplikten enligt MBL kan således vara en modern teknik för maktutövning. Arbetsgivaren har MBL som en rättslig förutsättning när frågan om drogtester ska behandlas, men väljer att lyfta diskussionen med den fackliga sidan redan innan förhandlingsskyldigheten träder in. Genom denna teknik kan arbetsgivaren och motparten ha en, som AG4 säger, "vettig diskussion" vilket kan påverka den fackliga sidan i önskvärd riktning för arbetsgivaren.

Detta kan därför tolkas som en produktiv makt som arbetsgivaren utövar, vilken formar fackets tankesätt (Lindgren 2003, s. 391). AG3 påtalar som ovan citerats att gällande frågor som är kontroversiella, brukar frågan lyftas innan förhandlingsskyldigheten aktualiseras. Det kan således även tolkas vara en teknik som arbetsgivaren använder för att säkra den sociala ordningen vid en förhandlingssituation gällande drogtestar (Hultqvist & Petersson 1995, s. 25). Den sociala ordningen säkerställs således genom att den fackliga sidan förbereds inför kommande påkallade förhandling gällande en kontroversiell fråga. Att AG3 menar att drogtestar är en kontroversiell fråga talar för att arbetsgivaren själv inte anser drogtestar vara ett självklart ingrepp i arbetstagarnas integritet. Detta talar vidare för att drogtestar kan tolkas som en teknik för att disciplinera arbetstagarna i form av bio-makt (Lindgren 2003, s. 390).

6.3. Kundkrav

AG1 urskiljer ett tema relaterat till studiens andra frågeställning och belyser en viktig aspekt som gör sig gällande inom normbildningsprocessen. AG1 bedriver en verksamhet med en särskild typ av kund och beskriver att drogtesterna är ett krav från kundens sida:

”Det är kundkrav med drogtesterna. Bank är just nu den kund där vi fortfarande har den typ av krav. På grund av viktiga saker som inte får äventyras. Och då brukar just det där med drogtestar vara en del av det. Personal som ska vara inne hos kund kontinuerligt och säkerställa exempelvis att IT-säkerheten fungerar är ju inne i och får information om företaget. Och då vill ju kunderna säkra att personerna är pålitliga på alla sätt och vis. Då blir det liksom kravet. Vi lever av och det är vår affär att ha de här kunderna. Om de har hårda krav så måste vi anpassa oss efter det” (AG1)

Som ovan citerats är det kunderna som kräver drogtestad personal för utförande av arbete. Orsaken till att kunden vill ha drogtestad personal är för att inte äventyra ”viktiga saker”. Viktiga saker beskrivs vara kundernas, i detta fall bankers, IT-system som kan tillhandahålla arbetstagarna information om företaget. Kundaspekten kan relateras till Westregård (2002, s. 93) som menar det vara en förekommande anledning till drogtestar. Det är kunderna som anlitar arbetskraften som ställer kravet på drogfri personal, vilket gör att det föreligger ett intresse hos både arbetsgivaren och den fackliga sidan att genomföra drogtestar (ibid.). Detta överensstämmer med vad AG1 berättar i ovan nämnda citat, samt följande:

”Det är vi som står för anställningsavtalet, där drogtesterna står reglerat. Så när vi får en kund som vill ha drogtestad personal så tittar vi på vilket företag det är (...) och sedan måste vi alltid förhandla med vår lokala fackklubb. Då kallar vi till förhandling och berättar om vad det innebär (...) Eftersom det är kundkrav kan inte facket säga någonting emot det. Det är kunden som får lägga fram ett upplägg för hur testerna ska ske och gå till i praktiken” (AG1)

Som ovan uttrycks är det med anledning av kunderna som avtal har träffats gällande drogtest, samt att det är kunderna som lägger fram ett upplägg och inte arbetsgivaren själv. Det är en aspekt som inte gör sig gällande för de övriga informanterna, men är den huvudsakliga aspekten för normbildningsprocessen vid AG1:s arbetsplats. Det är således en tredje part som gör sig gällande inom denna normbildningsprocess. Foucault menar att makt är en grundläggande kraft inom varje mänsklig relation (Lindgren 2003, s. 391). Förhandlingsskyldigheten enligt MBL påverkar även denna situation, däremot föreligger en differentierad maktdimension mellan parterna. AG1 framhåller beroendet av kunderna, vilket följaktligen är orsaken till att arbetsplatsen har infört drogtest. Arbetsgivaren och dess kund har i deras relation en speciell maktdimension, där arbetsgivaren i princip står maktlös i förhållande till kundens krav. Vidare framhålls hur facket inte *kan* säga emot förslaget mot bakgrund av att det är kundkrav och att arbetsplatsen annars skulle stå utan kunder. I relationen mellan facket och arbetsgivaren står facket i sin tur maktlös i relation till arbetsgivarens krav på drogtest. Denna förhandling påverkas alltså utifrån en tredje part, kunden, som i relation till arbetsgivaren och facket har en tydligt dominerande maktposition (Lindgren 2003, s. 391). Inom denna förhandling kan frågan om hur den enskilde arbetstagarens intressen tillvaratas ställas. I en förhandlingssituation, utan påverkan från kund, har makten främst delats upp på både arbetsgivare och facklig organisation enligt MBL. I en situation med kundkrav står facket i princip maktlös i förhållande till kundens och arbetsgivarens krav, samtidigt som facket ska representera arbetstagarna. Arbetsgivaren, med stöd av kundens krav, kan således i princip ensidigt kräva att arbetstagarna ska underkasta sig drogtest.

AG1 framhåller även att arbetsgivaren i detta fall har ett avtal med kunden enligt vilket arbetsgivaren har skyldighet att tillhandahålla drogfri personal. För de fall arbetsgivaren inte kan uppfylla skyldigheten kan arbetsgivaren behöva betala vite enligt avtalet.

Avtalet mellan kunden och arbetsgivaren kan tolkas vara ett maktmedel som verkar inom deras relation (Lindgren 2003, s. 392). Kunden använder avtalet som medel för att säkerställa sitt krav på drogtestad personal. Detta säkerställs eftersom arbetsgivaren kan behöva betala vite om de inte uppfyller avtalet, vilket kan tolkas vara en normaliserande sanktion (Lindgren 2003, s. 389). AG1 beskriver att de noggrant vill säkerställa att avtalet uppfylls. Utifrån denna beskrivning kan kundens maktmedel således tolkas vara en produktiv teknik (Lindgren 2003, s. 391).

