

Veiligheidsberichten

19-04-2023 | 2023/07

Alcohol- en drugsbeleid

Dit veiligheidsbericht vervangt het Cepa-bericht 2020/20 en is gebaseerd op de cao van 13/04/2023.

In cursief werden de praktische invulling en de laatste wijzigingen van het desbetreffende artikel toegevoegd. Voor een vlotte en efficiënte omzetting van dit beleid vragen wij u om deze praktische invulling nauwgezet op te volgen en u als bedrijf hierin optimaal te organiseren.

Met het versterkt alcohol- en drugsbeleid streeft de havengemeenschap naar bewustwording bij iedereen. Centraal staat het sensibiliseren en informeren van alle betrokkenen over de negatieve gevolgen van roesmiddelen. Het gebruik van alcohol en drugs vóór en tijdens het werk heeft immers een zeer negatieve weerslag op het veilig functioneren van havenarbeiders, logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en vaklui.

Deze bewustwording is noodzakelijk willen we als havengemeenschap verdere stappen zetten naar een veiligere en gezondere werkomgeving. Naast bewustwording door middel van de gekende sensibiliseringscampagnes en het beter bekend maken van de gepaste en professionele hulpverlening behoren preventieve testen en testen bij disfunctioneren ook tot de mogelijkheden.

In het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen werd op 13/04/2023 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met betrekking tot de invoering van een preventief alcohol- en drugsbeleid. Deze cao legt enkel de krijtlijnen van het drugs- en alcoholbeleid vast met betrekking tot het testen op roesmiddelen en voert de principes van cao 100 van de Nationale Arbeidsraad van 1 april 2009 uit. Hieronder de krachtlijnen van dit beleid.

1. Preventieve testen

De werkgever kan preventief testen op alcohol en drugs via steekproefcontroles. Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- Preventieve testen moeten worden uitgevoerd op alle op de arbeidsplaats aanwezige personen. Het begrip “arbeidsplaats” kan hierbij gedefinieerd worden in functie van de grootte van het bedrijf: bijvoorbeeld ploeg, luik, schip, specifieke zone.
- Elke werkgever kan op jaarbasis een maximaal aantal testen inlassen gelijk aan de gemiddelde dagelijkse tewerkstelling in het bedrijf maal 6.

- De testen worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas of chef-markeerder.
- De testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens twee personen te worden afgenomen.

In praktijk wil dit zeggen dat de bevoegde medewerker(s) van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming en een verantwoordelijke van het bedrijf aanwezig zijn in het testlokaal.

Dit houdt ook in dat wanneer met meerdere mensen van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming getest wordt, er evenveel verantwoordelijken van het bedrijf aanwezig zijn. Elke persoon die getest wordt, bevindt zich in een apart lokaal buiten het zicht van collega's en andere medewerkers.

- Voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille.
- De testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden.
- De testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.
- Alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen.
- Ingeval het resultaat van de alcoholtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om, na een pauze van 15 minuten, de test opnieuw te laten uitvoeren.
- *Ingeval het resultaat van de drugtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren.*
- *Bij een tweede positieve drugtest, wordt de procedure bij een positieve test opgestart (zie punt 3), maar heeft de werknemer de mogelijkheid om een urinestaal af te leveren bij ZNA-K142 (buiten de openingsuren: spoeddienst ZNA Stuivenberg, later ZNA Cadix) onder onderstaande voorwaarden:*
 - o *op eigen initiatief;*
 - o *ter plaatse afgenomen;*
 - o *binnen een tijdsbestek van 1,5u;*
 - o *de werknemer zorgt zelf voor de bekendmaking van het laboresultaat bij preventieadviseur- arbeidsarts;*

- *bij een negatief laboresultaat wordt de procedure bij een positieve test stopgezet en worden de gemaakte kosten gerelateerd aan de test terugbetaald.*

2. Testen bij disfunctioneren

Bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden op de werkplaats kunnen havenarbeiders, logistieke werknemers met veiligheidscertificaat, en vaklui getest worden op het gebruik van alcohol of drugs.

Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- De testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas steeds in aanwezigheid van de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Enkel buiten de reguliere kantooruren en bij afwezigheid van dergelijk lid van de hiërarchische lijn kunnen de testen ook afgenomen worden in aanwezigheid van een lid van het hoger kaderpersoneel.
- De testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens twee personen te worden afgenomen.
In praktijk wil dit zeggen dat de bevoegde medewerker(s) van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming en een verantwoordelijke van het bedrijf aanwezig zijn in het testlokaal.
- Voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille.
- De testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden.
- De testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.
- Alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen.
 - Ingeval het resultaat van de alcoholtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om, na een pauze van 15 minuten, de test opnieuw te laten uitvoeren.
 - *Ingeval het resultaat van de drugtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren.*
 - *Bij een tweede positieve drugtest, wordt de procedure bij een positieve test opgestart (zie punt 3), maar heeft de werknemer de mogelijkheid om een urinestaal af te leveren bij ZNA-K142 (buiten de openingsuren: spoeddienst ZNA Stuivenberg, later ZNA Cadix) onder onderstaande voorwaarden:*
 - *op eigen initiatief;*
 - *ter plaatse afgenomen;*

- *binnen een tijdsbestek van 1,5u;*
- *de werknemer zorgt zelf voor de bekendmaking van het laboresultaat bij preventieadviseur- arbeidsarts;*
- *bij een negatief laboresultaat wordt de procedure bij een positieve test stopgezet en worden de gemaakte kosten gerelateerd aan de test terugbetaald.*

3. Gevolgen

3.1. Positieve test

Indien de werknemer positief test, wordt hij van het werk verwijderd en dient een “document van onveilig werken” te worden opgemaakt.

De werkgever zorgt voor een veilige verplaatsing naar huis of ZNA.

De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer (niet voor vaklui en logistieke medewerkers) op om op basis van dit formulier het verder traject te bepalen.

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt dezelfde procedure gevolgd als uiteengezet in de vorige alinea.

3.2. Negatieve test

Indien een test een negatief resultaat geeft, mag de werknemer het werk hervatten. Met uitzondering van het testen bij disfunctioneren, dan kan het bedrijf medische bijstand vragen aan SIWHA voor verdere analyse van een mogelijke oorzaak van dit disfunctioneren.
