

Kristin Alsos

HMS-regler i Norge og Polen – en sammenligning

Kristin Alsos

HMS-regler i Norge og Polen – en sammenlikning

© Fafo 2007
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Bakgrunn	9
1.1 Problemstilling.....	9
1.2 Særtrekk ved petroleumsanlegg på land.....	10
1.3 Oversikt over norsk HMS-regelverk for landanleggene.....	12
1.4 Oversikt over polsk HMS-regelverk for byggeplasser	14
2 Sammenligning av sentrale enkeltelementer i HMS-arbeidet i Norge og Polen	15
2.1 Systematisk HMS-arbeid	15
2.2 Arbeidstakermedvirkning.....	17
2.3 Håndheving og kontroll	20
2.4 Partssamarbeid	25
2.5 Forskjeller knyttet til sentrale elementer i HMS-arbeidet	26
3 EU-regelverket på HMS-området	29
3.1 Oversikt over relevante HMS-direktiver gitt i medhold av traktatens artikkel 137.....	30
3.2 Direktiver med HMS-relevans gitt i medhold av andre traktatbestemmelser	36
4 Implementering av HMS-direktiver i norsk og polsk rett	39
4.1 Implementering av EU-direktiver i norsk og polsk rett – generelle prinsipper.....	39
4.2 Implementering av HMS-direktivene i Norge og Polen.....	39
4.3 Implementering av direktiver hjemlet i artikkel 137 (118A).....	40
4.4 Direktiver med HMS-relevans gitt i medhold av andre traktatbestemmelser	50
4.5 Straffsanksjoner ved brudd på reguleringene	52
4.6 Sammenligning av polsk og norsk implementering	52
5 Særreguleringer i norsk rett.....	55
Vedlegg 1.....	61
Vedlegg 2 ILO-regelverk	64

Forord

I dette notatet foretar jeg en kartlegging og sammenligning av gjeldende regelverk for helse, miljø og sikkerhet for bygg- og anleggsvirksomheten på petroleumsanlegg på land i Norge og byggeplasser i Polen. Prosjektet er finansiert av Petroleumstilsynet og har som hensikt å gi Petroleumstilsynet et bedre grunnlag for prioriteringer og tiltak, som for eksempel informasjonstiltak.

HMS-reguleringer innenfor EU/EØS-området har en felles grunnstamme gjennom EØS-regelverket. På enkelte områder finnes det likevel enkelte særreguleringer i de ulike landenes regelverk. Notatet beskriver norske særreguleringer, og til en viss grad har jeg forsøkt å identifisere tilsvarende reguleringer i polsk rett. Rapporten tar også for seg hovedforskjeller og likheter mellom enkelte sentrale elementer i HMS-systemet i de to landene. Dette gjelder det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, verneombudsrollen, partssamarbeidet og håndheving og kontroll av regelverket.

Kartleggingen og sammenligningen er gjort ved gjennomgang av relevante EU-direktiver, norsk regelverk og polsk arbeidsmiljølov. Prosjektets ramme tillot ikke oversettelse av alt relevant polsk regelverk, og kun enkelte deler av dette finnes på engelsk. Informasjon om det polske regelverket er innhentet gjennom intervjuer med ansatte i Państwowa Inspekcja Pracy (det polske arbeidsinspektoratet) og Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Arbeids- og sosialdepartementet). Intervjupersonene kunne imidlertid i liten grad gi informasjon om polske reguleringer og om de skilte seg fra direktivenes minstevilkår. En muntlig redegjørelse for et regelverk, via tolk, gir dessuten ikke et presisjonsnivå som tilsvarende det man ville fått ved førstehånds gjennomgang av regelverket.

I tillegg til intervjuer i Polen har det også vært gjennomført intervjuer med en rekke ansatte i Arbeidstilsynet i Norge, Petroleumstilsynet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. En stor takk til alle som har bidratt både i Polen og i Norge. En særlig takk til Paulina Trevena for nyttig bistand i forbindelse med intervjuene i Polen og Alexandra Pytko for oversettelse. I tillegg vil jeg takke Linda Halvorsen og Roar Andersen i Petroleumstilsynet og Line Eldring og Anne Mette Ødegård i Fafo for nyttige kommentarer og innspill.

Oslo, april 2007

Kristin Alsos

Sammendrag

Både Norge og Polen har implementert alle EU-direktiver på HMS-området. På enkelte punkter finnes det særreguleringer i det enkelte land, men den norske implementeringen synes i hovedsak å ligge på samme nivå som direktivene. Vi vet imidlertid lite om hvordan den polske implementeringen er gjort, ut over at minimumsvilkårene er gjennomført i polsk rett.

Likelydende bestemmelser i de to landene gir bare deler av bildet av hvordan HMS-nivået er i de to landene. Notatet berører ikke i hvilken grad reglene etterlevs. Myndigheters, arbeidsgiveres, arbeidstakeres og andres praktisering av regelverket vil være helt avgjørende for om intensjonene ivaretas. Tilsynsmyndighetenes statistikker på antall pålegg, stansinger og ulykkesrater vil kunne gi en indikasjon på dette, men her vil også andre faktorer spille inn. Ulykkesraten var på 2,98 per 1000 ansatte i Norge i 2005 mot 11,58 i Polen (2004-tall). Dette tyder på at intensjonene med regelverket ikke blir oppfylt i like stor grad i Polen som i Norge til tross for relativt likt regelverk mellom landene. I en undersøkelse om HMS-tilstanden innenfor norsk byggebransje sier 86 prosent av arbeidsgiverne at polske arbeidstakere trenger opplæring i norske HMS-regler.¹ Dette gir en indikasjon på at det er store forskjeller i hvordan regelverket faktisk praktiseres i Norge og Polen.

En av grunnene til dette kan være forskjeller mellom landene knyttet til når direktivene ble implementert. Mens mange av direktivene for Norges vedkommende ble implementert i forbindelse med EØS-avtalens ikrafttreden, har det i Polen først vært aktuelt å harmonisere regelverket med EUs regelverk i forberedelsen av EU-medlemskapet i 2000. Dermed har Norge hatt lenger tid enn Polen til å sikre at brukerne har kunnskap om og etterlever regelverket.

Sammenligningen viser dessuten at det eksisterer enkelte viktige forskjeller mellom norsk og polsk praksis når det gjelder arbeidet med HMS. Den systematiske tilnærmingen til HMS er ikke like tydelig i Polen som i Norge. Både bedriftene og Arbeidsinspektoratet i Polen fokuserer på sjekklister. Disse sjekklistene er utarbeidet av Arbeidsinspektoratet, noe som kan bidra til at virksomhetene i liten grad selv foretar risikovurderinger, utarbeider planer for HMS-arbeidet og fastsetter rutiner for å oppdage avvik.

Arbeidstakermedvirkning i form av verneombud synes heller ikke å være vanlig i Polen. Ordninger som minner om denne formen for medvirkning, kan finnes i enkelte store, tidligere statseide virksomheter, men det er usikkert om dette er sammenlignbart i praksis. Utbredelsen er uansett så liten at man sannsynligvis ikke vil finne denne typen representanter i de virksomhetene som utfører arbeid i Norge i forbindelse med byggeprosjekter på landanleggene. Det synes videre som det i Polen er lite tradisjon for å drøfte HMS-tema med arbeidstakerne: Dette gjelder særskilt i bedrifter som har under 250 ansatte, der man ikke har plikt til å ha en OSH service.

Norske tilsynsmyndigheter har dessuten en mer aktiv rolle i regelverksutformingen enn hva det polske arbeidsinspektoratet har. Mens mye av regelverket i Norge utformes av tilsynene i samarbeid med partene, er det departementene som utfører dette arbeidet i Polen. Arbeidsinspektoratet vil i liten grad kunne påvirke utformingen før i høringsrunden. Treparts-samarbeidet fremstår for øvrig som lite utviklet i Polen. Det eksisterer ikke noe samarbeid på

¹ Ødegård mfl. *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. Oslo, 2007.

sektornivå. Grunnen er delvis lav organisasjonsgrad i privat sektor og manglende tradisjon for dialog mellom partene.

1 Bakgrunn

1.1 Problemstilling

EU-utvidelsen 1. mai 2004 har medført økt arbeids- og tjenesteinnvandring til Norge fra de nye medlemsstatene i Øst-Europa. Petroleumsanleggene på land har særlig i forbindelse med byggeprosjektene stort behov for arbeidskraft, og deler av dette behovet dekkes inn ved hjelp av økt arbeidskraftstilgang fra de nye medlemslandene i EU. En undersøkelse fra bygg- og anleggsnæringen viser at økt arbeids- og tjenestemobilitet fra disse landene har skapt nye problemområder når det gjelder å ivareta helse, miljø og sikkerhet. Manglende opplæring, språkproblemer, ulik sikkerhetskultur og andre teknikker er problemområder som det er pekt på i undersøkelsen.²

Helse-, miljø- og sikkerhetsreguleringer (HMS-reguleringer) har en felles grunnstamme innenfor EØS-området gjennom direktiver. En felles internasjonal grunnstamme finnes også i form av ILO-konvensjoner. På enkelte områder finnes det imidlertid særreguleringer i de enkelte landene. Dette kan komme av at det enkelte direktivet er implementert på ulike måter i de ulike landene, at et land har fastsatt strengere regler enn det minimumsdirektivene/-konvensjonene krever, eller at reguleringer er gitt på andre områder enn det direktivene og konvensjonene dekker. Selv om regelverket er likt implementert, kan ulikheter i sikkerhetskultur, opplæring og håndhevelse og kontroll av regelverket medføre at det praktiseres ulikt.

Utgangspunktet etter det felles EU-regelverket er at arbeidsgiver har ansvaret for at regelverket følges. Også andre (fysiske og juridiske) personer kan være pliktig etter bestemmelsene. Dette kan gjelde en byggherre, en prosjektansvarlig eller en koordinator for HMS-arbeidet. Arbeidstakerne vil også ha en medvirkningsplikt. At plikter også legges på andre subjekter fritar imidlertid ikke arbeidsgiver for hovedansvaret.

Arbeidsgiver har plikt til å sette mål for HMS-arbeidet og å kartlegge og vurdere risikoen med arbeidet. Dersom arbeidet medfører en særlig sikkerhetsrisiko, stilles skjerpede krav. Pliktene vil normalt være rangert i prioritert rekkefølge. Dette innebærer at arbeidsgiver først skal søke å eliminere, alternativt å begrense, farene. Kombinert med dette skal de ansatte gjøres kjent med eventuelle farer og gis nødvendig opplæring. Kan ikke farene begrenses i tilstrekkelig grad, skal liv og helse vernes ved hjelp av personlig verneutstyr.

I tillegg til bestemmelser om hvordan arbeidstakerne skal håndtere ulike situasjoner, maskiner med mer, ivaretas HMS-spørsmål også gjennom krav til det utstyret som brukes i arbeidet. Dette kan for eksempel gjelde tekniske krav til maskiner, stiger og stillaser. Se nærmere om dette i kapittel 3.

Alle som utfører arbeid i Norge, må opptre i henhold til det nasjonale HMS-regelverket, uavhengig av hvor virksomheten er etablert, eller hvilken nasjonalitet de ansatte har. Dette følger av at HMS-reglene er offentligrettslige regler. En polsk arbeidsgiver som tar med seg sine ansatte til Norge for å utføre et oppdrag, vil ha plikt til å sørge for at norsk HMS-regelverk blir fulgt. Store forskjeller i regelverket mellom det landet virksomheten opererer i til daglig, og Norge kan medføre at norske særreguleringer er lite kjent blant utenlandske virksomheter.

² Ødegård mfl. op.cit.

En konsekvens av det er at virksomhetene ikke opptrer i tråd med dette regelverket. For Petroleumstilsynets arbeid rettet mot de utenlandske virksomhetene er det derfor nyttig å lage en oversikt over hvilke særreguleringer som finnes i norsk regelverk.

Polen er valgt ut som sammenligningsland i dette notatet. Bakgrunnen er at antall polske arbeidsinnvandrere er langt høyere enn antall arbeidsinnvandrere fra de øvrige EU-8-landene³. Notatet gir en beskrivelse av felles EU/EØS-regelverk og ILO-konvensjoner som gjelder for Norge og Polen på HMS-området. Notatet berører ikke hvordan reglene faktisk praktiseres. Søkelyset er satt på det fysiske arbeidsmiljøet, og følgende problemstillinger behandles:

- Er det forskjeller i implementeringene av det internasjonale regelverket i de to landenes nasjonale rettssystemer?
- Finnes det reguleringer i norsk rett som ikke gjenfinnes i polsk rett?
- Hvilke hovedforskjeller eksisterer mellom de to landenes rammebetingelser når det gjelder systemer for HMS-arbeid, verneombudsrolle, partssamarbeid og håndheving og kontroll av regelverket?

I det følgende gis først en oversikt over særtrekkene ved petroleumsanlegg på land og en oversikt av hvordan helse, miljø og sikkerhet er regulert for disse virksomhetene. Kapittel 2 tar for seg enkelte sentrale elementer ved norsk HMS-arbeid og i hvilken grad dette gjenfinnes i Polen. Relevant EU-regelverk gjennomgås i kapittel 3, og i kapittel 4 ser jeg på hvordan dette regelverket er implementert i Norge og Polen. Enkelte særreguleringer i norsk rett nevnes kort i kapittel 5. I vedlegg til notatet finnes en oversikt over ratifiseringen av relevante ILO-konvensjoner i de to landene.

1.2 Særtrekk ved petroleumsanlegg på land

Petroleumstilsynet ble etablert 1. januar 2004. Tilsynet har myndighetsansvar for sikkerhet, beredskap og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten på norsk kontinentalsokkel og myndighetsansvar for tilsynet for den samlede virksomheten ved petroleumsanleggene på land. Dette omfatter petroleumsanleggene Kårstø, Kollsnes, Sture, Tjeldbergodden, Mongstad, Melkøya, Nyhamna og Slagentangen, i tillegg til planlagte og fremtidige grasskraftverk. Myndighetsansvaret innebærer at Petroleumstilsynet er tilsynsmyndighet for det ovennevnte området, der slikt tilsyn i henhold til arbeidsmiljøloven ellers er tillagt Arbeidstilsynet. Petroleumstilsynet har myndighetsansvar for arbeidsmiljø i alle faser på landanleggene. Dette omfatter planlegging, prosjektering, bygging, bruk, vedlikehold og eventuell senere riving. Petroleumstilsynet har også overtatt myndighetsansvaret til å føre tilsyn etter brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven⁴ fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB).

Sikkerhet og arbeidsmiljø ved landanleggene er regulert i egen forskrift: *Midlertidig forskrift om sikkerhet og arbeidsmiljø for enkelte petroleumsanlegg på land og tilknyttede rørledningssystemer av 19.12.2003 nr. 1595* (Midlertidig forskrift). Da Midlertidig forskrift ble utarbeidet, var grunntanken at gjeldende regelverk for annen virksomhet på land (landregelverket) skulle

³ EU-8-landene er en betegnelse på Estland, Latvia, Litauen, Polen, Tsjekkia, Slovakia, Slovenia og Ungarn.

⁴ Lov om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr av 24.05 1929 nr. 4.

adopterer.⁵ Dette innebærer at de materielle HMS-kravene til byggeprosjektene på landanleggene i all vesentlighet tilsvare de kravene som for øvrig er fastsatt i regelverk som ligger under Arbeidstilsynets og DBSs myndighetsansvar. I november 2006 ble et nytt helhetlig regelverk for både sokkelen og landanleggene sendt på høring med høringsfrist 1. mars 2007. Den videre gjennomgangen tar utgangspunkt i gjeldende regelverk.

Virksomheten på landanleggene består i utvinning og/eller utnyttelse av petroleum og systemer, anlegg og aktiviteter som er integrert med petroleumsanlegget eller har en naturlig tilknytning til dette.

I tilknytning til landanleggene pågår det tidvis store byggeprosjekter ved nyanlegg, modifikasjoner og utvidelser og i forbindelse med vedlikehold og reparasjoner. Petroleumstilsynet anser at problemstillinger i tilknytning til arbeidsinnvandring er størst i forbindelse med bygge- og vedlikeholdsprosjektene og mindre aktuelt i forbindelse med ordinær drift av anleggene. I Petroleumstilsynets rapport av 7. desember 2006 til Arbeids- og inkluderingsdepartementet heter det:

Bygg- og anleggsarbeid ved landanleggene er tradisjonelt organisert med noen få store hovedentreprenører, og utbygger har begrenset innflytelse på valg av underentreprenører. Kjedene av underentreprenører kan i enkelte disipliner være lange; 4-5 ledd er ikke uvanlig. Vår erfaring er at vilkårene for å opprettholde et høyt HMS-nivå svekkes med lengden av kontraktskjeden. Kompetanse, erfaring og HMS-kultur mv. ser også ut til å følge dette mønsteret. Selskaper fra de nye EØS-landene vil typisk være plassert perifert i kontraktshierarkiet. HMS-utfordringen er etter vår vurdering mer knyttet til kontraktsmønster enn et større innslag av selskaper fra nye EØS-land. EØS-vinklingen er imidlertid også interessant. Vi har imidlertid ikke grunnlag for å si at arbeidsinnvandring som følge av EØS-utvidelsen har hatt negative virkninger på HMS-nivået i petroleumsvirksomheten.

På arbeidsplasser der det er personer med ulikt språk og ulik kulturell bakgrunn er det særskilte arbeidsmiljø- og sikkerhetsmessige utfordringer. Sentrale spørsmål vil blant annet være knyttet til kommunikasjon og erfaringsoverføring når arbeidstakerne har forskjellig språk og kulturell bakgrunn. Kulturforskjeller vil kunne ha betydning for aktørenes risikoforståelse, atferd på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet og, i siste instans, helse-, miljø- og sikkerhetsnivå. Språk- og kommunikasjonsproblemer er en utfordring på de anlegg der innslaget av arbeidstakerne fra de nye EØS-landene er stort.