Likt detta kundkrav som AG1 har, berättar F2 om den senare tidens avtalsförhandlingar:

”Det är alltid arbetsgivaren som tar initiativ till förhandling om drogtester. Nu på senare tid säger många att det handlar om att deras uppdragsgivare vill att alla ska drogtestas. Det fanns inte tidigare, men nu hör det till vanligheterna (...) Och det är därför vi ser en ökning av drogtester på arbetsmarknaden” (F2)

Även F1 kommenterar saken:

”Idag finns det många avtal som slår ihop alkohol- och drogtester i ett, och det beror mycket på att beställarna kräver det. Beställarna säger att ni måste ha det och det har bara börjat välla fram krav som arbetsgivarna måste ställa upp på för att få uppdraget” (F1)

Av ovan citat uttrycks att det blivit allt mer förekommande med kundkrav på drogtester och att det är orsaken till att drogtester på arbetsmarknaden sker i större utsträckning. Även utifrån uttalandena från de fackliga informanterna kommer denna maktdimension till uttryck. Det tyder på att det dels är en förändrad maktdimension på arbetsmarknaden inom det nu nämnda sammanhangen, dels på att kundens medel för att utöva makten är produktivt. Återigen blir Foucaults begrepp styrningsmentalitet relevant. Makten i det moderna samhället har utvidgats till fler områden och består av flera tekniker (Hultqvist & Petersson 1995, s. 25). Makten på arbetsmarknaden har således utvidgats till en tredje part, kunden. Denna utvidgning resulterar i att arbetsgivares och fackets makt försvagas i relation till den tredje parten men också gentemot varandra. Vidare fungerar avtalet mellan kund och arbetsgivare som en ny form av maktteknik inom frågan om drogtester. Mot bakgrund av de fackligas kommentarer gällande kundkrav på drogtester tyder det på att det är ett villkor som

börjar bli normaliserat på arbetsmarknaden, vilket är talande för det moderna samhällets styrningsmentalitet (Hultqvist & Petersson 1995, s. 26).

6.4. Andra typer av tester

Ytterligare ett tema som urskilts är andra typer av tester än drogtester, vilket är relaterat till studiens andra frågeställning. Tre av de fyra informanterna från arbetsgivarsidan genomför även ytterligare tester eller kontroller på sina arbetstagare. AG1 har som inledningsvis nämndes termen "säkerhetsprövning" som en allmän skrivning i anställningsavtalet. Denna term kan omfatta drogtest, ekonomisk kontroll och utdrag ur belastningsregistret:

"Säkerhetsprövning kallar vi det för. "Godkänd säkerhetsprövning en förutsättning under anställning". För vissa anställda krävs ett godkänt drogtest, medan för andra kanske vi gör en UC (...) eller ett utdrag ur belastningsregistret. Därför har vi godkänd säkerhetsprövning som allmän skrivning i avtalet. Det är kunderna som har krav på detta" (AG1)

Vilket test eller kontroll som arbetstagaren behöver göra verkar således bero på vilken tjänst arbetstagaren har och vilken kund som arbetstagaren ska jobba hos. Även AG2 genomför vissa kontroller utöver drogtesterna:

"Det kan vara så att vi gör bakgrundskontroller eller vissa typer av hälsoundersökningar för att man ska uppfylla hälsokrav som finns" (AG2)

De hälsokrav som AG2 syftar till är sådana som är relaterade till den typ av tjänst arbetstagaren har. Det kan exempelvis vara syntest, vilket är med anledning av den aktuella branschen. Bakgrundskontroll är emellertid inte relaterat till de hälsokrav som ställs på arbetstagarna utan snarare till säkerhetsfrågor. För AG4:s arbetstagare krävs det, förutom drogtester, att de är ostraffade, medborgerligt pålitliga och i övrigt lämpliga. Detta förutsätter följaktligen utdrag ur belastningsregistret och andra typer av kontroller för att säkerställa att kraven på arbetstagarna uppfylls. Temat gällande ytterligare tester och kontroller än drogtester är även någonting som F1 kommenterar:

"Det här är en fråga som, överhuvudtaget om man tänker på övervakning och kontroller, integritet eller vad man ska kalla det, det är ett växande problem skulle jag säga. Det är så mycket som är på gång idag på

arbetsmarknaden, inte bara drogtester utan hälsotester, tillgång till privatpersonen man anställt, utdrag från belastningsregistret. Alltså allt mer övervakning och kontroll. Jakten på den felfria människan” (F1)

Temat gällande andra tester utöver drogtester kan appliceras till det panoptiska temat. Panoptikon är en idé om total övervakning och disciplinär makt som grundar sig i en typ av fängelse-övervakning där en person kunde ha överblick över alla intagna (Lindgren 2003, s. 389). Drogtester, hälsoundersökningar och bakgrundskontroller kan anses utgöra sådan disciplinär makt som Foucault menar karaktäriseras av en hierarkisk översyn, normaliserande sanktion samt dess integration i olika prövningsprocesser (ibid.). Den hierarkiska översynen är i detta sammanhang att arbetsgivaren har ett intresse av att inhämta en eventuell överflödigt informationsmängd om arbetstagaren. Den normaliserande sanktionen kommer till uttryck i sammanhanget genom att arbetstagaren efter ett positivt drogtest ska rehabiliteras eller omplaceras eller att en arbetssökande som förekommer i ett avsnitt i belastningsregistret riskerar utebliven anställning. Dessa tester utgör därmed en slags överblick för arbetsgivaren över alla anställda och arbetssökande. Denna analys relaterar till det som F1 uttrycker ovan: att testerna utgör en typ av kontroll och övervakning samt är en slags jakt efter den felfria människan. Kontrollerna är med andra ord tekniker för att utöva allseende övervakning över arbetstagarna på arbetsmarknaden. Kontrollerna kan även tolkas vara en bio-makt som utövas över arbetstagarna (Lindgren 2003, s. 390). Hälsokontroller och drogtester kan förstås som tekniker som kontrollerar och disciplinerar arbetstagarnas kroppar och fysiska hälsa. Bakgrundskontroller på en arbetssökande kan likt drogtester och hälsokontroller utgöra en bio-makt. Detta som en vardaglig och integrerad del av anställningsprocessen som den arbetssökande rättar sig efter och anpassar sig till, även innan arbetstagaren väljer att delta i anställningsprocessen, eftersom det är en norm på arbetsmarknaden. Detta går att jämföra med Christel Backmans (2012) forskning om användandet av utdrag ur belastningsregistret. Backman (2012) framhåller att utdragen har ökat och blivit en normaliserad del i anställningsprocessen, vilket även F1 berättar. F1 antyder att sådana utdrag är, likt drogtester, övervakning och kontroll över arbetstagarna vilket även Backman (2012) vidhåller som en känslig fråga.

Det bör även noteras att det, som tidigare nämnts, inte finns något heltäckande regelverk som begränsar dessa typer av tekniker. Det ska emellertid påpekas att i vissa

fall är de övriga testerna likt drogtesterna ett kundkrav. Det är således kunden som önskar övervakningen, men det är arbetsgivarens tekniker och uppdrag att genomföra den.

6.5. Fackliga synpunkter

Ett tema som urskiljs från materialet är den fackliga sidans synpunkter och tillvägagångssätt vid normbildningsprocessen gällande drogtester. Temat relaterar till båda studiens frågeställningar. Inledningsvis kan det noteras att de fackliga representanterna är samstämmiga i synen på drogtester, däremot finns det betydande skillnader i fråga om hur drogtester ska hanteras. Det kan här påminnas om att den arbetstagarorganisationen som F2 företräder regelmässigt inte träffar avtal om drogtester. Den arbetstagarorganisation som F1 företräder har valt ett annat tillvägagångssätt och självmant tagit initiativ till att avtala om drogtester i kollektivavtal. Det är värt att notera att det var under början av 2000-talet när drogtester inte var lika förekommande på arbetsmarknaden.

”I början på 2000-talet var det inte så vanligt att arbetsgivaren ville ha någon form av kontroll eller någonting. Men vi såg att det var på gång och tänkte därför att vi skulle försöka teckna företagsavtal på de stora företagen. Det lyckades vi göra med några företag (...) Då kunde vi reglera alltihopa. Reglera processen, hela kedjan och vad som händer vid ett positivt test. Vi tyckte ändå att det handlar om ordning och reda gällande sånt här. Sen kom en dom från Arbetsdomstolen 2009 och efter det ville de flesta arbetsgivarna inte träffa avtal med oss längre utan hävdade istället att det var ett arbetsledningsbeslut”

(F1)

F1 är den enda informanten som varit med om att den fackliga sidan tagit initiativ till att avtala om drogtester. Skälet till detta har varit en vilja att få inflytande över hur avtalet utformas och hur drogtesterna skulle genomföras, eftersom drogtester redan var “på gång” och man ville ta initiativ först. På så sätt riskerade inte den fackliga sidan då att företagen ensidigt införde drogtester, utan fick istället inflytande över processen. F1 nämner en dom från Arbetsdomstolen 2009 som resulterade i en motvillighet från arbetsgivarna att träffa avtal med facket gällande drogtester med anledning av arbetsledningsrätten. Efter 2009 skedde således en förändring i normbildningsprocessen vilket indikerar att processen inte är statiskt utan förändras över tid. Foucault menar att makt och vetande står i ett ömsesidigt beroende gentemot

varandra (Lindgren 2003, s. 292). Genom arbetsdomstolens avgörande 2009 förändrades de berörda parternas kunskap vilket i sin tur påverkade maktens och kunskapens växelverkan (ibid.). Innan beslutet fanns en okunskap om tillåtligheten att kräva drogtestar och förekomsten av drogtestar förutsatte en överenskommelse mellan parterna vilket skapade en maktbalans. Genom Arbetsdomstolens avgörande fick arbetsgivarna kunskap om möjligheten att kräva drogtestar som en del av arbetsledningsrätten vilket kan tolkas som ett maktmedel. Detta innebär att den tidigare maktbalansen förändrades och att en frivillig överenskommelse mellan parterna inte längre sågs som en förutsättning. Att arbetsgivarna fick kunskap om sin rätt att kräva drogtestar innebär en förändring av vem som kan utöva makten.

F2 uttrycker liknande synpunkter gällande regleringen av drogtestar:

”Vi gör egentligen inte ett avtal, utan det vi försöker göra är att få till en så bra policy som möjligt (...) Arbetsgivaren kan ju ensidigt införa de här testerna. Men vi försöker istället påverka policyn så den ska bli så bra, rättvis och anonym som möjligt. Det är ju en otroligt komplicerad fråga, vi lägger krutet vid rehabiliteringen och vad som händer vid ett positivt test. Vi försöker alltid se till att rehabiliteringsansvaret går in på en gång och att det ska finnas en bra plan för det här” (F2)

Båda fackliga informanter belyser vikten av att få vara delaktiga i utformandet av avtalet eller policyn gällande drogtestar. Vidare läggs stor vikt på hur processen ska gå till och i synnerhet vad som ska inträffa vid ett positivt test. Detta kan kopplas till Westregård (2002, s. 119) som menar att de fackliga organisationerna kan ha intresse av att delta i regleringen av integritetskänsliga åtgärder, vilket överensstämmer med F1:s och F2:s resonemang. Vidare berättar informanterna hur de tillvaratar arbetstagarens intressen gällande frågan om drogtestar. F1 säger:

”Det är just det här, kan man verkligen utsätta våra medlemmar för det här? (...). Är det verkligen ett befogat ingrepp i integriteten? Kanske inte, men det var ändå viktigare att få vara med och styra upp hur det går till och kunna reglera det ordentligt. Man får hela tiden fundera på, alltså de anställda de säljer sitt arbete inte sig själva. Det får man vara noga med, även om det verkar bli allt sämre med den gränsdragningen. (F1)