Petroleumstilsynet antar at det i 2006 var rundt 5000 arbeidstakere engasjert i slik virksomhet. Av åtte anlegg var det på det tidspunktet to som var i anleggsfasen, mens to andre hadde større utvidningsprosjekter. Petroleumstilsynet antar at mange av arbeidstakerne kommer fra nye EØS-land, og spesielt fra Polen.

I forbindelse med Norsk Hydros utbygging av Ormen Lange-prosjektet på Nyhamna opplyste skattemyndighetene høsten 2006 at de hadde registrert rundt 4000 utenlandske arbeidstakere bare på dette anlegget. Hvor mange av disse som kommer fra EU-8-landene, har vi så langt ikke opplysninger om. Statoils utbygging på Melkøya i Hammerfest har hatt rundt 3000 arbeidstakere inne i anleggsperioden. Utbyggingen er nå under nedtrapping.

⁵ Oljedirektoratets høringsbrev av 1. juli 2003.

1.3 Oversikt over norsk HMS-regelverk for landanleggene

Bestemmelser med relevans for HMS-området på landanleggene finnes blant annet i arbeidsmiljøloven, brann- og eksplosjonsvernloven, eltilsynsloven, petroleumsloven, produktkontrollloven. Hovedvekten av de materielle kravene til HMS er regulert gjennom forskrifter hjemlet i disse lovene. Denne gjennomgangen vil konsentrere seg om arbeidsmiljølovens bestemmelser og forskrifter fastsatt med hjemmel i denne. Enkelte andre forskrifter vil også berøres siden disse er sentrale når det gjelder tjenesteyting og arbeidsinnvandring fra Polen. Dette gjelder blant annet godkjennelsesordninger for yrkesgrupper som krever en særskilt kompetanse. Hvilke yrkesgrupper dette omfatter, vil variere mellom de ulike landene.

Arbeidsmiljølovens grunnleggende prinsipp er at arbeidsgiver har hovedansvaret for arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten.⁶ Arbeidstaker er på sin side pliktig til å medvirke ved gjennomføring av tiltak arbeidsgiver setter i verk, og å delta i det organiserte vernearbeidet, jf. § 2-3. I tillegg har arbeidstaker plikt til å varsle ved fare for liv eller helse, eventuelt avstå fra å utføre arbeidet. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om HMS er inndelt i ulike kapitler. Hvilke krav som stilles, fremkommer av kapittel 4, mens kapittel 3 oppstiller regler om hvordan arbeidsgiver skal gå frem for å oppfylle lovens krav. Kapittel 2 inneholder regler om hvem som er ansvarlig for at pliktene gjennomføres. I kapittel 5 er det regler for de tilfellene der skade har oppstått, mens kapitlene 6 og 7 omhandler rettigheter og plikter for de som skal representere arbeidsgiver og arbeidstakerne i vernearbeidet. Overtredelse av arbeidsgivers plikter er straffesanksjonert ved bestemmelser i kapittel 19. Ved arbeidet med ny arbeidsmiljølov foretok man en opprydding av loven, slik at detaljerte lovbestemmelser ble flyttet over til forskrifter. Den nye loven inneholder derfor kun mer overordnede plikter, og detaljerte krav er i større grad enn tidligere forskriftsfestet.

Den grunnleggende forskrift for landanleggenes HMS-arbeid er Midlertidig forskrift. Forskriften er gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven, brann- og eksplosjonsvernloven, eltilsynsloven og petroleumsloven, og retter seg mot den som eier og driver petroleumsanlegg eller tilknyttede rørledningssystemer, og andre som deltar i virksomhet som er omfattet av forskriftens virkeområde, jf. § 4, første ledd. I forskriften nedfelles det prinsipper for sikkerhet og arbeidsmiljø, krav til styringssystem og dokumentasjon, krav til utforming/utrusting av anleggene og til aktiviteter som skal utføres der. Relevante landsforskrifter er gjort gjeldende for petroleumsanleggene gjennom et vedlegg til forskriften, jf. § 54 nr. 3. Dette gjelder forskrifter hjemlet i de ovennevnte hjemmelslovene. I tillegg omfattes to forskrifter som er hjemlet i produktkontrollloven. Petroleumstilsynet er tilsynsmyndighet etter forskriftene for Midlertidig forskrifts virkeområde.

Formålet med forskriften er å regulere arbeidsmiljømessige forhold på landanleggene på samme måte som annen industrivirksomhet på land.⁷ I henhold til forarbeidene er den utarbeidet og forutsatt fortolket og praktisert slik at den ikke skal medføre en utilsiktet skjerping av kravene i landregelverket⁸. Forskriften er ment å fungere som en brobygger mellom landregelverket og sokkelregelverket, og den inneholder elementer fra begge regelverk, se §§ 26 og 32. Kapittel VI og VII følger sokkelregelverkets systematikk, mens de enkelte detaljkravene

⁶Jf. ot.prp. nr. 49 (2004–2005) pkt. 7.1.1.

⁷Se høringsbrev av 01.07.2003 fra Oljedirektoratet, «Ekstern høring – utkast til midlertidig forskrift om helse, miljø og sikkerhet for enkelte petroleumsanlegg på land og enkelte rørledningssystemer», s. 2.

⁸Oljedirektoratet, op.cit. s. 3.

tilsvarende som finnes i landregelverket⁹. Formålet med kapitlene er å synliggjøre enkelte sentrale områder. Styringsforskriften (av 03.09.2001 nr. 1099) gjelder for landanleggene (for de kravene i forskriften som er hjemlet i arbeidsmiljøloven eller petroleumsløven), men man har samtidig åpnet for at internkontrollforskriftens krav kan legges til grunn for oppfyllelse av kravet til styringssystem, jf. § 11. Sammenligningen med det polske regelverket når det gjelder styringssystem, vil derfor ta utgangspunkt i internkontrollforskriftens krav. Se nærmere om dette i kapittel 2. Også rammeforskriften (av 31.08.2001 nr. 1016) gjelder for landanleggene, jf. § 15.¹⁰

Pliktig etter forskriften er den som eier eller driver petroleumsanlegg, og andre som deltar i virksomhet omfattet av forskriften, jf. § 4, første ledd. Den som eier eller driver anlegget, har videre plikt til å *påse* at alle som utfører arbeid for dem, etterlever de kravene som er stilt i sikkerhets- og arbeidsmiljølovgivningen, jf. § 4, andre ledd, kfr. § 3a. *Driver* omfatter både en operatør som står for daglig ledelse på vegne av rettighetshaverne, og andre som driver anlegget på vegne av eierne. Påseansvaret påhviler også byggherren. Dette innebærer at der andre er ansvarssubjekt etter regelverket, vil operatøren/byggherren ha et oppfølgingsansvar ved å påse at andres plikter blir utført. Påseansvaret gjelder gjennomgående og er ikke særskilt regulert i de enkelte bestemmelsene. Tjenesteytere og arbeidsinnvandrere vil møte påseplikten ved sitt arbeid på landanleggene. Påseansvaret er også sentralt i forbindelse med tilsyn utført av myndighetene.

Med *andre som deltar* omfattes alle som deltar i virksomheten, med unntak av eier og driver. Dette inkluderer også arbeidsgiver og arbeidstaker. Flere kan altså ha ansvar samtidig, men den enkeltes ansvar vil være begrenset til de oppgavene som hører inn under vedkommendes arbeidsområde, det vil si der hvor den enkelte har kontroll- og instruksjonsmyndighet.¹¹

Midlertidig forskrifts regulering av arbeidstakers medvirkning synliggjøres i § 5. Bestemmelsen fraviker ikke det som ellers gjelder for arbeid på land, og den nærmere reguleringen av rettigheter og plikter fremgår av arbeidsmiljøloven og en rekke forskrifter under denne.

I § 6 settes det krav til *forsvarlig virksomhet*, noe som er ment å ha samme innhold som arbeidsmiljølovens begrep *fullt forsvarlig*, se arbeidsmiljøloven § 4-1(1).

Bestemmelsene om risikoreduksjon i § 7 gjenfinnes delvis i landregelverket og er ment å utfylle aktsomhetsplikten i hjemmelovene. Tilsvarende synliggjør § 8 de ulike kravene til kompetanse som finnes i landsregelverket. § 9 om krav til en god HMS-kultur legges også til grunn av andre landmyndigheter, men er ikke der forskriftsfestet.

Bestemmelsene i kapittel V omhandler dokumentasjonsplikt med mer og pålegger i hovedsak plikter på operatøren. Polske virksomheter vil i liten grad eller ingen grad måtte forholde seg til disse, og reglene berøres derfor ikke i det følgende. Unntakene er §§ 22 flg. som omhandler bestemmelser om rapportering av arbeidsulykke og tiltak i forbindelse med fare for storulykker med mer. Bestemmelsene skiller seg imidlertid i liten grad fra det som er fastsatt i landregelverket.

⁹ Med landregelverk menes det regelverk som gjelder for annen virksomhet på land og i denne sammenheng særlig byggeplasser.

¹⁰ Dette gjelder i praksis kravene til å utarbeide plan for utbygging og drift (PUD) og plan for anlegg og plan for drift av innretninger (PAD). Dette anses som lite relevant i forbindelse med arbeidsinnvandring og berøres derfor ikke i det følgende.

¹¹ Jf. Oljedirektoratet, op.cit.

1.4 Oversikt over polsk HMS-regelverk for byggeplasser

Polen har per i dag ingen petrokjemiske anlegg og har derfor ingen lovgivning særskilt tilpasset denne typen virksomhet. Utgangspunktet for sammenligningen er derfor det generelle HMS-regelverket for byggeplasser i Polen.

I likhet med Norge har Polen én felles lov der hoveddelen av arbeidsrettslovgivningen er nedfelt. Loven, *Kodeks Pracy*,¹² ble vedtatt 26.06.1974. I seksjon X i loven gis regler om HMS. Seksjonen er igjen delt inn i kapitler, artikler og paragrafer. I kapittel I og II omhandles henholdsvis arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter og plikter. I kapitlene III og IV finnes krav til bygninger og arbeidsplasser, i tillegg til maskiner og andre tekniske innretninger. Bestemmelser om faktorer og prosesser som utgjør en særlig risiko, finnes i kapittel V. Arbeidsgivers plikt til å forebygge skader er regulert i kapittel VI, arbeidsulykker og yrkessykdommer i kapittel VII, opplæring i kapittel VIII, personlig verneutstyr i kapittel IX, bedriftshelsetjeneste i kapittel X og arbeidstakers medbestemmelsesrett i kapittel XI. Til slutt i kapitlene XII og XIII fastsettes enkelte plikter for lokale myndigheter og forskriftshjemler.

Enkelte bestemmelser som er relevante for HMS, finnes også i andre deler av loven, som i artikkel 283 der straffesanksjonene for overtredelse av HMS-reguleringene er fastsatt. I tillegg til lovens bestemmelser er HMS regulert gjennom enkelte andre lover og en rekke forskrifter. Disse er i hovedsak gitt av Arbeids- og sosialdepartementet og Helsedepartementet. Der reguleringen gjelder spesielle sektorer, har andre departementer myndighet til å gi forskrifter. Reguleringer som kun gjelder byggeplasser, vil dermed være gitt av *Ministerstwa Transportu i Budownictwa* (Transport- og byggedepartementet). Direktiv 92/57 om mobile byggeplasser er i hovedsak implementert gjennom *Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych* (Forskrift om HMS på byggeplasser).

¹²Engelsk tittel er Labour Code.

2 Sammenligning av sentrale enkeltelementer i HMS-arbeidet i Norge og Polen

I denne delen gir jeg en oversikt over enkelte sentrale elementer i HMS-arbeidet. Dette omfatter systematisk HMS-arbeid, arbeidstakers medvirkning i form av verneombud og arbeidsmiljøutvalg samt håndhevelse og kontroll av virksomheter, herunder tilsynenes arbeid. Formålet med å se på hvordan tilsynsmyndighetene arbeider, er å få kunnskap om hva slags metoder virksomheter som er etablert i ulike land, er vant med. Til slutt gis en kort oversikt over partsamarbeidet i Norge og Polen, der søkelyset er satt på byggenæringen/landanleggene.

2.1 Systematisk HMS-arbeid

Norge

Et systematisk HMS-arbeid anses som et helt sentralt virkemiddel for at målet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø skal oppnås. I tillegg er det et viktig instrument for Petroleumstilsynets tilsynsmetodikk.¹³ Plikten til en systematisk tilnærming av HMS-arbeidet er fastslått i arbeidsmiljøloven § 3-1. For å sikre at virksomhetene utarbeider et system for dette arbeidet som er mulig å kontrollere, er det i § 3-1(2), h) innført en plikt til internkontroll. I henhold til denne bestemmelsen har arbeidsgiver plikt til å foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet.

Det systematiske HMS-arbeidet på landanleggene er i tillegg hjemlet i Midlertidig forskrift hvor styringsforskriften er gjort gjeldende. I § 11, andre ledd, heter det at den ansvarlige kan legge til grunn kravene i internkontrollforskriften for oppfyllelse av styringsforskriftens krav til styringssystem. Bakgrunnen var at Midlertidig forskrift ikke skulle medføre økte økonomiske eller administrative konsekvenser. I Oljedirektoratets høringsbrev (01.07.2003) om utkast til Midlertidig forskrift heter det: *På enkelte områder er imidlertid styringsforskriftens krav noe mer detaljerte enn det som følger av landregelverket. Den ansvarlige kan derfor velge å legge til grunn krav i landregelverket for innfrielse av styringsforskriftens bestemmelser.* I praksis varierer det hvilken forskrift de enkelte virksomhetene legger til grunn.¹⁴ Styringsforskriften går noe lenger enn internkontrollforskriften siden den blant annet stiller strengere krav til risikoanalysen. Virksomheter som utfører oppdrag både på sokkelen og på land, vil ha kjennskap til begge regelverkene. Der selskapet kun har drift på land, er det mest sannsynlig at internkontrollforskriften legges til grunn. Når det gjelder sammenligningen med polsk rett, er det sentrale hvorvidt den systematiske tilnærmingsmåten gjenfinnes i polsk rett, og internkontrollforskriften er her lagt til grunn.

¹³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 93.

¹⁴ Jf. samtale med Halvorsen og Ravnås i Petroleumstilsynet.

Internkontroll defineres som systematiske tiltak en virksomhet iverksetter for å sikre at virksomhetens aktiviteter planlegges, organiseres, utføres og vedlikeholdes i samsvar med de kravene som er fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, jf. internkontrollforskriften § 3. Målet er at den ansvarlige skal systematisere arbeidet for å oppnå et bedre arbeidsmiljø.

Internkontrollen favner imidlertid videre enn det indre arbeidsmiljøet. Etter forskriften § 1 er formålet også å fremme forebygging av helseskader og miljøforstyrrelser og vern av det ytre miljø mot forurensning. Forskriften er derfor hjemlet i ulike lover.

Pliktsubjekt etter lov og forskrift er den som er ansvarlig for virksomheten, dvs. eier eller ledelse. Der en virksomhet er byggherre, må HMS-kravene i byggherreforskriften innarbeides i virksomhetens internkontrollsystem. Arbeidstakerne har plikt til å medvirke, jf. § 4. Det nærmere innholdet av internkontrollen fremkommer av § 5 der det heter at kontrollen skal tilpasses den enkeltes virksomhets art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse, se forskriften § 5. Internkontrollen omfatter:

- å ha HMS-lovverk tilgjengelig
- å sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelige kunnskaper om HMS
- arbeidstakermedvirkning
- å fastsette mål for HMS
- oppgavefordeling og organisering
- risikovurdering
- rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser
- systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

Der flere virksomheter utfører arbeid på samme arbeidsplass, skal det etter § 6 skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for å samordne internkontrollen. Byggherrer innenfor Petroleumstilsynets myndighetsområde har ansvar for å påse at kravene i sikkerhets- og arbeidsmiljølovgivningen etterfølges.

I § 6, andre ledd, regulerer det tilfellet at det engasjeres en oppdragstaker til å utføre arbeid for seg. Oppdragsgiver har da plikt til å påse at mulige mangler i oppdragstakers internkontroll blir korrigerert og nødvendige tilpasninger foretatt. Enmannsbedrifter er ikke direkte omfattet av forskriften, men kan bli omfattet etter reglene om samordning.

Polen

Grunnelementene i aml §§ 3-1 flg. og internkontrollforskriften finnes også i EU-retten. Dette gjelder krav til risikovurdering og utarbeidelse av plan. Fokuset på den systematiske tilnærmingen er likevel ikke like sterkt som i Norge. Man gjenfinner heller ikke byggherrens påseansvar, tilsvarende det som er gjort gjeldende for landanleggene.

Ut over implementeringen av rammedirektivet, eksisterer det heller ikke i polsk rett lovbestemmelser som pålegger bedriftene å innføre systematisk HMS-arbeid på lik linje som det man finner i norsk rett. Siden 1999 har det imidlertid vært arbeidet for å innføre slike systemer på frivillig basis gjennom prosjektet PHARE. Systemet er utviklet i samarbeid med arbeidstil-

synet i Danmark og etter modell av Storbritannias *BS series*. 25 bedrifter var med på pilotprosjektet, hvorav 12 av disse var fra byggebransjen. Pilotprosjektet bidro til å øke kunnskapen om fordeler med systematisk HMS-arbeid, både blant arbeidsgivere og blant arbeidstakere. Tre standarder er så langt ferdigstilte, og en fjerde er under utarbeidelse. Standardene utarbeides av *Polskie Normy* og inneholder definisjoner, hvordan systemet skal anvendes, risikovurderinger og evaluering og revidering av systemet. Virksomheter som opptrer i henhold til standardene, kan i enkelte tilfeller bli sertifisert. I den grad dette systemet er iverksatt i virksomhetene, er det i hovedsak store virksomheter som har tatt det i bruk.