Återigen belyser F1 vikten av att vara involverad i regleringen, trots att det kanske inte är deras primära sätt att tillvarata den enskilde arbetstagarens intressen på. F1

uttrycker att arbetstagarna säljer sitt arbete och inte sig själva, vilket lämpligen kan tolkas med begreppet bio-makt. Drogtester kan problematiseras utifrån begreppet bio-makt eftersom det kontrollerar arbetstagarnas kroppar och inte arbetet som sådant (Lindgren 2003, s. 290). I relationen mellan arbetsgivaren och facket föreligger en maktdimension (Lindgren 2003, s. 391). Trots att arbetsgivaren möjligen kan ensidigt införa drogtester utan överenskommelse med facket, har facket enligt MBL rätt till förhandling vid viktigare förändringar. Både F1 och F2 belyser vikten av att vara med och reglera hur drogtesterna ska gå till vilket kan relateras till Foucaults begrepp motmakt. Motmakt är motstånd och hinder som makten möter i sin utövning (Lindgren 2003, s. 393). Vid införandet av drogtester på arbetsplatser utövar arbetstagarorganisationerna en form av motmakt. Även om arbetsgivarna kan utöva sin makt vid införandet av drogtester kan arbetstagarorganisationerna utöva motmakt genom att utnyttja sin lagstadgade rätt till förhandling med arbetsgivarna, även om det inte finns krav på att träffa överenskommelse eller avtal (Lindgren 2003, s. 393). De kan inte alltid hindra beslut om att införa drogtester, men kan utöva motmakt genom att påverka regleringen om drogtesternas omfattning och tillvägagångssätt vilket följaktligen kan anses jämna ut maktrelationen mellan arbetsgivare och facket. Detta är en produktiv motmakt eftersom facket kan forma och utveckla arbetsgivarens tankesätt gällande drogtesternas utformning (Lindgren 2003, s. 391). Det är inte en repressiv maktform som utövas nedåt, utan en motmakt som utövas av facket för att förbättra avtalets utformning för arbetstagarnas intressen (ibid.).

Vidare beskriver F1 följt av F2:

”Vår uppfattning är ju att om man har en arbetsledning och säger hej till sina anställda på morgonen så ser man väl oftast vilket skick de är i, och om de är i dåligt skick kan man ju skicka hem dem (...) Men jag tror att många arbetsgivare insåg att man slipper ta i tu med människor öga mot öga och kunde göra det genom drogtester i stället” (F1)

”Det vi först försöker utreda är om det finns någon drogproblematik idag på arbetsplatsen (...) Om de svarar att de har problem med droger, ja då tycker ju vi att det kanske är någonting annat de måste jobba med där istället för att införa tester. Men arbetsgivaren kommer ju kunna göra det ändå, så därför lägger vi mer krut på hur det ska gå till” (F2)

Ovan citat kan lämpligen tolkas med begreppet panoptikon. Båda uttrycker att det finns andra lösningar än drogtester, vare sig det föreligger en drogrelaterad problematik på arbetsplatsen eller inte. Den panoptiska idén grundas i en tanke om en allseende överblick, där en person kan övervaka många med hjälp av olika tekniker (Lindgren 2003, s. 388). Drogtester är en sådan teknik, som arbetsgivaren tar vid för att kunna övervaka och kontrollera sina arbetstagare utan att behöva göra det i direkt fysisk närhet eller med speciellt stor ansträngning (ibid.).

6.6. Vikten av reglering och arbetstagarnas mottagande

Utifrån materialet går det att utläsa ytterligare ett tema, vikten av att reglera drogtester i avtal eller policy, vilket relaterar till studiens andra frågeställning. Både AG1 och AG3 berättar att regleringen av drogtester är viktig. Informanterna berättar även att de har en extern samarbetspartner på respektive arbetsplats som man kan ringa på dolt nummer. Detta för att kunna få professionella råd om man själv har problem eller om man är orolig för någon annan. AG1 och AG3 berättar vidare:

”Det är precis det, och faktiskt att man tar dialogen är ju där det börjar (...) Det blir en mycket större trygghet att kunna ringa och rådfråga någon. Om man inte gör någonting så tar man varken ansvar för medmänniskan som har problemet och varken för bolaget” (AG1)

”Jag tycker att på något vis så är det verkligen så att ju mer man kan prata om droger och problem desto bättre är det. Vi vet ju att det skapar psykisk ohälsa, sjukskrivningar och problem hemma. Dessutom visar ju statistiken att det är många arbetsplatsolyckor som är relaterade till droger” (AG3)

Även övriga informanter menar att det är viktigt att reglera frågan. Detta uttrycker även Hermansson et al. (2010) genom att betona vikten av att drogtester regleras i ett genomtänkt program. AG1 och AG3 framhåller särskilt vikten av att prata om eventuell drogproblematik. Detta kan analyseras enligt Foucaults idé om språkets betydelse för uppfattningen om verkligheten (Rose et al. 2006, s. 9). Av AG1:s och AG3:s språkbruk i citaten ovan kan utläsas att drogtester framställs som en hjälpande hand och ett sätt för att säkerställa välmående för arbetstagarna. Det är sannolikt att arbetsgivarnas sätt att tala om drogproblematik och drogtester påverkar arbetstagarnas uppfattning. Det kan därför vara en typ av makt eller social kontroll eftersom det blir arbetstagarnas sanning (Rose et al. 2006, s. 9). Det kan även framhållas att enligt majoriteten av informanterna

har arbetstagare generellt sett en positiv inställning till drogtesterna. AG1 beskriver att några arbetstagare kan ifrågasätta innebörden av den allmänna skrivningen "godkänd säkerhetsprövning" i anställningsavtalet. När drogtesterna förklaras vara ett kundkrav menar AG1 att arbetstagarna accepterar dem. Liknande berättelse ges av AG2 gällande arbetstagarnas förståelse för drogtesterna. AG4 menar att många arbetstagare tycker att det är bra att testerna görs. Arbetstagarnas acceptans kan utifrån Foucaults idéer tolkas som ett resultat av arbetsgivarnas språkbruk om drogtesterna och drogproblematik. Arbetsgivarna kan med andra ord anses ha konstruerat arbetstagarnas mottagande genom språkbruket, vilket är en form av kontroll (Rose et al. 2006, s. 9).

F2 beskriver att arbetstagarorganisationen är noggrann med att förankra det hos medlemmarna innan beslutet om drogtesterna accepteras. Alla medlemmars åsikter inhämtas och förs vidare till arbetsgivaren som får återkoppla. Vidare berättar F2:

"Det är ytterst få som brukar vara upprörda efteråt. Vi har medlemsmöten där det dyker upp frågor som jag återkopplar till arbetsgivaren, och arbetsgivaren återkopplar till mig. De flesta medarbetare känner att de får svar på sina frågor, det finns en tydlig plan. Facket har varit med i processen och försökt få det så bra som möjligt. Arbetsgivarna är faktiskt otroligt måna om att vi ska göra det här tillsammans" (F2)

Arbetstagarnas acceptans av drogtesterna kan emellertid tolkas vara ett resultat av den fackliga sidans motmakt. Samtliga informanter framhåller som tidigare nämnt, vikten av att reglera drogtesterna i avtal eller policy. Genom detta är facket med i utformandet och regleringen av drogtesterna vilket kan anses vara en typ av motmakt (Lindgren 2003, s. 393). F2 framhåller hur medlemmarna tas i beaktning och hur facket agerar mellanhand mellan arbetsgivarna och arbetstagarna. Motmakten som facket utövar vid utformandet av regleringen kan antas bidra till arbetstagarnas acceptans av drogtesterna. F2 framhåller även att arbetsgivarna är måna om fackets delaktighet i regleringen av drogtesterna, vilket åter tyder på att fackets delaktighet är till fördel för normbildningsprocessen. Både fackets delaktighet och arbetsgivarnas språkbruk kan således anses vara det som Foucault menar med den positiva kraften makten har (Lindgren 2003, s. 391). Motmakten och språkbruket har kraften att forma arbetstagarnas tankesätt om drogtesterna (ibid.). Utan dessa två krafter är det tänkbart att arbetstagarna istället hade utövat en annan typ av motmakt. Även detta underbygger att drogtesterna kan förstås som en slags bio-makt. Att arbetstagarna, enligt informanterna, inte opponerar

sig mot drogtesterna talar för att normbildningsprocessen och drogtesterna i sig är en diskret utövning av disciplinering av arbetstagarna (Lindgren 2003, s. 290)..

7 Diskussion och slutsatser

I studiens slutliga avsnitt ska resultaten av analysen diskuteras utifrån studiens syfte och besvara frågeställningarna. Avsnittet avslutas med att presentera förslag till framtida forskning inom ämnet.

Studien ämnar att ge en inblick i och fördjupad förståelse för vissa delar av arbetsmarknadens normbildningsprocess och aspekter som gör sig gällande inom den processen. Syftet är följaktligen att undersöka normbildningsprocessen gällande arbetsgivares möjlighet att kräva att arbetstagare underkastar sig drogtestar. För att uppnå syftet har det empiriska materialet analyserats med delar av Foucaults teoretiska ramverk utifrån två frågeställningar:

- 1. Hur förhandlar arbetsmarknadens parter fram reglering som ger arbetsgivare möjlighet att kräva att arbetstagare underkastar sig drogtestar?*
- 2. Vilka aspekter och villkor gör sig gällande inom denna normbildningsprocess?*

Gällande första frågeställningen ska det inledningsvis poängteras att alla informanter inte har reglerat drogtestar genom avtal mellan arbetsgivare och facklig organisation. Två av informanterna reglerar drogtestar genom kollektivavtal, en genom ett företagsavtal och tre genom anställningsavtal och policy. Oavsett hur informanterna reglerar drogtestar är gemensamt för samtliga att frågan har förhandlats mellan arbetsgivare och facket och att dessa parter har samverkat i normbildningsprocessen. Normbildningsprocessen gällande arbetsgivares möjlighet att kräva att arbetstagare underkastar sig drogtestar varierar således för informanterna på så sätt att de reglerar frågan olika. Däremot finns tydliga likheter mellan informanterna i fråga om tillvägagångssättet för regleringen.

För att besvara studiens första frågeställning kommer normbildningsprocessen behandlas stegvis. Hur arbetsmarknadens parter förhandlar om regleringen som ger arbetsgivaren möjlighet att begära att arbetstagare underkastar sig drogtestar inleds med att arbetsgivaren initierar processen. Varför arbetsgivaren vill ha möjlighet att drogtesta arbetstagare motiveras utifrån säkerhetsperspektiv och arbetsmiljöperspektiv

vilket överensstämmer med AnnaMaria Westregårds (2002) samt Mimmi Erikssons och Börje Olssons (2001) studier, som båda menar att arbetsgivare kan införa drogtester utifrån säkerhetsskäl och arbetsmiljöskäl. Nästa steg i regleringens tillkomst är att arbetsgivaren påkallar förhandling med arbetstagarorganisationen enligt MBL. Däri ingår att dela en förhandlingsframställan och underlag 14 dagar innan förhandlingen. I dessa underlag presenterar arbetsgivaren sitt förslag till hur testverksamheten ska se ut, vilket företag som ska hantera den, om det ska vara slumpmässiga tester och vad som händer vid ett positivt test. Vid förhandlingen deltar arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Under förhandlingen går parterna igenom beslutsunderlaget del för del och diskuterar punkterna. Om parterna inte är överens vid det inledande förhandlingstillfället fortsätter förhandlingen vid ett annat tillfälle tills hela underlaget har diskuterats och därefter träffas en överenskommelse om drogtester i någon form. Denna process tar ungefär fyra månader att genomföra. Två informanter beskriver ett alternativt tillvägagångssätt vilket i analysen har kallats för det "bra" sättet att förhandla på. Detta sätt inbegriper att lyfta förslaget om att införa drogtester med facket redan innan förhandlingen påkallas. Enligt Foucaults begrepp styrningsmentalitet kan det "bra" sättet att förhandla på tolkas som en modern teknik för maktutövning (Hultqvist & Petersson 1995, s. 26). Utifrån det informanterna berättar går det att utläsa att arbetsgivaren vill åstadkomma en så friktionsfri normbildningsprocess som möjligt. Arbetsgivaren har intresse av att även den fackliga organisationen upplever processen så friktionsfri som möjligt och på så sätt påverka motpartens tanke sätt kring normbildningsprocessen. Detta utgör tecken på en produktiv makt (Lindgren 2003, s. 393).