2.2 Arbeidstakermedvirkning

Norge

Arbeidstakermedvirkning er et sentralt element i den norske modellen. For landanleggene er dette særskilt fremhevet gjennom Midlertidig forskrift § 5. Her heter det at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal ha krav til å medvirke i saker som har betydning for sikkerhet og arbeidsmiljø.

Innenfor HMS-området ivaretas arbeidstakers medvirkning i første omgang av verneombudet og arbeidsmiljøutvalget. Verneombudet er de ansattes representant i HMS-arbeidet. Plikten til å ha en slik representant følger av arbeidsmiljøloven kapittel 5. En tilsvarende plikt er ikke fastlagt i rammedirektivet. Direktivet definerer imidlertid hva som menes med en arbeidstakerrepresentant og gir nærmere rettigheter til denne.

Formålet med det norske verneombudet er delvis at den skal virke som støtte for arbeidsgiveren, og delvis at den skal sikre de ansatte større innflytelse og kontroll over gjennomføringen av de vernekravene som stilles.¹⁵

Verneombudets oppgave etter arbeidsmiljøloven § 6-2 er å se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at de ansatte er vernet i henhold til arbeidsmiljølovens krav. Dette omfatter å påse:

- at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare
- at verneinnretninger og personlig verneutstyr er tilgjengelig og i forsvarlig stand (rett til informasjon om verneinnretninger følger av rammedirektivet art. 11, nr. 2c), jf. artikkel 9 nr. 1)
- at de ansatte får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring (følger også av rammedirektivet artikkel 11, nr. 2e)
- at arbeidet er tilrettelagt på en slik måte at det kan utføres forsvarlig
- at meldinger om arbeidsulykker blir sendt

I tillegg omfatter verneombudets oppgaver etter §§ 6-3 og 6-4:

- å varsle de ansatte og arbeidsgiveren om forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare

¹⁵ Innst. O. nr. 10 (1976–77), s. 26.

- å delta i planleggingen og gjennomføringen av tiltak som er relevante for området, (rett til medbestemmelse på dette punkt fremgår også av rammedirektivet artikkel 11, nr. 2a,)).
- å bli gjort kjent med yrkessykdommer, arbeidsulykker med mer (tilsvarende rett i rammedirektivet artikkel 11, nr. 2c), jf. artikkel 9 nr. 1)
- å gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjoner, pålegg og henstillinger gitt av Petroleumstilsynet eller arbeidsgiver (sml. rammedirektivet artikkel 10, nr. 3)
- å delta ved inspeksjoner av Petroleumstilsynet
- rett til å stanse farlig arbeid

Både rammedirektivet og norsk rett har bestemmelser om opplæring av arbeidstakerrepresentanten. Felles er at verneombudet har krav på nødvendig opplæring, og at utgiftene til dette ikke skal pålegges de ansatte. Videre skal opplæringen som utgangspunkt skje i arbeidstiden, og verneombudet skal gis tid til å utføre sine oppgaver

I arbeidsmiljøloven kapittel 7 gis bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg. Slikt utvalg skal opprettes i bedrifter med minst 50 ansatte og i bedrifter mellom 20 og 50 ansatte, dersom en av partene krever dette. Tilsvarende regulering finnes ikke i direktivet. Oppgavene til utvalget omfatter blant annet:

- å behandle spørsmål vedrørende bedriftshelsetjeneste og den indre vernetjeneste
- å behandle spørsmål om opplæring med mer som har betydning for arbeidsmiljøet
- å behandle planer som krever Petroleumstilsynets samtykke
- å behandle andre planer av vesentlig betydning for arbeidsmiljøet
- å behandle etablering og vedlikehold av det systematiske HMS-arbeidet
- å behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger
- å gjennomgå rapporter om arbeidsulykker, søke å finne årsaken samt å påse at arbeidsgiver treffer tiltak for å forhindre gjentakelse
- å vedta at arbeidsgiver skal utføre målinger for å klarlegge om det foreligger helsefare

Hvis arbeidsmiljøutvalget ikke finnes, skal verneombudet utføre utvalgets oppgaver, jf. forskriften § 4. I tillegg fastsetter forskriften § 9 enkelte andre oppgaver for AMU. Dette omfatter:

- å utarbeide handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
- å foreta befaringer i virksomheten for å kartlegge behov for tiltak
- å gi råd om prioriteringer av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak
- å fastsette retningslinjer for introduksjon av nyansatte
- å arbeide for at ansatte får innsikt i arbeidsmiljøproblemer og søke deres medvirkning i verne- og miljøarbeidet

Polen

Arbeidsgivere med mer enn 250 ansatte har etter polsk rett plikt til å utpeke en kommisjon for helse og sikkerhet. Kommisjonen skal være et rådgivende organ og bestå av representanter fra OSH service (se kapittel 5), bedriftslegen, det regionale arbeidsinspektoratet og likt antall arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter. Kommisjonen ledes av arbeidsgiver med representanten fra det lokale arbeidsinspektoratet eller arbeidstakerrepresentant som nestleder.

Kommisjonens oppgave er:

- å evaluere arbeidsforholdene
- å utarbeide periodiske evalueringsrapporter vedrørende helse og sikkerhet på arbeidsplassen
- å gi synspunkter på tiltak som arbeidsgiveren har iverksatt for å forhindre arbeidsulykker og yrkessykdommer
- å fremsette forslag som kan forbedre arbeidsforholdene
- å bistå arbeidsgiver med å gjennomføre sine plikter på området

Kommisjonen skal møtes minst én gang i kvartalet, og møtene skal holdes i arbeidstiden.

For bedrifter med færre enn 250 ansatte er det ingen generell plikt til å ha en arbeidstakerrepresentant med spesielt ansvar for HMS på arbeidsplassen. Etter KP-artikkel 237^{11a} har imidlertid arbeidsgiver en plikt til å konsultere arbeidstakere eller deres representanter om alle tiltak som er relatert til HMS. Dette omfatter:

- endringer i organisasjonen og arbeidsstasjonene
- innføring av nye teknologiske prosesser, kjemiske stoffer med mer, der de kan være helse-skadelige
- vurdering av yrkesrisikoen
- oppretting av vernetjeneste eller å overlate den til eksterne
- tildeling av personlig verneutstyr og arbeidsklær og -sko
- opplæring i HMS

Dette er i samsvar med rammedirektivet artikkel 11, men med enkelte tilleggskrav. Der det ikke eksisterer en kommisjon, er det opp til arbeidsgiver hvordan han vil foreta konsultasjonen. Ifølge Arbeidsinspektoratet¹⁶ vil drøftingene som regel skje med hele arbeidsstokken. Det vil med andre ord ikke eksistere egne arbeidstakerrepresentanter ved virksomheten. Arbeidstakerne har videre rett til å fremsette forslag til arbeidsgiverne angående eliminering eller begrensnig av risiko, og der et slik begrunnet forslag er fremsatt, kan Arbeidsinspektoratet gjennomføre kontroller.

En lov fra 1983 gir særskilte rettigheter til arbeidstakerrepresentanter ved virksomheter der fagforeninger er representert. Ved disse virksomhetene er det en plikt for fagforeningene å utpeke en representant blant arbeidstakerne som har ansvar for HMS-spørsmål. Denne representanten har spesielle rettigheter og har blant annet krav på sterkere beskyttelse ved nedbemanning. Representanten kan be arbeidsgiver om å innføre særskilte tiltak. Hvis

¹⁶ Intervju med Państwowa Inspekcja Pracy (Arbeidsinspektoratet) i Polen 06.12.06.

arbeidsgiver ikke etterkommer dette, kan spørsmålet bringes videre til Arbeidsinspektoratet som kan vedta et pålegg.

Lav organisasjonsgrad gjør at utbredelsen av denne formen for arbeidstakermedvirkning er liten. Det finnes heller ikke holdepunkter for å si at representantens arbeidsoppgaver har en tilsvarende funksjon som norske verneombud. I de virksomhetene hvor fagforeningene er representert, er det vanlig å ha en arbeidstakerrepresentant. Arbeidsinspektoratet i Polen opplyser at inspeksjonene avdekker at 80 prosent av bedriftene som er pliktige til det, har en slik representant. Omfanget av bedrifter som er pliktig til å ha arbeidstakerrepresentant, er likevel begrenset siden fagforeningene i hovedsak kun er til stede på store virksomheter, og da gjerne offentlige virksomheter innenfor utdanning, helse, foredlingsindustri og tungindustri. 90 prosent av alle virksomheter (til sammen rundt 3 millioner virksomheter) i Polen regnes som små virksomheter og vil mest sannsynlig ikke ha en slik representant. Innenfor byggebransjen har det skjedd store strukturelle endringer i tiden etter jernteppets fall. På 80-tallet var byggenæringen dominert av store statseide aktører hvor fagforeningene var representerte. I løpet av 90-tallet ble disse virksomhetene lagt ned og erstattet med små virksomheter. I disse virksomhetene er ikke fagforeningene representerte, og arbeidstakerrepresentanter som skal ivareta HMS, finnes dermed heller ikke.

Det finnes utfyllende regler om arbeidstakerrepresentanter i forskriften *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy*.

2.3 Håndheving og kontroll

I Norge brukes begrepet *tilsyn* istedenfor *inspeksjon*. Dette gjenspeiler seg også i navnene på tilsynsorganene. I Polen har man valgt å beholde uttrykket *inspeksjon*. Den videre begrepsbruken gjenspeiler dette. Den polske inspeksjonsmyndigheten Państwowa Inspekcja Pracy omtales i dette notatet som Arbeidsinspektoratet.

Petroleumstilsynets og Arbeidstilsynets myndighet

Tilsyn etter arbeidsmiljøloven er regulert i lovens kapittel 18. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i loven blir overholdt. En egen hjemmel for håndheving finnes i Midlertidig forskrift kapittel VIII.

Etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 18-4 er tilsynet gitt uhindret adgang til ethvert sted som omfattes av loven. Ved ankomst skal tilsynet ta kontakt med arbeidsgiver og verneombud. Resultatet av tilsynet skal rapporteres skriftlig, med kopi til verneombudet.

Der tilsynet avdekker forhold som ikke er i tråd med regelverket, kan det gis pålegg. Normalt gis det først et varsel om pålegg før endelig pålegg gis. Etter § 18-7 kan det i pålegget fastsettes løpende tvangsmulkt for hver dag, uke eller måned som går etter at fristen for å oppfylle pålegget er ute, inntil pålegget er oppfylt. Dersom pålegget ikke oppfylles, kan tilsynet også vedta å stanse virksomheten helt eller delvis. Slik stansing kan skje ved overhengende fare, selv om pålegg ikke er gitt. I de situasjonene det vurderes å foreligge straffbare forhold, kan tilsynet velge å politianmelde saken. Påtalemyndigheten avgjør om tiltale skal tas ut.

I tillegg til tilsyn skal Petroleumstilsynet også drive informasjons- og rådgivningsvirksomhet overfor aktørene på landanleggene. Hvordan oppgavene nærmere skal utføres, er det gitt nærmere føringer om fra departementet:¹⁷

- Oppfølgingen skal være systemorientert og risikobasert.
- Oppfølgingen skal komme i tillegg til, og ikke som erstatning for, den oppfølging av egen virksomhet som utføres av næringen selv.
- Medvirkning og partssamarbeid inngår som viktige forutsetninger for og prinsipper i Petroleumstilsynets arbeid.

Petroleumstilsynets prioriteringer utarbeides på bakgrunn av retningslinjer fra departementet, egne målsettinger, fellesprioriteringer, HMS-meldinger med mer. I 2006 omfattet tilsynets prioriteringer blant annet:

- forebygging av hendelser, herunder ledelsesinvolvering og risikoanalyse
- allmenngjøringsforskriftene, arbeidstid og generell oppfølging av byggeplasser
- kompetansebygging
- Petroleumstilsynets beredskapsrolle
- gasskraftverk
- tilsyn i henhold til krav i storulykkesforskriften

Arbeidet mot sokkelen har fokusert på å få kunnskap om de faktiske risikoforholdene for å fremskaffe et objektivt grunnlag for prioritering av tilsynets arbeid. I 2005 ble landanleggene inkludert i datagrunnlaget. Hovedinntrykket fra foretatte tilsyn er at virksomhetene drives på en forsvarlig måte og i samsvar med regelverket. I forbindelse med landanleggene har Petroleumstilsynet opprettet egne anleggskontakter, som er kontaktpunkt for de enkelte anleggene. Disse bistår med råd og formidler videre kontakt til fagpersoner.

Våren 2006 ble det foretatt tilsyn mot Melkøya, Nyhamna, Kollsnes og Kårstø. Tema for tilsynene var HMS-styring med blant annet håndtering av HMS-konsekvenser av arbeidsinnvandring som et av hovedområdene (Petroleumstilsynet, desember 2006). Høsten 2006 ble det foretatt tilsyn på Nyhamna, der man også gjennomførte intervjuer med polske arbeidstakere. Tilsynene er i all hovedsak forhåndsannmeldte. Kun ett tilsyn har så langt blitt foretatt uten at virksomheten visste om det på forhånd. Erfaringene fra tilsyn på sokkelen viste at forsettlig brudd på regelverket ikke forekom, og uanmeldte tilsyn har derfor liten funksjon. Situasjonen kan imidlertid ha endret seg i forbindelse med utbyggingen av landanleggene. Arbeidstilsynets strategi med en langt større andel uanmeldte tilsyn kan derfor også bli aktuelt på landanleggene.¹⁸

Statistikken over antall ulykker innenfor Petroleumstilsynets tilsynsområde i 2005 viser at én person ble drept i en arbeidsulykke. Vedkommende utførte arbeid for en entreprenør på et av landanleggene. 377 personer ble skadet innenfor Petroleumstilsynets tilsynsområde i 2005. Dette inkluderer altså ikke bare landanleggene, men også arbeidet på norsk sokkel. Av disse var 44 alvorlige skader. Vi vet ikke hvor mange av de alvorlige skadene som gjaldt landanleggene. I tillegg mottok Petroleumstilsynet totalt 535 meldinger om arbeidsbetinget sykdom.

¹⁷ Petroleumstilsynet årsrapport 2005.

¹⁸ Jf. samtale med Ravnås i Petroleumstilsynet 04.12.06.

I Arbeidstilsynets årsrapport for 2005 fremkommer det at det i 2005 ble registrert 48 dødsulykker i 2005, der det var en økning fra to til elleve dødsulykker innenfor bygg- og anleggsnæringen. Dødsfallsraten innenfor bygg- og anleggsnæringen er 6,88 per 100 000 ansatte. Innenfor næringen ble det samme år registrert 2353 arbeidsulykker og 336 arbeidsrelaterte sykdommer. På grunn av etterslep i registrering av sykdommer finnes det ikke per i dag noe offisielt tall på ulykkesfrekvensen. Men sett i forhold til antall sysselsatte innenfor næringen i 2005 (AKU-tall) gir dette en frekvens på 3,98 per 1000 ansatte. Til sammen ble det utført 9757 tilsyn i 2005, og reaksjonsprosenten var på 40. Reaksjoner brukes der det avdekkes alvorlige brudd på regelverket, og der Arbeidstilsynet anser det nødvendig at arbeidsgiver tar større ansvar for det forebyggende HMS-arbeidet. Det ble totalt utført 1626 stansinger, hvorav 1175 var innenfor bygg og anlegg. 57 virksomheter ble politianmeldt, og det ble gitt 7689 varsler om pålegg.

Panstwowa Inspekcja Pracys myndighet

Det nasjonale arbeidsinspektoratet i Polen er underordnet parlamentet og består av Chief Labour Inspectorate og regionale avdelinger. Arbeidsinspektoratet er regulert av lov av 6. mars 1981. Oppgavene fremkommer av artikkel 8.1 og omfatter blant annet:

- tilsyn og inspeksjon av arbeidsgiveres oppfyllelse av sine plikter i henhold til arbeidsrettsreguleringer, herunder særskilt HMS-reguleringer, bestemmelser vedrørende arbeidsforhold, avlønning og andre goder som springer ut av arbeidsforholdet, arbeidstid, ferie, arbeidstakers rettigheter relatert til det å være forelder, sysselsetting av unge og funksjonshemmede, og innføring av arbeidstakerbeskyttelse i landbruket,
- inspeksjon av overholdelse av HMS-reguleringer ved konstruksjon, rekonstruksjon og modernisering av virksomheter samt maskiner og andre tekniske apparater,
- tilsyn og inspeksjon av arbeidsgiveres overholdelse av HMS-reguleringer ved konstruksjon og bruk av maskiner og arbeidsutstyr,
- etterforskning og analyser av arbeidsulykker og yrkessykdommer samt inspeksjon av tiltak som skal forhindre disse,
- å påtale brudd på arbeidstakers rettigheter i henhold til Kodeks Pracy KP samt andre bestemmelser gitt ved lov eller forskrift,
- høringsuttalelser til utkast til ny lovgivning
- å gi informasjon til polske virksomheter som utstasjonere arbeidstakere til andre EU-land.

Arbeidsinspektoratet har rett til adgang til alle arbeidsplasser og til å få forelagt relevante dokumenter, som for eksempel personalmapper, jf. artikkel 19b. Dersom det avdekkes brudd på arbeidsrettslige regler, har det nasjonale arbeidsinspektoratet i henhold til artikkel 9 rett til:

- å vedta et pålegg til arbeidsgiver om å rette opp forholdene innen en gitt tidsfrist,
- å stanse arbeidet ved fare for liv og helse og å omplassere arbeidstakere til andre arbeidsoppgaver,

- å levere en protest mot oppstart av et anlegg der HMS-regler ikke er fulgt, og der dette medfører fare for liv eller helse.