Den fackliga sidans inställning till normbildningsprocessen bör kommenteras särskilt. De fackliga informanterna är samstämmiga i synen på drogtester, men det finns betydande skillnader i frågan om hur drogtester ska hanteras. Den arbetstagarorganisation som F2 företräder träffar inte avtal om drogtester. Den arbetstagarorganisation som F1 företräder har valt ett annat tillvägagångssätt och reglerar drogtester i sina kollektivavtal. Arbetstagarorganisationens roll i processen beror således på vilket tillvägagångssätt den aktuella arbetstagarorganisationen har. Däremot betonar båda informanterna vikten av att vara del i utformningen av antingen avtalet eller policyn om drogtester. Detta för att ha möjlighet att påverka hur

drogtesterna ska genomföras, vad som händer vid ett positivt test och rent övergripande få inflytande över processen. Även detta resultat överensstämmer med Westregård (2002, s. 119) som menar att den fackliga sidan kan ha intresse av att delta i regleringen av integritetskänsliga åtgärder. Båda fackliga informanter framhåller att arbetsgivare möjligen kan införa testerna ensidigt, vilket är en anledning till att den fackliga sidan fokuserar på att påverka hur drogtestar genomförs och inte försöker motarbeta dem fullt ut. Detta görs genom att facket utnyttjar sin rätt till förhandling enligt MBL. Tillvägagångssättet kan anses vara en form av motmakt som jämnar ut maktdimensionen mellan arbetsgivare och facket (Lindgren 2003, s. 393). De fackliga informanterna menar att arbetsgivare använder drogtestar istället för att hantera eventuell problematik på annat sätt. Enligt den panoptiska idén om allseende överblick kan drogtestar anses vara en teknik som arbetstagaren tar vid för att kunna övervaka sina arbetstagare utan större ansträngning (Lindgren 2003, s. 389).

Det är i huvudsak två rättsliga regelverk som påverkar normbildningsprocessen, AML och MBL, vilket delvis besvarar studiens andra frågeställning. Enligt 2 § AML ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Enligt fem informanter anser arbetsgivare att drogtestar är ett tillvägagångssätt för att uppfylla detta krav. Vidare gör sig förhandlingsplikten enligt MBL gällande i förhållande till samtliga informanter eftersom deras arbetsplatser omfattas av kollektivavtal. Detta gör att arbetsgivarna är skyldiga att förhandla med arbetsplatsens fackliga organisation om viktigare förändring i verksamheten, vilket drogtestar anses vara. Utifrån begreppet styrningsmentalitet kan förhandlingsplikten enligt MBL förstås som en förflyttning av en viss del av makten till den fackliga sidan och utgör därmed en decentralisering av makten (Hultqvist & Petersson 1995, s. 25). Det kan vidare konstateras att de handlingsdirigerande reglerna enligt MBL, som ska reglera och påverka arbetsmarknadens parter beteende, säkrar den sociala ordningen eftersom parterna agerar i enlighet med dem (ibid.).

För att vidare besvara studiens andra frågeställning kan det konstateras att en aspekt som kan göra sig gällande i processen är kundkrav. Kundkrav innebär att det är arbetsgivarens kunder som kräver drogtestad personal för utförande av arbete. Förhandlingen om drogtestar påverkas då inte längre enbart av arbetsgivaren och den

fackliga sidan. Villkoren förändras eftersom en tredje part tillkommer och har en betydande påverkan på normbildningsprocessen. Makten utvidgas då till en tredje part vilket är talande för styrningsmentaliteten i det moderna samhället (Hultqvist & Petersson 1995, s. 25). Denna utvidgning innebär att arbetsgivares och fackets makt försvagas i relation till den tredje parten och även gentemot varandra. Den rättsliga regleringen enligt MBL kvarstår men maktdimensionerna mellan parterna förändras (Lindgren 2003, s. 391). Enligt avtalet mellan kunden och arbetsgivaren ska arbetsgivaren tillhandahålla drogtestad personal och uppfylls inte detta kan arbetsgivaren bli skyldig att betala vite till kunden. Detta förstås som ett modernt maktmedel som verkar inom deras relation. Kunden använder således avtalet som medel för att säkerställa kravet på drogtestad personal, vilket kan anses vara ett produktivt medel eftersom arbetsgivaren följer det. Detta överensstämmer med Westregårds (2002, s. 93) studie som menar kundkrav vara en förekommande anledning till drogtestar i arbetslivet.

Ytterligare en aspekt som gör sig gällande inom normbildningsprocessen är arbetsgivarens intresse av andra typer av kontrollåtgärder gentemot arbetstagare. Utöver drogtestar genomförs bl.a. hälsoundersökningar, ekonomiska kontroller och utdrag ur belastningsregistret på flera av informanternas arbetsplatser. Denna aspekt överensstämmer med Christel Backmans (2012) studie om att utdrag ur belastningsregistret har ökat och blivit en normaliserad del i anställningsprocessen. Genom olika kontrollåtgärder inhämtar arbetsgivaren en stor informationsmängd om arbetstagaren vilket utgör en slags allseende överblick. Detta kan förstås som en disciplinär makt som gör att arbetsgivaren kan övervaka arbetstagaren på flera olika sätt (Lindgren 2003, s. 389).

Den sista aspekten som bidrar till svaret till studiens andra frågeställning är att samtliga informanter betonar vikten av att reglera drogtestar, vilket överensstämmer med Hermanssons et al. (2010) slutsats om att drogtestar bör regleras i ett genomtänkt program. Två av informanterna betonar särskilt vikten av att prata om eventuell drogproblematik, vilket kan analyseras med hjälp av Foucaults idé om språkets betydelse för uppfattningen om verkligheten (Rose et al. 2006, s. 9). Arbetsgivarnas språkbruk kan vara ett sätt att få arbetstagarna att uppfatta drogtestar som ett

hjälpmedel för välmående. Det kan tolkas som en typ av makt eller social kontroll eftersom det blir arbetstagarnas sanning och därmed utgör en viktig aspekt i normbildningsprocessen (ibid). Resultatet visar även att arbetstagarna överlag har en positiv inställning till drogtesterna. Detta kan vara ett resultat av arbetsgivarnas språkbruk. Det kan också vara ett resultat av den fackliga sidans motmakt. Den fackliga sidan har varit med i utformandet av regleringen av drogtesterna vilket även det kan påverka arbetstagarnas inställning. Att även samtliga informanter från arbetsgiversidan framhåller vikten av att reglera frågan tillsammans med den fackliga sidan kan vidare tyda på att arbetstagarnas inställning beror på fackets delaktighet och utgör således en viktig aspekt i normbildningsprocessen.

Svaren på studiens första frågeställning tyder på att drogtestar till stor del motiveras av arbetsgivares lagstadgade skyldigheter enligt AML och att normbildningsprocessen gällande dess reglering till stor del präglas av den förhandlingsordning som gäller enligt MBL. Svaret tyder därmed på att i avsaknad av särskild lagreglering om drogtestar tillämpas de generella lagreglerna som är tänkta att påverka normbildningsprocessen på arbetsmarknaden. Däremot tyder svaren på studiens andra frågeställning på att olika villkor och aspekter påverkar och därmed särskiljer normbildningsprocessen vad det gäller drogtestar. Studien har gett en inblick i processen och lyckats utpeka några av de aspekter som karakteriserar denna typ av normbildningsprocess. Det ska emellertid noteras att studiens slutsatser inte är tänkta att vara generaliserbara. Mot bakgrund av att tidigare forskning inte tar direkt sikte på normbildningsprocessen gällande drogtestar, kan inte studiens slutsatser helt och hållet jämföras med tidigare forskning.

Några aspekter som tyder på att normbildningsprocessen gällande arbetsgivares möjlighet att kräva att arbetstagare underkastar sig drogtestar inte är statisk ska framhållas. I början på 2000-talet finns det exempel på att den fackliga sidan tog initiativ till avtal om drogtestar. En dom från AD 2009 resulterade emellertid i en motvillighet hos arbetsgivarna att träffa avtal med facket eftersom arbetsgivarna fick kunskap om att arbetsledningsrätten omfattar en möjlighet att drogtesta arbetstagare i vissa fall. Det skedde därmed en förändring i normbildningsprocessen. Slutsatserna i denna studie tyder på att processen återigen förändras eftersom en vilja hos arbetsgivarna att förhandla och avtala om drogtestar kan utläsas. Även förekomsten av kundkrav tyder på

en föränderlig process eftersom det framhålls som en mer vanligt förekommande aspekt idag. Vidare framhålls även andra typer av kontrollåtgärder, såsom utdrag ur belastningsregistret, som allt mer förekommande på arbetsmarknaden. Det som ovan beskrivits tyder på att det är en föränderlig normbildningsprocess som påverkas av olika villkor och aspekter som förändras över tid, vilket överensstämmer med Foucaults idéer om olika maktdimensioner.

Utifrån analysen med Foucaults teoretiska ramverk kan drogtester tolkas vara en typ av bio-makt som utövas över enskilda arbetstagare. Slutligen ska därför några reflektioner över vad konsekvensen blir av att bli utsatt för denna typ av bio-makt tas upp. Att samtliga informanter framhåller att arbetstagare accepterar drogtesterna behöver nödvändigtvis inte betyda att arbetstagare hade svarat detsamma om de tillfrågades. Att båda fackliga informanterna uttrycker en motvillighet gentemot drogtester borde snarare spegla arbetstagarnas intressen. Vidare uttrycks i bl.a. Arbetsdomstolens domar att drogtester står i konflikt med intresset av att skydda arbetstagares personliga integritet. Det går därför att tänka sig att det skapas en slags tyst acceptans för drogtester bland arbetstagarna och att den enskilde arbetstagaren därför bortser från sina egentliga intressen för den personliga integriteten. Detta för att möjligen få jobbet han söker eller för att behålla den befintliga anställningen. Följaktligen innebär det för en enskild arbetstagare att rädslan för konsekvenserna av att motsätta sig drogtestet övervinner den egna viljan, vilket resulterar i en acceptans gentemot arbetsgivarens kontroll över arbetstagarens kropp.

Den enskilde arbetstagaren har vidare inte någon direkt påverkan på normbildningsprocessen, vilket gör att det inte finns någon stor möjlighet att motsätta sig beslutet och utöva motmakt även om det finns en vilja att göra det. Detta kan möjligen även innebära att en arbetsökande som ska skriva på sitt anställningskontrakt innehållande exempelvis en allmän term som "godkänd säkerhetsprövning", inte reagerar nämnvärt över betydelsen av den. Termen betyder att arbetstagaren kan behöva underkasta sig ett drogtest, genomgå en ekonomiskt kontroll eller uppvisa utdrag ur belastningsregistret. Det kan tänkas att en enskild arbetsökande låter det passera eftersom det är en normaliserad del på arbetsplatsen eller för att den enskilde arbetstagaren inte har några stora möjligheter att opponera sig emot det. Detta kan

tolkas utgöra just en disciplinering av individen eftersom han följsamt underkastar sig bl.a. drogtestet utan motvillighet, vilket i sin tur innebär att det utövas diskret makt över arbetstagarens kropp som den enskilde arbetstagaren inte reflekterar över (Lindgren 2003, s. 390). Sammantaget är detta talande för det moderna samhällets styrningsmentalitet eftersom arbetstagarna har normaliserat och internaliserat normen om drogtestet (Hultqvist & Petersson 1995, s. 26).

7.1. Framtida forskning

Förslagsvis kan framtida forskning göra en liknande studie med mer omfattande empiri. Detta skulle möjliggöra att undersökningen utvidgas till ett större antal branscher vilket i sin tur kan utröna fler aspekter av normbildningsprocessen på området. Vidare skulle det vara intressant att intervjua arbetsgivare och dess respektive fackliga representant, för att få två perspektiv över samma process. Det hade slutligen varit intressant att undersöka arbetstagarnas perspektiv och uppfattning om normbildningsprocessen. Detta eftersom det är arbetstagarna som påverkas av processen men inte är delaktiga inom den.