Omleggingen av byggebransjen på 1990-tallet medførte en økning i antall arbeidsulykker i Polen. Dette gjorde at Arbeidsinspektoratet økte oppmerksomheten mot denne bransjen. Hvert distrikt gjennomførte et nærmere definert antall inspeksjoner basert på felles prinsipper og rapporterte dette inn sentralt slik at man kunne gjøre analyser av forholdene. Prioriteringene ble satt på bakgrunn av disse analysene.

Ut over 90-tallet økte antallet inspeksjoner, og det polske arbeidsinspektoratet innledet et samarbeid med det nederlandske arbeidstilsynet. Dette bidro til bedre kompetanse om masseinspeksjoner, noe som innebærer at en stor andel bedrifter blir inspisert i løpet av en kort periode på for eksempel en uke. Parallelt med dette kjørte man kampanjer i media, der inspeksjonene ble annonsert. Man observerte imidlertid at en rekke byggeplasser var stengt i den perioden kampanjen pågikk, for å unngå inspeksjoner, og man bestemte seg derfor for å slutte med denne type aksjoner i 2000. Per i dag utføres kun rutinemessige inspeksjoner.

I tilsynets program for byggebransjen i 2005 var følgende punkter prioriterte:

- landsdekkende åpne dager hos de regionale kontorene
- sjekklister til arbeidsgivere for å kontrollere risikoer i egen bedrift
- juridisk rådgivning
- opplæring av arbeidsgivere, fagforeningsrepresentanter og mindre investorer
- distribusjon av publikasjoner
- informasjonskampanjer i massemedia

Arbeidsinspektoratet samarbeider med andre offentlige virksomheter, som Generelt kontor for byggekontroll og, Kontoret for teknisk inspeksjon (av maskiner). Samarbeidet inkluderer utveksling av informasjon om brudd på lovverket, felles analyser og inspeksjoner.

Chief Labour Inspection opprettet i 2002 et eget råd for HMS innenfor byggebransjen. Rådet har som formål å øke interessen for og kunnskapen om HMS blant arbeidsgivere, spesielt for små og mellomstore bedrifter. Målet er også å hjelpe arbeidsgivere med tilstrekkelig kunnskap for å kunne gjennomføre risikovurderinger. I begynnelsen ble det fokusert særlig på arbeid i høyden, siden dette er et område der reglene erfaringsmessig blir brutt ofte.¹⁹

I Arbeidsinspektoratets program for 2006 var en av de prioriterte oppgavene å fortsette arbeidet med å redusere fall fra høyder innenfor blant annet byggebransjen. I tillegg skulle det gjennomføres økt tilsyn med virksomheter med høy risiko, sikre etterlevelse av plikten til risikovurdering i virksomheter med høy ulykkesfrekvens og forbedre situasjonen ved utbetaling av lønn.

Inspeksjonene har som formål å forbedre HMS-arbeidet i virksomhetene, ikke å straffe dem som bryter regelverket. Straff ilegges kun der det anses helt nødvendig. Arbeidsinspektoratet utfører i hovedsak anmeldte inspeksjoner. Ofte foretas inspeksjoner i bolker bransje- eller næringsvis. Det blir på forhånd annonsert at det for eksempel vil bli utført inspeksjoner på virksomheter innenfor byggbransjen i nærmeste fremtid, uten at det spesifiseres hvilke virksomheter som vil bli inspisert.

¹⁹ Se mer om dette i *Labour Inspector, Special edition*, s. 10 flg.

På bedrifter med fagforeninger har Arbeidsinspektoratet plikt til å kontakte arbeidstakerrepresentanten når inspeksjonen gjennomføres. Representanten vil ofte kunne gi viktig informasjon og regnes som en naturlig allianse for Arbeidsinspektoratet. I virksomheter uten fagforeninger deltar ingen representant for de ansatte.²⁰

Mens norske tilsynsmyndigheter fører tilsyn basert på en systematisk tilnærming til HMS-arbeidet, har det polske arbeidsinspektoratet valgt å fokusere på bruk av sjekklister. Dette er detaljerte lister om hvilke HMS-krav arbeidsgiver må oppfylle. Disse sjekklister brukes ved tilsynets besøk hos virksomhetene og er grunnlaget for den gjennomgang som foretas der. Listene er tilpasset de ulike næringer, og det finnes en egen sjekklister for byggenæringen. Arbeidsgiver har tilgang til listene via Arbeidsinspektoratets hjemmesider.

Rapporten fra inspeksjonen blir oversendt arbeidsgiver. De ansatte får ikke innsyn i denne. Dersom arbeidsgiver har kommentarer til rapporten, må disse sendes til Arbeidsinspektoratet innen sju dager. Begge parter skal signere rapporten. Dersom arbeidsgiver unnlater å signere, fratras ikke dette tilsynet retten til å fatte vedtak. Som et ledd i inspeksjonen kan tilsynet også sjekke om de tiltakene som tidligere er pålagt, faktisk blir gjennomført. Virksomheter som har fått pålegg, blir inspisert på nytt påfølgende halvår for å se om tiltakene er fulgt opp. Dette vet virksomhetene også om. Arbeidsgiver må da fortelle hva som er gjort, eventuelt ikke gjort. Arbeidsgiver kan også pålegges selv å informere Arbeidsinspektoratet innen en gitt dato.

Der det er nødvendig, blir det gitt et pålegg med frist for når tiltaket skal iverksettes. Er det umiddelbar fare for liv og helse, kan arbeidet stanses. Foruten pålegg kan tilsynet også gi anbefalinger på hva som bør gjøres.

I 2004 var det 7000 ulykker innenfor byggebransjen i Polen, hvorav 95 dødsulykker og 1650 alvorlige ulykker. Dette gir en ulykkesrate på 11,58 per 1000 ansatte, raten for dødsulykker er på 15,7 per 100 000 ansatte og raten for alvorlige ulykker 0,27 per 1000 ansatte. Dette innebærer at raten for dødsulykker er mer enn dobbelt så høy som i Norge og for andre ulykker tre ganger så høy.

Inspeksjonene viser at årsakene til dårlig HMS er uaktsomhet, manglende kunnskaper og at risikoer ignoreres. Regler om arbeid i høyden, sikker bruk av installasjoner og elektriske innretninger var i 2004 ikke fulgt på rundt halvparten av alle byggeplassene. På halvparten av arbeidsplasser med mindre enn 20 ansatte, og en fjerdedel av alle arbeidsplasser, fant tilsynet for høye verdier hva gjaldt helsefarlige faktorer. Videre fant man at det var manglende bruk av personlig verneutstyr på halvparten av alle byggeplasser. I 60 prosent av virksomhetene var risikoen ved individuelle oppgaver, inkludert særlig risikofylte oppgaver, ikke vurdert. 14 000 ansatte uten nødvendige kvalifikasjonene ble omplasserte. Vedtak om umiddelbar stans av arbeid ble fattet 17 000 ganger i 2004.

²⁰ I intervju med Państwowa Inspekcja Pracy (Arbeidsinspektoratet) i Polen 06.12.06 ble begrepet *inspeksjon* og ikke *tilsyn* benyttet.

2.4 Partssamarbeid

Norge

Petroleumstilsynet samarbeider med partene i arbeidslivet i ulike fora. Av særlig relevans for landanleggene er arbeidet i Sikkerhetsforum og Regelverksforum. I tillegg finnes et nettverk for arbeidsinnvandring

Sikkerhetsforum er det sentrale samhandlingsforumet i denne sammenheng. Forumet ble etablert i 2001 og skal ta opp, drøfte og følge opp viktige arbeidsmiljø- og sikkerhetsspørsmål. I henhold til mandatet skal Sikkerhetsforum være den sentrale trepartsarena for HMS i petroleumindustrien og bidra til økt kunnskap og forståelse for hvorfor olje- og gassindustrien skal være en foregangsnæring på HMS.

Dette skal oppnås ved at Sikkerhetsforum:

- er representert ved ledere, HMS-personell og sentrale beslutningstakere blant partene i næringen og i Petroleumstilsynet og med Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) som tydelig observatør,
- legger til rette for og stimulerer til samarbeid og debatt omkring sentrale HMS-utfordringer i petroleumsvirksomheten til havs og på landanlegg,
- er høringsinstans, pådriver og initiativtaker til strategiske HMS-prosjekter og -prosesser innenfor rammen av Petroleumstilsynet sitt myndighetsområde, og
- er pådriver for informasjons- og kunnskapsformidling, utvikling og forankring av god HMS-kultur og -praksis mellom partene og myndighetene.

I Regelverksforum foregår samarbeidet om HMS-reguleringen mellom myndighetene og partene. Fra myndighetenes side deltar Petroleumstilsynet og Statens forurensningstilsyn og helsemyndighetene ved behov. Mandatet for Regelverksforum er å legge til rette for:

- informasjon, diskusjon, rådgivning og eventuelt tilbakemelding om arbeidet med utvikling og vedlikehold av rammesettende dokumenter for petroleumsvirksomhet, som for eksempel regelverksstrategi og regelverksarbeid, tilpasning til EU/EØS-regler og andre internasjonale rammeverk, industristandarder med videre knyttet til helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten,
- utveksling av synspunkter på innhold i og erfaringer med gjennomføring av de enkelte regelverksarbeid, så vel som praktisk implementering og bruk av HMS-forskriftene.

Nettverk for arbeidsinnvandring består av representanter fra partene NHO og LO og forbundene/landsforeningene fra sentralt hold og lokale representanter. Formålet er blant annet utveksling av synspunkter når det gjelder allmenngjøringsforskriftene og utlendingsloven, og gir Petroleumstilsynet mulighet til å få synspunkter på forståelsen av allmenngjorte deler av tariffavtalene.

Trepartssamarbeid foregår også i andre fora på tverrsektorielt nivå. I tillegg vil partene kunne påvirke regelverksutformingen ved høringsuttalelser.

Polen

Prinsippet om trepartssamarbeid ble grunnlovsfestet i Polen i 1997. Dette gjenfinnes både i grunnlovens fortale og i kapittel I, hvor trepartssamarbeid defineres å utgjøre en grunnleggende del av det økonomiske systemet. Dette innebærer at myndighetene er forpliktet til å ha dialog med arbeidslivets parter. Organisatorisk gjennomføres dialogen i ulike fora. Det finnes en trepartskommisjon for samfunnsøkonomiske tema og parallelt med denne ti sektorkommisjoner. I tillegg finnes det kommisjoner på regionsnivå. Samarbeidet har imidlertid ikke utviklet seg like langt som i de vesteuropeiske landene. For eksempel eksisterer det ingen dialog på sektornivå mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Bakgrunnen er blant annet at fagforeningene i liten grad er representert i private virksomheter. Det finnes heller ingen kultur for en slik dialog, og tilliten mellom partene er ikke til stede. Tradisjonelt har man fokusert mer på å fremsette krav enn å gå i dialog for å finne felles løsninger. Dette har sannsynligvis sammenheng med at samarbeidet utviklet seg på 70- og 80-tallet da det var bare én arbeidsgiver: staten. Kamp var viktigere enn kompromisser i den daværende økonomiske virkeligheten.²¹

I henhold til den polske grunnloven skal all ny lovgivning (lov og forskrifter) sendes på høring til arbeidslivets parter. Denne høringen foregår skriftlig, og uttalelser må normalt gis innen 30 dager. Det er ikke vanlig at organisasjonene deltar i arbeidet med utformingen av lovforslaget før det kommer på høring. Departementet er ikke forpliktet til å ta hensyn til uttalelsene, men hvis de ikke gjør det, må de svare skriftlig på dette. Regelverksutformingen foregår i utgangspunktet i departementet, og Arbeidsinspektoratets påvirkning skjer først og fremst gjennom høringsuttalelser.

I tillegg til den dialogen som departementet har ansvar for, er det utviklet et samarbeid mellom partene og Arbeidsinspektoratet. Dette omfatter formidling av kunnskap om risikoer og hvordan disse kan elimineres, utveksling av informasjon på sentrale spørsmål og gjennomførte inspeksjoner og resultatene av disse. Arbeidsinspektoratet mottar på denne måten informasjon som brukes til å planlegge inspeksjonene. I tillegg utarbeides felles informasjonskampanjer. Dialogen foregår både på nasjonalt og på regionalt nivå.

I tillegg til dialogen foregår partssamarbeidet gjennom utarbeidelse av informasjonsmateriell og opplæring av ansatte i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Fordi fagforeningene er lite utbredt i mindre private virksomheter, vil ikke arbeidstakerne her dra nytte av denne opplæringen.

2.5 Forskjeller knyttet til sentrale elementer i HMS-arbeidet

Sammenligningen viser at det eksisterer enkelte viktige forskjeller mellom norsk og polsk praksis når det gjelder HMS. Den systematiske tilnærmingen til HMS er ikke like tydelig i Polen som den er i Norge. I Polen fokuserer både bedriftene og Arbeidsinspektoratet på sjekklister. Disse er utarbeidet av Arbeidsinspektoratet, noe som kan bidra til at virksomhetene i liten grad selv foretar risikovurderinger, utarbeider planer for HMS-arbeidet og fastsetter rutiner for å oppdage avvik.

Det ser ikke ut til at arbeidstakermedvirkning i form av verneombud er vanlig i Polen. Ordninger som minner om denne formen for medvirkning, kan finnes i enkelte store, tidlige

²¹ Intervju med arbeids- og sosialdepartementet, se også www.mpips.gov.pl/index.php?gid=933.

statseide virksomheter, men det er usikkert om dette er sammenlignbart i praksis. Utbredelsen er uansett så liten at man i de virksomheter som utfører arbeid i Norge i forbindelse med byggeprosjekter på landanleggene, sannsynligvis ikke vil finne denne type representant. Det synes videre som det i Polen er lite tradisjon for å drøfte HMS-tema med arbeidstakerne: Dette gjelder særskilt i bedrifter under 250 ansatte der man ikke har plikt til å ha et OSH service.

Som nevnt ovenfor er myndighetenes tilsynsmetodikk ulik i Norge og Polen. De områdene som tilsynene skal dekke, synes imidlertid å være noenlunde sammenfallende. Petroleumstilsynet har ansvar for håndheving av allmenngjøringsforskriftene på sitt område. Også det polske arbeidsinspektoratet har ansvar for å kontrollere lønn og andre arbeidsvilkår i virksomhetene. Dette innebærer at polske bedrifter ikke burde være ukjent med at norske tilsynsmyndigheter har en slik rolle.

Norske tilsynsmyndigheter har dessuten en mer aktiv rolle i regelverksutformingen enn hva det polske arbeidsinspektoratet har. Mens mye av regelverket i Norge utformes av tilsynene i samarbeid med partene, er det de polske departementene Polen som utfører dette arbeidet. Arbeidsinspektoratet vil i liten grad kunne påvirke utformingen før i høringsrunden. Treparts-samarbeidet fremstår for øvrig som lite utviklet i Polen. Det eksisterer ikke noe samarbeid på sektornivå. Bakgrunnen er delvis lav organisasjonsgrad i privat sektor og manglende tradisjon for dialog mellom partene.

3 EU-regelverket på HMS-området

EUs regler på arbeidsmiljøområdet er i hovedsak gitt som direktiver. Etter traktaten artikkel 249 er det direktivets mål som er bindende for medlemsstatene. Det er opp til medlemsstatene hvordan direktivet implementeres i nasjonal rett. Dette innebærer at form og innhold på den nasjonale lovgivningen kan variere mellom de ulike medlemsstatene.

Helse, miljø og sikkerhet er gjenstand for en rekke direktiver på EU-nivå. Direktivene er EØS-relevante, det vil si at de også skal implementeres av EØS/EFTA-landene. Det finnes to hovedtyper direktiv:

- Minimumsdirektiv hjemlet i artikkel 137 (tidligere 118A) Amsterdamtraktatens artikkel 136 fastlegger rammene for unionens kompetanse når det gjelder arbeidsmiljø. I artikkel 136 heter det: «Fællesskabet og medlemsstaterne [...] har som mål at fremme beskæftigelsen, en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau [...].» Med hjemmel i artikkel 137²² kan rådet vedta minimumsdirektiver for å forbedre arbeidsmiljøet og dermed sikre arbeidstakernes sikkerhet og helse, jf. artikkel 137, 1., a), jf. 2.
- Maksimumsdirektiv (totalharmoniseringsdirektiv) hjemlet i artikkel 95 (tidligere 100A). Maksimumsdirektivene sikrer fri bevegelse av varer ved fjerning av tekniske handelshindringer og stiller detaljerte krav til varer og produkter, for eksempel personlig verneutstyr, arbeidsutstyr og maskiner. De tekniske kravene blir til gjennom standarder som utformes av europeiske standardiseringsorganisasjoner. Direktivene retter seg mot produsenter og markedsførere, ikke arbeidsgivere. Arbeidsgiver har likevel plikt til å sørge for at utstyr som brukes, er i tråd med disse bestemmelsene, jf. direktiv 89/655 artikkel 4 og direktiv 89/656 artikkel 4.

Mens minimumsdirektivene har som målsetting å etablere en felles minstestandard for beskyttelse av arbeidstakerne, skal altså maksimumsdirektivene sikre et harmonisert regelverk. Et medlemsland kan med andre ord ikke stille strengere krav til produkter enn det maksimumsdirektivene fastsetter, noe de kan ved implementeringen av minimumsdirektivene. Direktivene vedtatt under artikkelene 137 og 95 utfyller på mange måter hverandre. Mens maksimumsdirektivene skal bidra til sikre produkter, vil minimumsdirektivene bidra til en sikker bruk av de samme produktene. Her vil det i hovedsak være minimumsdirektivene som omtales, fordi de gir rom for nasjonale tilpassinger og særreguleringer.

I tillegg til de nevnte traktatbestemmelsene finnes det også andre bestemmelser som berører HMS-området, blant annet reguleringer som skal bidra til økt flyt av arbeidstakere og tjenester ved hjelp av gjensidige godkjenningsordninger for lovregulerte yrker, artikkel 47 (1) (tidligere artikkel 57(1)). Det varierer hvilke krav som stilles til yrker i ulike land, og hvorvidt nasjonale regelverk fastsetter krav til yrkesutøverne, eller om det for eksempel er arbeidsgivers ansvar å sikre kompetente medarbeidere. I tillegg behandles direktivet om storulykker.

²² Direktiver vedtatt før Amsterdamtraktatens ikrafttreden 1. mai 1999 viser til artikkel 118A (som kom inn ved enhetsakten i 1987), se også direktiv 89/391/EØF artikkel 16.

3.1 Oversikt over relevante HMS-direktiver gitt i medhold av traktatens artikkel 137

Introduksjonen av minimumsvilkår i EU bidro til et paradigmeskifte i måten skadeforebygging i arbeidslivet ble arbeidet med. Direktivene medførte at man forlot den teknologiske tilnærmingen til helse-, miljø- og sikkerhetspolitikken til fordel for en politikk som fokuserte på ulike personers opptreden og organisatoriske strukturer. Medlemsstatene måtte endre sin tilnærming fra detaljkraV til funksjonskraV.²³

Rådsdirektiv 89/391/EØF danner utgangspunktet for reguleringene på arbeidsmiljøområdet. Direktivet fastsetter prinsipper for innføring av tiltak som skal bidra til forbedringer i helsen og sikkerheten til arbeidstakerne. Med hjemmel i dette rammedirektivet²⁴ er det fastsatt en rekke særdirrektiv der det fastsettes nærmere kraV på ulike områder. Det er også gitt direktiver som ikke er hjemlet i dette rammedirektivet, men som er relevante for HMS-arbeidet på landanleggene. I det følgende gis en oversikt over hovedpunktene i de direktivene som anses som mest relevante for landanleggene/byggeplassene.²⁵

Direktiv 89/391 EØF Rammedirektivet

Hovedelementene i direktivet er arbeidsgiveransvar, forebygging, informasjon til og drøfting med ansatte og opplæring. Rammedirektivet gjelder for alle sektorer, både offentlige og private, jf. artikkel 2.1. Unntatt er imidlertid visse former for offentlige tjenester.²⁶ Direktivet omfatter alle arbeidstakere, men ikke personer som arbeider i private husholdninger, jf. artikkel 3a, første ledd.

Artikkel 5 fastslår arbeidsgivers hovedansvar for å sikre arbeidstakernes sikkerhet og helse, jf. nr. 1. Arbeidsgiver fritas ikke for dette ansvaret ved å benytte seg av eksterne tjenester, eller ved at arbeidstaker også er pålagt plikter, jf. nr. 2 og 3. Arbeidsgivers plikt omfatter etter artikkel 6: *å iverksette nødvendige tiltak for å verne arbeidstakernes sikkerhet og helse, herunder å forebygge yrkesrisiko og å sørge for informasjon og opplæring, samt sørge for den nødvendige tilrettelegging og de nødvendige midler.* Arbeidsgiver skal videre påse at tiltakene tilpasses eventuelle endringer i arbeidsforholdene. Prinsippene for forebygging omfatter blant annet:

- å unngå risikomomenter
- at alt som er farlig, skal erstattes av noe ufarlig eller mindre farlig
- at arbeidet skal tilpasses den enkelte
- utarbeidelse av en enhetlig, overordnet forebyggingsplan
- at arbeidstakerne skal gis nødvendig instruksjon

²³ Se COM (2004) 62 final s. 4.

²⁴ Det tidligere rammedirektivet 80/1107/EØF som regulerte bruk av skadelige stoffer, ble opphevet ved direktiv 98/24 med virkning fra 5. mai 2001.

²⁵ Direktiver vedtatt før Amsterdamtraktatens ikrafttreden 1. mai 1999 viser til Kommissjonens forslagsrett i henhold til artikkel 118A, jf. 89/391/EØF artikkel 16.

²⁶ Dette omfatter for eksempel politi og væpnede styrker, jf. artikkel 2.2.

Direktivet fastsetter videre plikter for arbeidstakerne og bestemmelser om vernetjeneste, om stansing av arbeid ved alvorlig og overhengende fare, om rapportering av arbeidsulykker og om opplæring, informasjon og drøftinger.

I artikkel 16, jf. vedlegg til direktivet, fastsettes det at Rådet skal vedta særdirektiver på følgende områder:

- arbeidsplassen
- arbeidsutstyr
- personlig verneutstyr
- arbeid med dataskjermutstyr
- håndtering av tunge gjenstander som kan føre til ryggskade
- midlertidige og mobile arbeidsplasser
- fiske og landbruk

Særdirektiver på disse områder er vedtatt, og i den grad de er relevante for landanleggene, gjennomgås disse i det følgende.

Direktiv 83/477/EØF Asbest

Direktivet er endret ved direktiv 91/382/EØF og 2003/18/EF.²⁷ Formålet med reguleringen er å verne arbeidstakerne mot risiko ved å bli utsatt for asbest, og bestemmelsene gjelder på arbeidsplasser hvor arbeidstakerne kan eller blir utsatt for støv fra asbest eller asbestholdige materialer. Direktivet nedlegger forbud mot arbeidsoperasjoner som utsetter arbeidstakerne for asbestfiber under utvinning av asbest, ved fremstilling og bearbeiding av asbestprodukter. Unntatt fra dette er behandling og disponering av produkter fra rivearbeid og fjerning av asbest, jf. artikkel 5.

Direktivet fastsetter videre regler for risikovurdering og tiltak (artikkel 6) for å redusere eksponering for asbeststøv, herunder opplæring av de ansatte og bruk av verneutstyr (artiklene 12a og 11). En nærmere fastsatt grenseverdi skal ikke overstiges (artikkel 8), og regler er gitt om hvordan måling skal utføres (artikkel 7). Videre er det regulert hvilke tiltak som skal fastsettes dersom grenseverdien overstiges (artikkel 10). Direktivet har også bestemmelser om forhåndsmelding (artikkel 4), helseundersøkelse og register tilknyttet dette (artiklene 15 og 16, og vedlegg II). Medlemsstatene har etter artikkel 16a plikt til å fastsette egnede sanksjoner mot overtredelse, og disse skal være effektive, proporsjonale og virke avskrekkende.

Direktiv 89/654/EØF Arbeidsplasser (første særdirektiv)

Direktivet er ett av fire arbeidsplassdirektiver og fastlegger minimumskrav til sikkerhet og helse på arbeidsplassen. Unntatt er transport, midlertidige og mobile arbeidssteder, utvinningsvirksomhet med mer, jf. artikkel 1. *Arbeidsplass* er definert i artikkel 2 som *sted som er bestemt å romme arbeidsstasjoner, og som ligger i foretakets og/eller virksomhetens lokaler,*

²⁷ Direktivet var opprinnelig hjemlet i artikkel 100 og var annet særdirektiv til det første rammedirektivet (80/1107/EØF), men endringsdirektivet fra 2003 ble hjemlet i artikkel 137.

herunder ethvert annet sted på foretakets og/eller virksomhetens område som arbeidstakeren har adgang til i sitt arbeid.

Direktivet skiller mellom arbeidsplasser tatt i bruk før/etter direktivets implementeringsfrist og fastsetter generelle plikter for arbeidsgiver når det gjelder utforming av arbeidsplassen og informasjon og drøfting. I vedlegg til direktivet finnes detaljerte krav til utforming av arbeidsplasser der særlige forhold gjør det nødvendig. Dette omfatter blant annet krav til elektriske installasjoner, nødutganger, brannvern, ventilasjon, romtemperatur, belysning, gulv, vegger, tak, vinduer, dører og porter, oppholdsrom, sanitærutstyr, i tillegg til utendørs arbeidsplasser. Direktivet vil også gjelde for byggeplasser, fordi dette også regnes som en arbeidsplass i henhold til direktivet.

Direktiv 89/655/EØF Arbeidsutstyr (andre særdirrektiv)

Direktivet fastsetter minimumskrav til sikkerhet og helse i forbindelse med arbeidstakers bruk av arbeidsutstyr i arbeidet, jf. artikkel 1. Arbeidsutstyr er nærmere definert i artikkel 2a som *alle maskiner, apparater, redskaper eller installasjoner som brukes i arbeidet.*

Arbeidsgiver har etter artikkel 3 plikt til å påse at arbeidsutstyret egner seg for det arbeid som skal utføres, og kan brukes uten skade for sikkerhet eller helse. Der full sikring ikke er mulig, skal arbeidsgiver treffe tiltak som begrenser risikoen mest mulig, jf. nr. 2. I artikkel 6–8 finnes bestemmelser om opplæring av, informasjon til og drøfting med arbeidstakerne. Kravene til arbeidsutstyret fastsettes i artikkel 4, der det heter at disse skal være i samsvar med alle relevante fellesskapsdirektiver. Der slike ikke finnes, fastsettes nærmere krav i vedlegg til direktivet. I vedlegget finnes blant annet krav til betjeningssystemer, sikkerhetsinnretninger for fallende gjenstander eller utslyngning, innretninger ved fare for utslipp av gass med mer, beskyttelse mot kontakt med bevegelige deler, deler med høy/lav temperatur, varselinnretninger, i tillegg til advarsler og merking. Det finnes dessuten særskilte regler for arbeidsutstyr som kan medføre spesiell risiko.

Direktivet er endret ved rådsdirektiv 95/63/EØF. Ved endringen ble det fastlagt bestemmelser om kontroll av arbeidsutstyret og ergonomi og helsevern. Det ble også gjort endringer i vedlegget hva gjaldt mobilt arbeidsutstyr, herunder motordrevet utstyr. Bestemmelser om bruk av arbeidsutstyret ble også tatt inn. Ved direktiv 2001/45/EF ble det tatt inn bestemmelser om bruk av utstyr ved midlertidig arbeid i høyden, som stiger, tau og stillaser.

Direktiv 89/656/EØF Personlig verneutstyr (tredje særdirrektiv)

Personlig verneutstyr er i artikkel 2 definert som *alt utstyr som arbeidstakeren skal bære eller holde for å beskytte seg mot en eller flere farer som kan true hans sikkerhet og helse på arbeidsplassen, og ethvert tillegg og tilbehør som tjener dette formål.* Direktivet fastslår at slikt utstyr skal brukes når risikoen i tilstrekkelig grad ikke kan unngås eller begrenses ved vernetiltak med mer. Bruk av verneutstyr er altså sekundært i forhold til andre vernetiltak. Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at verneutstyret er i tråd med fellesskapsbestemmelser for konstruksjon og produksjon når det gjelder sikkerhet og helse, og hensiktsmessig når det gjelder farer det skal forebygges, ta hensyn til ergonomiske krav, passe brukeren med mer. Direktivet fastsetter at utstyret som hovedregel skal stilles gratis til rådighet av arbeidsgiveren, jf. artikkel 4 nr. 6. Arbeidsgiver har også ansvar for vedlikehold og for å sørge for opplæring. I vedlegg til direktivet finnes en veiledende liste over personlig verneutstyr og en veiledende liste over arbeid og arbeidsområder der det kan være nødvendig med slikt utstyr.

Direktiv 90/269/EØF Håndtering av tunge gjenstander som kan føre til ryggskader (fjerde særdirrektiv)

Direktivet fastsetter minstekrav til helse og sikkerhet i forbindelse med manuell håndtering av tunge gjenstander som kan føre til ryggskader hos arbeidstakerne. Med *manuell håndtering* menes etter artikkel 2 både flytting og støtting. Arbeidsgiver har etter artikkel 3 plikt til å iverksette organisatoriske tiltak eller benytte/stille til rådighet hjelpemidler, særlig mekanisk utstyr, for å søke å unngå at slike gjenstander må håndteres manuelt, alternativt for å søke å redusere risikoen en slik håndtering medfører, jf. artikkel 3. Dette skal tas hensyn til ved utforming av arbeidsstasjonene, jf. artikkel 4. Artikkel 6 og 7 inneholder bestemmelser om opplæring, informasjon og drøfting. I et vedlegg til direktivet er det listet opp faktorer som tilsier at faren for ryggskader er til stede.

Direktiv 90/394/EØF Kreftfremkallende stoffer (CMR) (sjette særdirrektiv)

Direktivet har vært gjenstand for en rekke endringer, og en konsolidert utgave er gitt ved direktiv 2004/37/EF. Formålet med direktivet er å beskytte arbeidstakere mot risikoer som oppstår ved at de under arbeidet utsettes for kreftfremkallende stoffer eller mutagener (arvestoffskadelige). Arbeidsgiver skal begrense anvendelsen av slike stoffer og mutagener, blant annet ved å erstatte dem med andre preparater der det er mulig. Der slik begrensning ikke er mulig, skal arbeidsgiver sikre at anvendelsen skjer i et lukket rom. I alle tilfeller skal arbeidsgiver treffe visse foranstaltninger for at ansatte ikke skal utsettes for stoffene og for individuell beskyttelse, jf. artiklene 5 og 10, nærmere opplistet i direktivet. For øvrig fastsetter direktivet bestemmelser om opplæring, informasjon og drøfting av arbeidstakerne, samt grenseverdier som ikke skal overstiges.

Direktiv 92/57/EØF Midlertidige og mobile byggeplasser (åttende særdirrektiv)

Direktivet er sentralt for reguleringen av HMS på landanlegg/byggeplasser og fastsetter plikter for både arbeidsgiver, byggherre, prosjektleder og selvstendig næringsdrivende. Samtidig presiseres det at direktivet ikke fritar arbeidsgiver for det ansvar som er nedfelt i rammedirektivet (89/391/EØF). Formålet med direktivet er å få til en bedre koordinering mellom de ulike partene allerede i planleggingsfasen, men også i oppføringsfasen.²⁸

Artiklene 2–7 fastsetter krav som skal sikre at planleggingen og organiseringen bidrar til en sikker arbeidsplass. Etter artikkel 3 skal byggherre eller prosjektleder utpeke en eller flere koordinatorene for sikkerhets- og helsespørsmål for byggeplasser der flere foretak opererer. I tillegg skal de påse at det utarbeides en plan for sikkerhet og helse før byggeplassen åpnes. For større byggeplasser skal det etter artikkel 3, nr. 3, dessuten oversendes et forhåndsvarsel til relevante myndigheter. Det skal tas hensyn til generelle prinsipper om helse og sikkerhet både i forberedelsesfasen og under selve byggeperioden. Koordinatorene har ansvar for samordning av gjennomføringen av de generelle prinsippene for sikkerhet og helse, utarbeidelse og kontinuerlig tilpasning av plan for sikkerhet og helse og samordning av virksomheter og kontroll med at arbeidsrutiner gjennomføres riktig. I tillegg skal det treffes nødvendige tiltak for adgangskontroll.

²⁸ Ot.prp. nr. 78 (1993–94) pkt. 1.5.

Artikkel 8 viser til rammedirektivets artikkel 6 der arbeidsgivers generelle plikter ivaretas og knytter disse særlig opp mot enkelte situasjoner, blant annet:

- sikring av god orden og hygieniske forhold
- plassering av arbeidsstasjoner
- håndtering av materialer
- vedlikehold/kontroll av utstyr
- ordning av lagerområder
- fjerning av avfall
- tidsjustering av arbeidsoppgavene

Selvstendige næringsdrivende pålegges plikter i artikkel 10. Dette omfatter rammedirektivets artikkel 6 nr. 4 om samarbeid om helse og sikkerhet, regler for arbeidsutstyr i direktiv 89/655 artikkel 4 og regler om personlig verneutstyr i direktiv 89/656 artiklene 3, 4, nr. 1–9 og 5.

Artiklene 11 og 12 fastlegger bestemmelser for informasjon til og drøfting med arbeidstakerne.

De mer detaljerte minimumsbestemmelsene er fastsatt som funksjonskrav i vedleggene. Vedlegg I gir eksempler på hvilke typer byggeplasser som omfattes, vedlegg II gir eksempler på arbeid som innebærer særskilte risikoer, vedlegg III fastsetter innhold i forhåndsvarselet, og vedlegg IV fastsetter minimumskrav til sikkerhet og helse. Vedlegg IV er delt inn i to deler; del A fastsetter generelle minimumskrav, mens del B lister opp de særskilte minimumskravene. Hovedkategoriene er de samme som i direktiv 89/654, men i del B er det også fastsatt enkelte særkrav for utendørs arbeidsstasjoner. Dette omfatter fallende gjenstander, fall fra høyde, tekniske krav til stillaser, stiger og maskiner med mer, rivningsarbeid, senkekasser og takarbeid.

Direktiv 92/58/EØF Sikkerhetsskilting (niende særdirektiv)

Direktivet erstatter direktiv 77/576 og pålegger arbeidsgiver å sørge for skilting i henhold til direktivets krav. De nærmere kravene er fastsatt i direktivets vedlegg. Arbeidstakerne har rett til opplysninger om og opplæring i tiltak som treffes, og til å bli konsultert i saker som omfattes av direktivet, jf. artiklene 7 og 8. Direktivet inneholder i alt ni ulike vedlegg. Vedlegg I til VI inneholder ulike bestemmelser om skilting, vedlegg VII gir minimumskrav til lydsignaler, vedlegg VIII gir minimumskrav til muntlige anvisninger, og vedlegg IX gir minimumskrav til hånd- og armsignaler. Når det gjelder både muntlige anvisninger og kodete signaler, gir direktivets artikkel 6, nr. 2, åpning for å fastsette alternative bestemmelser som sikrer samme vernenivå.