8 Referenslista

Litterära källor

Backman, Christel. 2012. Criminal Records in Sweden. Regulation of Access to Criminal Records and the use of Criminal Background Checks by Employers. *Göteborg Studies in Sociology No. 50*. ISBN: 978-91-979397-5-1.

Bryman, Alan. 2020. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2018. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*. 4 uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Eriksson, Mimmi och Olsson, Börje. 2001. Alkohol- och drogtester i svenskt arbetsliv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 7(4):225-238. ISSN: 1400-9692.

Hermansson, Ulric; Beck, Olof; Westregård, AnnaMaria och Bruner, Mats. 2010. Drogtest viktig del av arbetslivets preventiva insatser mot narkotika. *Läkartidningen*. 107(46):2878-2880. ISSN: 0023-7205.

Hultqvist, Kenneth & Petersson, Kenneth. (red.). 1995. *Foucault: namnet på en modern vetenskaplig och filosofisk problematik*. Stockholm: HLS.

Källström, Kent; Malmberg, Jonas & Öman, Sören. 2019. *Den kollektiva arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Lindgren, Sven-Åke. 2003. Michel Foucault. I Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo. (red.). *Klassisk och modern samhällsteori*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, 381-399.

Mullen, Jane. 2004. Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal Of Safety Research*. vol: 35 (3): 275-285. DOI: 10.1016/j.jsr.2004.03.011.

Pfeifer, Karl. 2019. *Lagen om offentlig anställning: En kommentar*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Rose, Nikolas; O'Malley, Pat & Valverde, Mariana. 2006. Governmentality. *Annual Review of Law and Social Science*. vol: 2 (5): 83-104. <https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.2.081805.105900>.

Westerholm, Peter. 2010. Man måste veta vad man vill med drogtest i arbetslivet. *Läkartidningen*. 107(46):2873-2874. ISSN:00237205.

Westregård, Annamaria. 2002. *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget.

Wright, Chris. 1986. Routine deaths: Fatal accidents in the oil industry. *The Sociological Review*. vol: 34 (2): 265-289. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1986.tb02702.x>.

Elektroniska källor

Lindström, Olle. 2019. Antalet drogtestar på arbetsplatser ökar: "rimligt att man hjälper den anställde". *Värnamo Nyheter*. 8 september.

<https://www.vn.se/2019-09-08/antalet-drogtester-pa-arbetsplatser-okar-rimligt-att-man-hjalper-den-anstallde> (Hämtad 13-04-22).

Martinsson, Karl. 2021. Allt fler vill se brottsregister när du söker jobb. *Arbetet*. 22 mars.

<https://arbetet.se/2021/03/22/allt-fler-vill-se-brottsregister-nar-du-soker-jobb/> (Hämtad 05-05-22).

Ranesjö, Elin. 2017. Allt fler drogtestas på sin arbetsplats. *ttela*. 12 januari.

<https://www.ttela.se/allt-fler-drogtestas-p%C3%A5-sin-arbetsplats-1.4112635> (Hämtad 05-05-22).

Zeidler, Krister. 2021. Allt fler positiva drogtestar. *Arbetsliv*. 2 november.

<https://www.prevent.se/arbetsliv/halsa/2021/allt-fler-positiva-drogtester/> (Hämtad 24-04-22).

2019. Riktlinjer gällande droger i arbetslivet och drogtestar. *Vision*.

https://vision.se/globalassets/trygghet/arbetsmiljo/riktlinjer_droger_2019.pdf
(Hämtad 13-04-22).

Författningar

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lagen om offentlig anställning (1994:269)

Medbestämmande i arbetslivet (1976:580)

Regeringsformen (1974:152)

Rättegångsbalken (1942:740)

Offentligt tryck

SOU 2009:44. *Integritetsskydd i arbetslivet*.

Dir. 2006:55. Personlig integritet i arbetslivet.

Proposition 1975/76:209. *om ändring i regeringsformen*.

Rättsfall och beslut

AD 1991 nr 45

AD 1998 nr 97

AD 2001 nr 3

AD 2010 nr 51

JO 2009/10 sid. 39

9 Bilagor

9.1. Bilaga 1: intervjuguide

Tema 1: *Allmänt om arbetsplatsen och drogtester*

- Gör ni drogtester på er arbetsplats, och hur länge har ni gjort det?
- Hur ofta görs det? Regelbundet eller spontant?
- Vilka drogtestas på arbetsplatsen?
- Vad är ni för typ av verksamhet?
- Har ni någon speciell alkohol- och drogpolicy på arbetsplatsen? Är drogtester ett sätt att leva upp till den?

Tema 2: *Om avtalet*

- Har ni avtalat och träffat bestämmelse om drogtester? - Vad är anledningen till att ni reglerar det på detta sätt?
- Vad säger avtalet om hur drogtesterna ska gå till i praktiken och vad som händer vid ett positivt test?
- Vem var det som tog initiativ och påkallade förhandling om drogtester?
- Varför tror du att xx ville avtala om drogtester?
- Anser du det vara viktigt att reglera denna fråga i ett avtal eller policy?

Tema 3: *Om förhandlingen*

- Var det endast frågan om drogtester som skulle behandlas under den förhandlingen?
- Innefattade förhandlingarna även diskussion och bestämmelser om hur (i praktiken), när (hur ofta), och vad som ska gälla vid ett negativt respektive positivt provsvar?
- Vilka parter var med på förhandlingen?
- Hur togs detta förslag emot av motparten?
- Vilka argument fanns för respektive emot?
- Vilka argument vägde tyngst?
- Vilka punkter var man överens eller oense om gällande de andra frågorna?

- Hur länge förhandlades det?
- Finns det protokollsanteckningar kvar från förhandlingen som jag skulle kunna få ta del av?

Tema 4: *Efter beslutet*

- Hur lång tid efter förhandlingen infördes och implementerades beslutet om drogtester?
- Hur gick implementeringsprocessen till?
- Hur togs avtalet/beslutet emot av arbetstagarna?
- Hur ofta uppdateras avtalet eller regleringen?
- Har ni haft några tvister på arbetsplatsen om detta?