Direktiv 92/104/EØF Utvinningsindustri i dagbrudd eller under jord (tolvte særdirektiv)

Direktivet er ikke direkte relevant for landanleggene, men tas likevel med fordi det er gitt en utvidet anvendelse ved implementeringen i norsk rett. Virkeområdet for direktivet er industri som driver utvinning av mineraler eller behandling av slike mineraler, jf. artikkel 2. Arbeidsgiver har plikt til å treffe nødvendige tiltak ved konstruksjon av arbeidsplassene, slik at arbeid foregår under tilsyn fra ansvarlig person, at sikkerhetsinstruksjoner er forståelige, at

sikkerhetsøvelser gjennomføres regelmessig med mer. Det skal videre utarbeides sikkerhetsplaner og implementeres alarmsystemer. I vedlegg til direktivet er ytterligere detaljerte krav listet opp. Hovedelementene er overvåking og organisering, mekanisk og elektrisk utstyr og anlegg, vedlikehold, beskyttelse mot eksplosjonsfare med mer, sprengstoffer og en rekke krav til utforming av arbeidsplassen.

Direktiv 98/24/EØF Kjemiske agenser (CAD) (fjortende særdirrektiv)

Direktivet fastlegger minimumskrav når det gjelder beskyttelse av arbeidstakere fra risikoen forbundet med kjemiske agenser på arbeidsplassen. Arbeidsgiver har plikt til å kartlegge om skadelige kjemiske agenser finnes på arbeidsplassen, og hvis så er tilfelle, vurdere risikoen ved dem, jf. artikkel 4. I artikkel 5 er det fastsatt generelle prinsipper for forebygging av slike risikoer. Dette omfatter arbeidsplassens utforming og organisering av arbeidet, passende arbeidsutstyr, å redusere antall arbeidstakere som utsettes, samt varigheten og intensiviteten ved denne, hygieniske forhold og mengden kjemikalier. Dersom risikovurderingen viser at det er fare for helsen og sikkerheten til arbeidstakerne, fastsetter artiklene 6, 7 og 10 særskilte vernetiltak, forebyggende tiltak og overvåkningstiltak. Artikkel 9 fastsetter forbud for bruk av enkelte kjemiske agenser. For øvrig finnes bestemmelser om informasjon og konsultasjon og opplæring av arbeidstakerne.

Direktiv 1999/92/EF Eksplosive atmosfærer (femtende særdirrektiv)

Direktivet får anvendelse ved fare fra eksplosive atmosfærer. Etter artikkel 2 defineres dette som *en blanding av luft og brannfarlige stoffer [...] i form av gasser, damper, tåke eller støv [...]*. Arbeidsgiver har etter artikkel 3 plikt til å forebygge ved, i prioritert rekkefølge, å forhindre at slike atmosfærer dannes, å unngå antenning av disse og å begrense skadevirkningene av en eksplosjon, herunder å utarbeide et eksplosjonsvernsdokument, jf. artikkel 8. Etter artikkel 7, jf. vedlegg I, skal arbeidsgiver foreta en soneinndeling av steder der eksplosive atmosfærer kan dannes. Artikkel 9, jf. vedlegg II gir nærmere bestemmelser om vern og organisatoriske tiltak. Der flere foretak utfører arbeid på samme arbeidsplass, ligger det et samordningsansvar på hovedbedriften, jf. artikkel 6.

Direktiv 2002/44/EF Vibrasjoner (seksende særdirrektiv)

Direktivet skal sikre den ansatte beskyttelse mot mekaniske vibrasjoner og fastsetter grenseverdier for henholdsvis hånd- og armvibrasjon og helkroppsvibrasjon. Arbeidsgiver har plikt til å vurdere, eventuelt måle, hvor mye vibrasjon de ansatte utsettes for, og plikt til å fjerne eller redusere vibrasjonene. Verdiene skal ikke overstige grenseverdiene. De ansatte skal gis informasjon og opplæring relatert til resultatene av risikovurderingen, jf. artikkel 6, og der vurderingen viser at det foreligger en helserisiko, skal det sikres tilstrekkelig helseovervåking, jf. artikkel 8.

Direktiv 2003/10/EF Støy (syttende særdirrektiv)

I direktivet fastsettes minstekrav til vern av arbeidstakere mot støy. Arbeidsgivers plikter fastlegges i artikkel 4 og er bygd opp etter samme lest som direktiv 2002/44/EF om vibrasjoner. Arbeidsgiver har plikt til å vurdere, eventuelt måle, støynivåene arbeidstakerne utsettes for og

skal fjerne eller redusere støyen til lavest mulig nivå. Dersom slik risiko ikke kan forebygges med andre midler, skal personlig hørselsvern stilles til rådighet. Arbeidsgiver skal gjøre sitt ytterste for å sikre at hørselsvern brukes, og har ansvaret for å kontrollere effektiviteten av iverksatte tiltak. Støyverdien skal ikke overstige de fastsatte grenseverdiene i direktivet. De ansatte skal gis informasjon og opplæring i forbindelse med risikovurderingen, og der vurderingen viser at det foreligger en helserisiko, skal det sikres tilstrekkelig helseovervåkning. Unntak fra plikten til å stille hørselsvern til rådighet kan gjøres der bruken av slikt vern vil innebære større risiko for helse og sikkerhet enn der det ikke brukes.

3.2 Direktiver med HMS-relevans gitt i medhold av andre traktatbestemmelser

Direktiv 89/48/EØF Generell godkjenning I (artiklene 49, 57 (1) og 66)²⁹ Direktiv 1992/51 Generell godkjenning II

Direktivene regulerer retten for arbeidstakere eller tjenesteytere til å benytte sin yrkeskompetanse innenfor EØS-området og gjelder statsborgere fra land innenfor EØS-området med utdanning fra hjemlandet. I tillegg til de generelle direktivene finnes egne sektordirektiver for sju spesifikke yrkesområder, hvorav ingen anses som relevante i denne sammenheng. Direktiv 89/48 gjelder yrkeskompetanse oppnådd ved eksamen etter minst tre års høyere utdanning. Direktiv 92/51 supplerer 89/48 og gjelder utdanningsgrupper med kortere utdanning, men hvor det kreves diplom/sertifikat eller kvalifikasjon for et bestemt arbeidsområde. Direktivene gir bestemmelser om kvalifikasjoner som kan kreves for yrkesområder der det i den enkelte stat kreves offentlig autorisasjon eller godkjenning i mottakerlandet, og som ikke er regulert av et sektordirektiv. Det er altså opp til den enkelte stat å avgjøre om det skal stilles særskilte krav. Dersom dette gjøres, kommer direktivene til anvendelse.

Direktivenes artikler 3 fastslår at en medlemsstat ikke kan nekte en person å utøve yrket dersom søkeren er besittelse av et tilsvarende vitnemål eller lignende som kreves i et annet medlemsland. Dette gjelder også når søkeren har utøvd yrket på heltid i minst to av de siste ti årene i en medlemsstat der yrket ikke er lovregulert og vedkommende er i besittelse av et kvalifikasjonsbevis. Vertsstaten kan likevel, i visse tilfeller, kreve at vedkommende gjennomgår en prøveperiode eller består en egnethetsprøve.

Direktiv 1999/42/EF avløser tidligere liberaliserings- og overgangsdirektiver og supplerer det første og andre generelle direktiv. Direktiv 2001/19/EF gjør endringer både i de såkalte sektordirektivene for spesifikke yrkesområder (bortsett fra advokatdirektivet) og i de generelle direktivene.

EU har vedtatt et nytt direktiv (2005/36) om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner. Direktivet er ment å erstatte 15 eksisterende direktiver om offentlig godkjenning av yrkeskvalifikasjoner: herunder tolv sektordirektiver. Direktivet kommer til anvendelse for lønnsinntakere, tjenesteyting og etablering innenfor yrkesregulert virksomhet. Det nye direktivet vil gjelde

²⁹Tilsvarende i hovedsak de gjeldende artiklene 40, 47 (1) og 55.

samtlige lovregulerte yrker. EU har satt fristen for å gjennomføre det nye direktivet i nasjonal rett til 20.10.2007. Inntil da gjelder de nåværende direktivene.

Direktiv 96/82/EF Storulykker (artikkel 130³⁰, første ledd)

Direktivet betegnes som Serveso II-direktivet og avløste det tidligere Servesodirektivet (82/501/EØF). Formål med reguleringen er å forebygge større ulykker der farlige stoffer inngår samt å begrense følgene for mennesker og miljø, jf. artikkel 1. Direktivet får anvendelse der slike stoffer forekommer i mengder større enn verdier nærmere angitt i direktivets vedlegg. Pliktig etter direktivet er i hovedsak driftsansvarlig, som etter artikkel 3, nr. 2, er definert som enhver fysisk eller juridisk person som driver eller eier virksomheten eller anlegget. Driftsansvarlig skal gi melding med opplysninger om virksomheten og de farlige stoffene, utarbeide plan for forebygging av større ulykker, sikkerhetsrapport, intern beredskapsplan og fremlegge opplysninger til utarbeidelse av ekstern beredskapsplan og fremlegge opplysninger etter en eventuell ulykke. Direktivet pålegger videre medlemsstatene enkelte forpliktelser, blant annet når det gjelder inspeksjon.

Direktivet ble noe endret ved direktiv 2003/105/EF som kom på bakgrunn av flere ulykker i 2000 og 2001. Endringen gjaldt i hovedsak en utvidelse av direktivets virkeområde ved at flere kjemikalier ble omfattet, og at mengdekriteriene endret.

³⁰Tidligere nummerering.

4 Implementering av HMS-direktiver i norsk og polsk rett

4.1 Implementering av EU-direktiver i norsk og polsk rett – generelle prinsipper

EU-direktiver har ulik stilling i norsk og polsk rett. Bakgrunnen er at Polen er EU-medlem, mens Norges forpliktelser følger av EØS-avtalen. Utgangspunktet for EU-medlemmer er at direktivene må implementeres i de enkelte lands rettssystemer for å ha gyldighet. Dette gjelder imidlertid ikke ubetinget. Gjennom rettspraksis er det utviklet prinsipper som gir EU-borgere rett til å påberope traktat- og direktivbestemmelser overfor offentlige myndigheter selv der disse ikke er implementert, jf. prinsippene om direkte virkning og fellesskapsrettens forrang. Forutsetningen er at regelen som påberopes, er klar, presis og ubetinget.³¹

For EFTA/EØS-statene gjelder vanlige folkerettslige prinsipper. Bakgrunnen er at EFTA-statene ikke har overført formell lovgivningskompetanse til EU som det medlemsstatene har. For at et tillegg til EØS-avtalen skal bli en del av norsk rett, må det gjennomføres av norsk lovgiver. Dette følger av at Norge har et dualistisk rettssystem der folkeretten ikke automatisk blir en del av norsk rett.

EØS-avtalen omfatter i utgangspunktet kun direktiver som var vedtatt før 31. juli 1991. En utvidelse av avtalen krever enstemmighet blant EFTA-statene. Direktiver etter denne dato gjøres gjeldende for EØS-området gjennom vedtak i EØS-komiteen. For at dette igjen skal implementeres i norsk rett, må Stortinget ratifisere tilleggsavtaler til EØS-avtalen. Nødvendige endringer i norsk regelverk som følge av utvidelse av EØS-avtalen må fremlegges for og vedtas av Stortinget, eller av den myndighet som kompetansen er delegert til.

4.2 Implementering av HMS-direktivene i Norge og Polen

EØS-avtalen artiklene 66 og 67 forplikter partene til å arbeide for å bedre arbeidsvilkårene og levestandarden for arbeidstakerne og for å forbedre deres sikkerhet og helse.

Norsk regelverk på HMS-området stammer delvis fra nasjonale initiativer, og delvis fra implementering av EU-direktiver eller annet internasjonalt regelverk. En del av det regelverket som ble vedtatt før EØS-avtalen trådte i kraft, har klare likhetstrekk med EU-regelverket, og formuleringer og systematikk kan gjenkjennes. I forbindelse med EØS-avtalens ikrafttreden ble det foretatt en sammenligning av norske HMS-regler og tilsvarende bestemmelser i EU-lovgivningen. Konklusjonen den gang var at rammedirektivet og de da vedtatte særdirektivene

³¹ Enkelte traktatsbestemmelser kan også, der visse vilkår er oppfylte, påberopes overfor andre privatpersoner selv om bestemmelsene ikke er implementerte.

i all hovedsak var dekket opp i arbeidsmiljøloven med forskrifter.³² Dette gjaldt altså direktiver som var vedtatt før skjæringspunktet 31. juli 1991. Per i dag er alle direktiver på HMS-området, hvor gjennomføringsfristen er utgått, implementert i norsk rett.

De første reguleringene om HMS i polsk rett ble gitt i mellomkrigstiden. Som forberedelse til EU-utvidelsen 1. mai 2004 ble det på 90-tallet foretatt en gjennomgang av polsk lovgivning som hadde som formål å foreta de nødvendige endringene i henhold til kravene i EUs regelverk. I november 1998 var 7 av 29 HMS-direktiver fullstendig gjennomført i polsk rett, mens de resterende 22 var delvis gjennomført. Flere direktiver var ikke fullstendig gjennomført ved utvidelsen 1. mai 2004. Dette gjaldt 90/394, 98/24 (delvis implementert 11.01.2001), 2000/54 (biologiske agenser), 93/103 (fiskebåter), 2002/44 (grenseverdier justert), 2003/10 og 2003/18.

Per i dag er alle direktiver på HMS-området hvor gjennomføringsfristen er ute, implementert av Polen. Tre direktiver er så langt ikke implementert, men gjennomføringsdatoen er ikke gått ut. Dette gjelder 15/2006 om tiltaksverdier (skal gjennomføres innen 01.08.2007), 40/2004 om elektriske områder (skal gjennomføres innen 30.04.2008) og 25/2006 om ioniserende stråling (skal gjennomføres innen 27.04.2010). I likhet med Norge finnes det reguleringer på områder der EU så langt ikke har gitt direktiver, og det finnes reguleringer som er strengere enn direktivene.³³

4.3 Implementering av direktiver hjemlet i artikkel 137 (118A)

Direktiv 89/391 EØF Rammedirektivet

Norge

Intensjonene i rammedirektivet var, og er, i stor grad omfattet av gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven, men oppbyggingen og ordlyden er noe annerledes.³⁴ Arbeidsmiljøloven omfatter også andre områder enn direktivet. Rammedirektivet er også innarbeidet i Midlertidig forskrift ved at store deler av landregelverket er gjort gjeldende. I det følgende fremheves enkelte forskjeller som antas å ha særlig relevans for landanleggene.

Både direktivet og arbeidsmiljøloven gjelder for landanleggene, jf. henholdsvis artikkel 2 og § 1-2. Arbeidsgivers hovedansvar for HMS, som i direktivet fremkommer i artikkel 5, er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 2-1, og de generelle pliktene i artikkel 6 fremkommer av § 4-1, der det grunnleggende kravet er at arbeidsmiljøet skal være *fullt forsvarlig*. De generelle prinsippene for forebygging i artikkel 6, nr. 2, og de øvrige plikter i artikkel 9 er i stor grad omfattet av §§ 4-2 flg. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er mer detaljerte enn i direktivet, men når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet og kjemisk og biologisk hefilefare, vil de mer detaljerte kravene finnes i særdirektivene, se nedenfor. Arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet har ingen direkte parallell i direktivet. Lovens tankegang om en

³² Se ot.prp. nr. 50 (1993–94) pkt. 2.5.1.

³³ Intervju med Państwowa Inspekcja Pracy (Arbeidsinspektoratet) i Polen.

³⁴ ESAs oversikt over implementering av direktiver omfatter totalt 32 lover og forskrifter.

systematisk tilnærming av HMS-arbeidet fremkommer ikke like klart i direktivet. Etter artikkel 6, nr. 2, skal det foretas risikovurderinger og utarbeides en forebyggingsplan som dekker ulike områder, men fokuset på den systematiske tilnærmingen er ikke like tydelig.

Direktivets artikkel 6, nr. 4, fastsetter en plikt for arbeidsgivere på samme arbeidsplass til å samarbeide om HMS. I arbeidsmiljøloven § 2-2 finnes tilsvarende bestemmelse, men i tillegg er det innført en plikt for *hovedbedriften* til å ta ansvaret for denne samordningen, eventuelt at det skal avtales hvem som har ansvaret.

Intensjonene ved artikkel 7 om en sikkerhetsrepresentant for arbeidstakerne og artikkel 14 om helsekontroll gjenfinnes i bestemmelsen om verne- og helsepersonale i arbeidsmiljøloven § 3-3 og forskrifter. Se nærmere om dette i kapittel 5 nedenfor. Artikkel 9 nr. 1c og d om registrering av ulykker er omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 5, men den norske reguleringen er mer detaljert. Bestemmelsene i artiklene 10, 11 og 12 om informasjon, konsultasjon og opplæring fremgår blant annet av §§ 3-2 (1) og 4-2, samt § 6-5, når det gjelder verneombud.

Arbeidstakers plikter (artikkel 13) fremkommer av § 2-3 om arbeidstakers medvirkningsplikt. I arbeidsmiljøloven er plikten knyttet opp til det systematiske vernearbeidet, men enkelte mer spesifikke krav gis også. Direktivets bestemmelser er noe mindre omfattende enn arbeidsmiljøloven. Den generelle plikten innebærer å ivareta egen og andre personers (de som berøres av arbeidstakers handlinger) sikkerhet og helse. Dette er nærmere spesifisert i artikkel 13, nr. 2, a) – c) hvor det heter at arbeidstakerne særlig skal:

- a) bruke maskiner, apparater, verktøy, farlige stoffer, transportutstyr og andre produksjonsmidler på korrekt måte,
- b) bruke det personlige verneutstyret de har mottatt, på korrekt måte, og sette det på plass etter bruk,
- c) unngå vilkårlig frakopling, endring eller fjerning av sikkerhetsinnretninger som bl.a. er montert til maskiner, apparater, verktøy, anlegg og bygninger, og bruke slike sikkerhetsinnretninger på korrekt måte.

Aktsomhetsplikten er nærmere forsterket både i arbeidsmiljøloven og i direktivet ved en plikt om å melde fra om farlige forhold. I tillegg pålegger arbeidsmiljøloven plikt til å varsle om trakassering, diskriminering, arbeidsulykker og yrkessykdommer, medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og å avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener det ikke kan fortsette uten å medføre ansvar for liv eller helse, jf. (2).

Polen

Rammedirektivet ble fullstendig gjennomført ved lov av 13.11.2003 som endret *Kodeks Pracy* (KP) og enkelte andre lover. Den siste lovendringen medførte endringer når det gjaldt verne- og helsepersonale og bestemmelser om drøfting av arbeidstakere og deres representanter i HMS-spørsmål. Totalt ble direktivet implementert gjennom fire lover og 17 forskrifter.³⁵

Arbeidsgivers hovedansvar fremkommer i artikkel 207, § 1. Etter andre ledd er arbeidsgiver pliktig til å beskytte arbeidstakers helse og liv ved å sikre trygge og hygieniske arbeidsforhold, kfr. *fullt forsvarlig* i arbeidsmiljøloven § 4-1. Dette skal gjøres ved bruk av vitenskaplige og tekniske fremskritt. I tillegg til denne generelle formuleringen er enkelte punkter trukket særskilt frem. Dette gjelder arbeidsgivers plikt til:

- å organisere arbeidet på en måte som sikrer trygge og hygieniske arbeidsforhold,

³⁵ Intervju med Państwowa Inspekcja Pracy.

- å sikre at regler følges, sikre at eventuelle mangler rettes på, og kontrollere at rettelsene utføres,
- å sikre at vedtak i arbeidsmiljøutvalget (Occupational Safety and Health [OSH] commission) blir fulgt opp,
- å sikre at arbeidsinspektørens anbefalinger følges opp.

Disse pliktene er svært generelle, og de særskilte pliktene fremkommer senere i seksjon X samt i forskrifter. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet, jf. aml § 4-4 om arbeidsplasser og maskiner gjenfinnes i KP i kapitlene III og IV, og arbeidsmiljøloven § 4-5 om kjemisk helsefare gjenfinnes i kapittel V og forskrifter. Det er i KP ikke lagt like mye vekt på hensynet til arbeidstakers selvbestemmelse, innflytelse og faglige ansvar som i arbeidsmiljøloven § 4-2.

Samordningsansvaret fremkommer av artikkel 208. Her reguleres det at arbeidsgiverne er pliktig til å utpeke en HMS-koordinator og å bli enige om regler for samarbeid. Dette minner om den reguleringsmetodikken som er benyttet i direktiv 92/57 om mobile arbeidsplasser, se nedenfor.

Arbeidstakers plikter er regulert i kapittel II og omfatter som direktivet en plikt til å melde fra om farlige forhold og som i arbeidsmiljøloven en plikt til å avbryte eller forlate arbeidsstedet ved fare for liv eller helse. En ansatt har rett til å unnlate å utføre arbeid, og skal umiddelbart underrette sin leder om dette, dersom arbeidsforholdene ikke er i samsvar med regelverket og innebærer en umiddelbar trussel for helsen eller livet til de ansatte, eller tredjepersoner. Hvis en arbeidstaker tidligere har informert sin leder om dette, har vedkommende rett til å avstå fra arbeid som krever spesiell psykisk eller fysisk kapasitet, i tilfeller hvor hans tilstand ikke kan sikre at han kan utføre arbeidet sikkert, og innebærer en risiko for andre personer.

Videre har den ansatte plikt til å gjøre seg kjent med regelverk og delta i opplæring, å utføre arbeid i samsvar med disse reglene og å gjennomgå helseundersøkelser. I tillegg gjenfinnes i hovedsak punktene i direktivet artikkel 13, nr. 2, der arbeidstakers plikter er nærmere opplistet. I likhet med arbeidsmiljøloven § 2-3 (3) finnes det også i KP særskilte regler om arbeidsleders (arbeidende formann) plikter. KP artikkel 212 er imidlertid mer detaljert og omfattende enn det vi finner i norsk rett. Mens arbeidsmiljøloven § 2-3 pålegger arbeidsleder *å påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde*, omfatter plikten etter polsk rett å:

- organisere arbeidet i tråd HMS-reguleringer,
- sørge for at det personlige verneutstyret er effektivt og brukt på en god måte,
- tilrettelegge, forberede og lede arbeidet på en måte som tar hensyn til HMS,
- sikre trygge og hygieniske forhold
- sikre at arbeidstakerne opptrer i henhold til lovverket, og
- sikre at bedriftslegens anbefalinger følges opp.

I KP-artikkel 224 finnes en særskilt bestemmelse der virksomheten, som følge av sin art, medfører akutt fare for arbeidstakers liv og helse. Arbeidsgiver er i slike tilfeller pliktig til å sikre at innretninger og redningsutstyr er tilpasset faren, og at det finnes personer som kan betjene disse. I tillegg skal arbeidsgiver sørge for beredskap når det gjelder førstehjelp til de skadede. Videre fastsetter artikkel 225 at arbeid som innebærer særskilte risikoer, skal utføres av minst to personer. Artikkel 227 omhandler særskilte bestemmelser om vern mot yrkessykdommer.

En arbeidstaker som ikke har nødvendig kunnskap om regler og prinsipper for sikkerhet og helse, skal ikke ha anledning til å arbeide, jf. artikkel 237³ § 1. Arbeidsgiver skal sørge for opplæring i HMS før arbeidet tar til. Opplæringen skjer som regel av arbeidsgiver og inkluderer både generell HMS-kunnskap og særskilt kunnskap knyttet til den arbeidsoppgaven den enkelte skal ha. Omfanget av opplæringen vil variere alt etter hvilke typer arbeidsoppgaver den ansatte skal utføre, og opplæringen skal være gjennomført før arbeidsgiver har anledning til å la vedkommende jobbe. Opplæringen skal skje i arbeidstiden og for arbeidsgivers kostnader. Kunnskapene skal også oppdateres og gjenoppfriskes underveis. Den ansatte skal signere på at opplæringen er gjennomført. De polske reguleringene om opplæring er i tråd med direktivet artikkel 12 og arbeidsmiljøloven § 3-2(1), a) og går ikke ut over dette med unntak av kravet til signering fra arbeidstakers side. Arbeidsmiljøloven inkluderer også at arbeidstakerne skal gis den *øvelse* som er nødvendig.

Arbeidsinspektoratet kontrollerer også hvorvidt de ansatte har fått nødvendig opplæring. Kontrollen foretas imidlertid kun gjennom innsyn i dokumenter der den ansatte har signert på at dette er gjort, eller dokumenter som viser resultatet av tester. Det kan dermed ikke kontrolleres at opplæringen faktisk er gjennomført. Det er også sjelden at arbeidstakerrepresentanter er til stede for å sikre at opplæring gis, se kapittel 5. Arbeidsgiver er unntatt fra krav til opplæring der den ansatte umiddelbart forut har utført tilsvarende arbeid. Videre har arbeidsgiver plikt til å instruere arbeidstakerne underveis i arbeidet. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy* fastsetter særregler for opplæring i HMS.

Registrering av arbeidsulykker er regulert i KP artikkel 235 og tilsvarende i hovedsak de norske reglene. Ved alvorlige ulykker eller dødsulykker skal melding gis til Arbeidsinspektoratet og påtalemyndigheten, og meldinger om øvrige ulykker skal oppbevares i et register. Enhver ansatt som har vært vitne til en ulykke, skal informere arbeidsgiveren, arbeidstakerrepresentanten eller Arbeidsinspektoratet. Øvrige arbeidsulykker skal registreres, og registeret skal sendes til en statistikkbank. Statistikk kan, som i Norge, hentes ut fordelt på type ulykke, sektorer og årsaker til ulykkene. I forbindelse med inspeksjoner på arbeidsplassene er register over arbeidsulykker ett av flere punkt som blir kontrollert i henhold til tilsynets sjekklister. Yrkessykdommer skal meldes til Arbeidsinspektoratet, og arbeidsgiver er pliktig til å finne årsaken til sykdommen i samarbeid med Arbeidsinspektoratet og til å iverksette tiltak som fjerner risikoen. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om at verneombud skal ha tilgang til register og kopi av varsel til arbeidstilsynet og politiet, gjenfinnes ikke i den polske reguleringen.

I KP artikkel 236 pålegges arbeidsgiver en plikt til systematisk analyse av årsakene til arbeidsulykker og yrkessykdommer. Dette er en plikt som også vil inngå i internkontrollen etter norsk rett. Utfyllende regler om dokumentering, vurdering og registrering av arbeidsulykker finnes i forskriften *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy*.

Dersom den ansatte viser symptomer på å utvikle en yrkessykdom, skal vedkommende overføres til et annet arbeid. Dette skal skje på tidspunktet fastsatt i den medisinske rapporten. Varighet av omplasseringen skal også fremgå av rapporten, og en eventuell lønnsreduksjon som følge av endring av arbeidsoppgaver skal dekkes av arbeidsgiver i minst seks måneder.

Direktiv 83/477/EØF Asbest

Direktivet med endringsdirektiv er i hovedsak gjennomført i norsk rett ved arbeidsmiljøloven § 4-5 og Forskrift om asbest (16.08.1991 nr. 600). Forskriften inneholder et noe mer

generelt forbud enn direktivet: *Bruk og annen håndtering av asbest og asbestholdig materiale er forbudt*, jf. § 6, sml. artikkel 5. I § 7 opplistes enkelte unntak fra dette forbudet, som riving, reparasjon og vedlikehold av asbestholdig materiale, samt håndtering av asbestholdig avfall fra slikt arbeid, jf. litra a). Unntakene omfatter noe mer i den norske forskriften, men dette synes å være en konsekvens av at hovedregelen om forbud er mer generell i forskriften enn i direktivet. Tiltak for å redusere eksponering for asbeststøv er regulert i forskriften § 9. Denne inneholder enkelte tiltak som ikke er nevnt i direktivet. Dette gjelder bokstavene b) og c), 2. punktum, og d), som fastsetter at håndteringen skal foregå atskilt fra øvrig virksomhet, og bestemmelser om undertrykksoner og bruk av av sug.

Risikovurdering, opplæring samt grenseverdi og kontroll med mer er i hovedsak regulert på tilsvarende måte som i direktivet.³⁶ Videre er plikten til drøfting med arbeidstakerne, samt bestemmelser om verneutstyr (§ 24) og etterkontroll (§ 26), noe videre i forskriften enn i direktivet, da det skal iverksettes ved alt arbeid, og ikke bare ved rivningsarbeid, jf. artikkel 12, nr. 1.

Når det gjelder helseundersøkelser, artikkel 15, nr. 3, er den norske reguleringen i § 19 noe strengere ved at arbeidstakeren har krav på helseundersøkelser så lenge han er ansatt hos arbeidsgiveren, selv om han ikke lenger utsettes for asbeststøv.

Direktivet er implementert i polsk rett gjennom blant annet forskriftene *Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 14 sierpnia 1998 r. w sprawie sposobów bezpiecznego użytkowania oraz warunków usuwania wyrobów zawierających azbest* (Forskrift om trygg bruk og fjerning av produkter som inneholder asbest), og *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 2 kwietnia 1998 r. w sprawie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczaniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz programu szkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania takich wyrobów* (Forskrift om sikkerhet og helse, opplæring og instruks ved bruk av asbest).

Kravet til helseundersøkelser i direktivets artikkel 15 er implementert gjennom KP artikkel 229, § 5. I likhet med den norske reguleringen har den ansatte krav på undersøkelse selv om arbeidsforholdet er avsluttet. Vilåret er at den ansatte selv søker om dette. Nærmere vilkår til helseundersøkelser er fastsatt i direktivet.

Direktiv 89/654/EØF Arbeidsplasser (første særdirektiv)

I ESAs oversikt er direktivet implementert i norsk rett gjennom åtte lover og forskrifter, samt retningslinjer fra Arbeidstilsynet for klima og luftkvalitet. Foruten arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-4 er det særlig Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler som er sentral (16.02.1995 nr. 529). Direktivet gjelder ikke midlertidige arbeidsplasser, noe forskriften gjør. Dette kommer av at direktiv 92/57 er delvis implementert gjennom denne forskriften. Forskriften gjelder ikke bare arbeidsgiver, men også utleier. Det vil imidlertid være arbeidsgiver som er ansvarlig for at bestemmelsene i forskriften blir gjennomført. For øvrig er det ikke noe skille i forskriften mellom nye og gamle arbeidsplasser slik det er i direktivet. De materielle kravene i direktivet er for øvrig implementert i forskriften uten noen norske særreguleringer, og både systematikken og ordlyden er for en stor del sammenfallende.

Direktivet er i hovedsak gjennomført i polsk rett gjennom KP, seksjon X, kapittel III, samt tekniske krav til bygninger, men også en rekke andre lover/forskrifter er berørt, blant annet *Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie*

³⁶ Forskriften inneholder særskilte krav til melding og til tillatelse fra myndighetene før rivnings-, reparasjons- og vedlikeholdsarbeid av asbestholdig materiale kan påbegynnes, jf. 11, første ledd, og § 22. Denne bestemmelsen er det imidlertid gjort unntak fra på landanleggene.

przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (forskrift om tekniske krav til arbeidslokaler). Etter KP artikkelene 213 og 214 skal arbeidsgiver sikre at arbeidslokalene er i samsvar med HMS-kravene, i tillegg til den typen aktivitet som skal utføres der, og antall ansatte. I tillegg påligger en plikt til vedlikehold av lokalene slik at kravene til sikre og hygieniske arbeidsforhold er ivaretatt. Dette tilsvarer direktivet artikkelene 3 og 5.

Direktiv 89/655/EØF Arbeidsutstyr (andre særdirektiv)

Direktivet, og endringsdirektivene, er i hovedsak implementert i norsk rett ved arbeidsmiljøloven § 4-4 og Forskrift om bruk av arbeidsutstyr (26.06.1998 nr. 608). Mens direktivet retter seg mot arbeidsgiver, pålegger forskriften plikter for både arbeidsgiver, enmannsbedrifter og de som driver sikkerhetsopplæring. På enkelte områder er det ikke oppnådd felles europeisk enighet, og statene står dermed fritt til å fastsette eget regelverk. Dette gjelder § 8b) om sikkerhetsnivå for eldre maskiner, kapittel VIII om sikkerhetsopplæring i bruk av særlig farlig arbeidsutstyr (dokumentering og sertifisering) og kapittel IX om teknisk kontroll av arbeidsutstyr der svikt er forbundet med stor risiko for skade på liv og helse. Forskriften går på enkelte punkter også lenger enn direktivet, blant annet i bestemmelsene om bruk av stiger og montering av stillaser. Direktivets krav er for øvrig implementert i forskriften etter samme system og med i hovedsak sammenfallende ordlyd.

I likhet med norsk lov er det i polsk rett fastsatt egne reguleringer om krav til kvalifikasjonsbevis for å ha lov til å håndtere visse typer utstyr. Dette omfatter gaffeltruck, kraner og annet utstyr til løfting. Direktivet er gjennomført ved *Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy* (Forskrift om minstekrav ved bruk av maskiner og andre tekniske innredninger, endret i 2003).

Direktiv 89/656/EØF Personlig verneutstyr (tredje særdirektiv)

Direktivets intensjoner er i norsk rett omfattet av aml § 3-2 og Forskrift om bruk av personlig verneutstyr på arbeidsplassen (24.05.1993 nr. 1425). Systematikken og ordlyden er i hovedsak den samme. Verken lov eller forskrift sier noe om hvem som skal betale for utstyret, men i samsvar med tidlige praksis anses norsk rett å være i tråd med direktivet.³⁷ Direktivets veiledende opplysninger til bruk for arbeidsgiver er ikke tatt inn i forskriften.

Bestemmelser om personlig verneutstyr finnes i KP kapittel IX. Her er det uttrykkelig fastslått at verneutstyr skal betales av arbeidsgiver, noe som medfører at polsk lov tilsynelatende er noe strengere enn norsk lov på dette punktet. For øvrig er bestemmelsene i KP bygd opp på en annen måte enn det som er tilfelle i direktivet og den norske forskriften. Prinsippet om at verneutstyr er et sekundært vernetiltak i tilfeller der annen risikoreduering ikke er mulig, fremkommer ikke klart i KP. Dette kan likevel sies å følge av loven sett under ett siden arbeidsgiver har en generell plikt til å redusere risiko, og der det er risiko, skal arbeidstaker ha rett til verneutstyr. I tillegg fastsetter KP en plikt til å fremskaffe arbeidsklær der arbeidstakernes egne klær kan bli ødelagte eller særlig skitne, noe det ikke er krav om etter norsk lov. Dette vil imidlertid ofte være regulert ved tariffavtaler og vil f.o.m. 1. januar 2007 gjelde alle byggeplasser i henhold til forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser § 8. KP har også særskilte bestemmelser om vask av arbeidstøyet. Direktivet er for øvrig implementert ved

³⁷ Se *Arbeidsmiljøloven, Kommentirutgave*, s. 164.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 marca 2003 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej (Forskrift om grunnkrav til personlig verneutstyr).

Direktiv 90/269/EØF Håndtering av tunge gjenstander som kan føre til ryggskader (fjerde særdirektiv)

Direktivet er implementert i norsk rett ved blant annet arbeidsmiljøloven § 4-4 og Forskrift om tungt og ensformig arbeid (20.01.1995 nr. 156). Forskriftens materielle bestemmelser er i tråd med direktivets mål, men oppbyggingen er noe ulik. Referansefaktorene fremkommer av forskriften § 7, og ordlyden er her tilnærmet sammenfallende med direktivets vedlegg.

Direktivet er gjennomført i polsk rett gjennom KP og *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych* (Forskrift om flytting av tunge gjenstander).

Direktiv 90/394/EØF Kreftfremkallende stoffer (CMR) (sjette særdirektiv)

Direktivet, med endringsdirektiver, er implementert i norsk rett ved arbeidsmiljøloven §4-5 og Forskrift om eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften, 30.04.2001 nr. 443). Forskriften gjennomfører også en rekke andre direktiv (78/610, 98/24, 90/394, 97/42), men i denne sammenheng er det 90/394 og 98/24 som er de mest sentrale. Forskriften er noe annerledes bygd opp når det gjelder både systematikk og ordlyd. I tillegg finnes en rekke særreguleringer i norsk rett som ikke gjenfinnes i EU-regelverket.

Virkeområdet er noe utvidet i forskriften ved at den i motsetning til direktivet inkluderer enmannsbedrifter, jf. § 2, samt at midlertidige arbeidsplasser også omfattes, jf. § 6, siste ledd. § 7, siste ledd, setter krav til at det skal utarbeides en skriftlig arbeidsinstruks, noe direktivet ikke nevner. Videre er det særbestemmelser i § 10, andre og tredje ledd, om resirkulering av luft, § 11 om arbeidsgivers merkeplikt, § 12 om håndheving og oppbevaring av kjemikalier. Grenseverdiene for bly og vinylklorid er i forskriften satt lavere enn i direktivet, jf. § 16.

I § 19 er det en særregel om krav til nødhjelpsutstyr, i § 21 er det krav til at sand og annet blåsemiddel ikke skal være kreftfremkallende, § 22 handler om bruk av verneutstyr ved arbeid med isocynater, § 24 tar for seg særlige tiltak ved arbeid med cytostatika, § 28, siste ledd, handler om oppbevaring av register om den enkelte arbeidstaker (60 år mot direktivets 40 år), og § 35 tar for seg omplasseringsplikt der grenseverdiene overstiges.

Arbeidsmiljøloven § 4-5 om kjemisk og biologisk helsefare gjenfinnes i KP artikkel 221 og 222. Kravene fastsatt i de to lovene synes å være tilnærmet like. I artikkel 222, § 2, er det videre fastsatt at arbeidsgiver skal registrere alle typer arbeid som medfører kontakt med kreftfremkallende stoffer med mer, og at arbeidsgiver skal føre register over ansatte, jf. den norske forskriften § 28.

Direktiv 92/57/EØF Midlertidige og mobile byggeplasser (åttende særdirektiv)

Ved gjennomføringen av direktiv 92/57/EØF om midlertidige og mobile arbeidsplasser i norsk rett ble det som tradisjonelt hadde vært pliktsubjekt innenfor HMS-regelverket, utvidet. Tidligere var det overordnede ansvaret kun tillagt arbeidsgiver. Direktivet medførte at man nå også påla plikter på byggherre, den prosjekterende og koordinatoren for sikkerhet og helse.³⁸ I tillegg var direktivets regulering av de ulike pliktene mer detaljert enn arbeidsmiljøloven. Implementeringen medførte behov for å gi en ny forskriftshjemmel i arbeidsmiljøloven og å

³⁸ Ot.prp. nr. 78 (1993–94) pkt. 5.2.

vedta en ny forskrift – Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- og anleggsplasser (byggherreforskriften av 21.04.1995 nr. 377). Direktivet er imidlertid ikke i sin helhet implementert ved denne forskriften, men totalt gjennom 22 ulike lover eller forskrifter.³⁹ Bestemmelsene som omhandler krav til arbeidsplassen, i tillegg til krav til fangdammer, finnes i Forskrift om arbeidsplasser, mens krav til konstruksjoner under oppføring fremkommer av Forskrift om stillaser, stiger og arbeid på tak med mer av 14.04.1989 nr. 335. I sistnevnte forskrift er kravene noe mer konkretiserte enn i direktivet.

For landanleggene er direktivet implementert gjennom Midlertidig forskrift. I forskriften § 12 gjøres byggherreforskriften gjeldende også for landanleggene. Dette gjelder hele byggherreforskriften med unntak av § 9 om forhåndsmelding.⁴⁰ I Oljedirektoratets høringsnotat (01.07.2003) til utkast til Midlertidig forskrift § 12 heter det at hensynene bak byggherreforskriften (som er sammenfallende med direktivets intensjoner) gjenfinnes også i Midlertidig forskrift. Dette gjelder kapittel II og pliktsubjekt og kapittel IV om styring av virksomheten. Med unntak av bestemmelsen om forhåndsmelding stiller Midlertidig forskrift i hovedsak de samme kravene som det som følger etter byggherreforskriften. Unntaket er påseplikten. Denne gjenfinnes ikke i byggherreforskriften og heller ikke i direktivet.

Oppbyggingen av byggherreforskriften er i hovedsak samsvarende med direktivets hoveddel. Den norske forskriften har et noe sterkere fokus på prosjektets ulike faser enn direktivet, dvs. hvilke plikter som pålegges i prosjekteringsfasen, og hvilke som pålegges i gjennomføringsfasen. For øvrig er definisjoner og krav som fremkommer i direktivets vedlegg, med unntak av vedlegg IV, innarbeidet i forskriften. Funksjonskravene i vedlegg IV fremkommer ikke direkte av forskriften, men i andre forskrifter, se ovenfor.

Ordlyden er for øvrig tilnærmet den samme, men enkelte unntak finnes. Pliktene til selvstendige næringsdrivende fremkommer av direktivet artikkel 10. Denne bestemmelsen er innarbeidet i Norge ved at det stilles samme krav til selvstendig næringsdrivende som til arbeidsgiver. Forskriften setter videre krav til at byggherre og prosjektleder skriftlig skal avtale hvem som har ansvar for å utpeke koordinator. Dette anses som mindre viktig innenfor Petroleumstilsynets myndighetsområde siden byggherren har et påseansvar. Etter forskriften skal det også utarbeides HMS-plan og sendes forhåndsmelding, jf. § 6. Tilsvarende krav finnes ikke i direktivet. Bestemmelsene om ID-kort og oversiktslister, jf. §§ 10 og 14, har ingen direkte parallell i direktivet, men ifølge artikkel 6f) skal HMS-koordinatoren treffe nødvendige tiltak for å sikre at bare personer med tillatelse får adgang til byggeplassen. Byggherreforskriften § 10 om ID-kort har så langt ikke trådt i kraft.⁴¹

Etter § 8 skal det utarbeides en HMS-plan for hver enkel arbeidsplass. Det er imidlertid ikke gitt noe nærmere krav om innholdet i denne. Dette kan resultere i at slike planer har et svært ulikt omfang og innhold. Formuleringen er imidlertid i tråd med direktivet. Se for øvrig Forskrift om bergarbeid der det stilles mer detaljerte krav til HMS-planen.

Direktivet er implementert i polsk rett gjennom *Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych* (Forskrift om HMS på byggeplasser). Artikkel 3 nr. 3 om forhåndsmelding er implementert tilsvarende som i direktivet ved at slik melding kreves der arbeidet er planlagt å vare lenger enn 30 virkedager, og der flere enn 20 personer er beskjeftiget samtidig. For øvrig

³⁹ Se ESAs oversikt over gjennomføringsstatus.

⁴⁰ Innholdet i forhåndsmeldingen skal være tilgjengelig for Petroleumstilsynet, jf. Midlertidig forskrift § 12.

⁴¹ Norsk rett pålegger ingen plikter på den prosjekterende, i motsetning til for eksempel Danmark og Sverige. Det er heller ikke særskilte kompetansekrav til den som skal være koordinator, noe man har innført i Danmark.

kunne ikke det polske arbeidsinspektoratet gi opplysninger om implementeringen ut over at minimumskravene er gjennomført i polsk rett. Det kan imidlertid synes som det er strengere krav til forhåndsmeldingen enn det som er regelen etter norsk rett, siden det skal oppgis om kvalifikasjonskravene er oppfylt, se nedenfor under behandlingen av direktiv 86/48.

Når det gjelder selvstendig næringsdrivende og deres plikter i henhold til artikkel 10, kan ikke det polske arbeidsinspektoratet vedta pålegg mot disse. Pålegg må gis oppdragsgiver.⁴² KP artikkel 304 fastsetter at pliktene etter artikkel 211 (arbeidstakers plikter) også gjelder andre personer som utfører arbeid for oppdragsgiver uten at det foreligger et arbeidsforhold. Etter artikkel 304³ er fysisk person som driver enmannsfirma pliktig til å følge samordningspliktene i artikkel 208 der flere virksomheter opererer på samme arbeidsplass, noe som er i samsvar med direktivet artikkel 10.

Direktiv 92/58/EØF Sikkerhetsskilting (niende særdirektiv)

Direktivet er implementert i norsk rett ved arbeidsmiljøloven § 4-4 og Forskrift om sikkerhetsskilting og signalgivning på arbeidsplassen (06.10.1994 nr. 972). Forskriften er sammenfallende med direktivet når det gjelder både oppbygging og ordlyd. Vedlegg IX til direktivet, nr. 3 om kodete signaler, gjenfinnes ikke i forskriften. I Norsok standard for Sikker bruk av løfte- og transportutstyr på petroleumsanlegg på land, som er ute på høring, er det ikke fullt samsvar mellom direktivets forslag til signaler og det som ligger i standarden. Dette gjelder også de håndsignalene som benyttes i forbindelse med bruk av kraner, som for eksempel signaler for stopp og saktekjøring.

Direktivet er implementert i polsk rett gjennom forskrift *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*, som er en generell forskrift som gir regler om HMS på flere områder. I tillegg er direktivet gjennomført ved enkelte bestemmelser i for eksempel forskrift om vern mot brann. Vedleggene om sikkerhetsskilt og håndsignaler er implementert på samme måte som i direktivet og avviker dermed fra norsk rett.

Direktiv 92/104/EØF Utvinningsindustri i dagbrudd eller under jord (tolvte særdirektiv)

Direktivet er i hovedsak gjennomført ved Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø ved bergarbeid (30.06.2005 nr. 794) og enkelte bestemmelser ved Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler (se ovenfor). Systematikken er noe annerledes i bergarbeidsforskriften enn i direktivet, og forskriften fastsetter på enkelte punkter bestemmelser som ligger over minstekravene i direktivet. Av særlig viktighet er det at forskriftens virkeområde er langt videre enn direktivets. Forskriften gjelder ikke utvinningsindustri i dagbrudd eller under jord, men bergarbeid generelt. Bergarbeid er i § 4, a) definert som «[a]lle former for brytning av berg, inkludert arbeid med kontroll, rensk og sikring av berget. I tillegg omfattes lasting og transport av sprengt stein innenfor arbeidsplassen». Forskriften vil dermed komme til anvendelse på sprengning som utføres i forbindelse med bygg- og anleggsvirksomhet, selv om dette ikke er å regne som utvinningsindustri, jf. direktivets virkeområde. Dette innebærer at man må utarbeide to HMS-planer på en byggeplass der man skal drive sprengning: én med hjemmel i byggherreforskriften og én med hjemmel i bergarbeidsforskriften. Pliktig etter disse bestemmelsene er henholdsvis byggherre/prosjektleder og entreprenør. Kravene til planen er mer detaljert i Forskrift om bergarbeid, jf. § 7.

⁴² Intervju med PIP.

I tillegg finnes en rekke bestemmelser som ikke gjenfinnes i direktivet, for eksempel § 15 om forundersøkelse før arbeidet starter, § 18 om kontroll- og sikringsarbeid, §§ 27-31 om varsel om lyn og ulike beskyttelsestiltak, i tillegg til §§ 47 og 48 om røntgenundersøkelse og registrering av arbeidstakere som jobber med helsefarlige stoffer.

Kravet til varsling, jf. § 13, er for landanleggene erstattet med Midlertidig forskrift § 23 der det stilles noe mer detaljerte krav enn i artikkel 3 nr. 4. I høringsnotatet (Oljedirektoratet 01.07.2003) heter det i kommentarene til bestemmelsen at den delvis viderefører tidligere praksis på området. Formålet med bestemmelsen er ifølge Petroleumstilsynet å få en helhetlig og samlet regulering for disse anleggene.

Ved implementeringen i polsk rett (Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002 r w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w zakładach górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi [forskrift om sikring mot brann i arbeidsplasser under jord]) har man valgt å beholde direktivets virkeområde. Det finnes imidlertid særskilte bestemmelser om arbeid med eksplosiver i polsk rett som er fastsatt i forskriften for HMS på byggeplasser, seksjon XIX.

Direktiv 98/24/EØF Kjemiske agenser (CAD) (fjortende særdirektiv)

Direktivet er i likhet med direktiv 90/394/EØF gjennomført i norsk rett ved arbeidsmiljøloven § 4-5 og kjemikalieforskriften 30.04.2001 nr. 443, se ovenfor under behandlingen av 90/394. Polsk gjennomføring er gjort gjennom KP og *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 lipca 2004 r. w sprawie ograniczeń, zakazów lub warunków produkcji, obrotu lub stosowania substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych oraz zawierających je produktów* (Forskrift om forbud og påbud for produksjon, distribusjon og bruk av farlige substanser og preparater og produkter som inneholder disse), *Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych* (Forskrift om HMS på arbeidsplasser der det forekommer kontakt med kjemiske substanser) og *Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy* (Forskrift om undersøkelser og målinger av helsefarlige faktorer på arbeidsplassen).

Direktiv 1999/92/EF Eksplosive atmosfærer (femtende særdirektiv)

Direktivet er i hovedsak implementert ved Forskrift om helse og sikkerhet i eksplosjonsfarlige atmosfærer (30.06.2003 nr. 911). Forskriftens ordlyd og oppbygging er i all vesentlighet sammenfallende med direktivet. Forskjellen er at forskriften ikke er begrenset til å gjelde vern av arbeidstakere, slik som i direktivet, men også vern av andre personer. Forskriften gjelder også enmannsbedrifter, mens plikt etter direktivet kun er gitt arbeidsgiver. Arbeidstakers medvirkningsplikt er videre fremhevet i forskriften § 5. En tilsvarende bestemmelse finnes ikke i direktivet. Dette antas imidlertid ikke å ha noen praktisk betydning siden medvirkningsplikten uansett er generelt fastsatt i rammedirektivet, jf. artikkel 11.

I Polen er direktivet gjennomført ved *Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa* (Forskrift av 29.05.2003 om minimumsvilkår for sikkerhet og hygiene for arbeid der arbeidstakere kan bli utsatt for eksplosive atmosfærer).

Direktiv 2002/44/EF Vibrasjoner (sekstende særdirrektiv)

Direktivet er gjennomført ved arbeidsmiljøloven § 4-4 og Forskrift om vern mot mekaniske vibrasjoner (06.07.2005 nr. 804), og man har valgt en implementering som i stor grad samsvarer med direktivets oppbygging og ordlyd. Grenseverdiene for helkroppsvibrasjoner er imidlertid satt noe lavere i forskriften enn i direktivet, jf. § 7, b). Forskjellene er imidlertid så små at de ikke vil være mulig å måle.

I tråd med direktivets minimumsvilkår er direktivet implementert i polsk rett ved *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne* (Forskrift om HMS ved arbeid som medfører støy og vibrasjoner). Det finnes ikke særreguleringer i polsk rett som går lenger enn direktivet.

Direktiv 2003/10/EF Støy (syttende særdirrektiv)

Direktivet er gjennomført ved arbeidsmiljøloven § 4-4 og Forskrift om vern mot støy på arbeidsplassen (26.04.2006 nr. 456). Gjennomføringen følger direktivet når det gjelder systematikk og ordlyd. Forskriften erstatter den tidligere støvforskriften, og enkelte av de særkravene som lå i denne, er videreført. Direktivet fastsetter én tiltaksverdi som gjelder for alle grupper. I forskriften er det foretatt en inndeling av tiltaksverdiene i tre grupper, hvorav gruppe 1 og 2 ligger lavere enn direktivets nedre verdi. I tillegg fastsetter forskriften i § 7 at støybelastningen skal være 10 dB under de nedre tiltaksverdiene, noe som ikke gjenfinnes i direktivet. Grensen kan imidlertid ses på som en konkretisering av plikten til å etterstrebe et lavest mulig støynivå.

I tråd med direktivets minimumsvilkår er direktivet implementert i polsk rett ved *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne* (Forskrift om HMS ved arbeid som medfører støy og vibrasjoner). Det finnes ikke særreguleringer i polsk rett som går lenger enn direktivet.

4.4 Direktiver med HMS-relevans gitt i medhold av andre traktatbestemmelser

Direktiv 89/48/EØF Generell godkjenning I (artiklene 49, 57 [1] og 66)

Direktiv 92/51/EØF Generell godkjenning II (artiklene 49, 57 [1] og 66)

Direktivene er i Norge implementert gjennom en rekke forskrifter. Mest relevant i denne sammenheng er Forskrift om kvalifikasjoner for elektrofagfolk. For elektrikere og skytebas er det Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap som gir godkjenning. Innen Petroleumstilsynets myndighetsområde på landanleggene håndteres disse kravene gjennom en administrativ samordning med Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. Krav om godkjenning gjelder i alt 98 yrker, inkludert krav gitt i medhold av særdirrektivene.

Ved implementering av direktivene ble det også foretatt tilpasninger i Forskrift om bruk av arbeidsutstyr (bruksforskriften). Etter arbeidsutstyr-direktivet (89/655) har arbeidsgiver en generell plikt til å sikre at arbeidstakerne får tilstrekkelig opplæring, jf. artikkel 7, som er gjennomført i Forskrift om bruk av arbeidsutstyr § 10. Ut over dette er det opp til nasjonalstatene å fastsette krav til kvalifikasjoner, jf. norske bestemmelser i bruksforskriften kapittel

VIII §§ 47 og 49. I § 47 siste ledd heter det at en EØS-borger må søke om tillatelse til å bruke arbeidsutstyr nevnt i § 49, og at en slik tillatelse skal gis ved fremlegg av kompetansebevis som kreves i et annet EØS-land eller dokumentasjon av tilegnede kvalifikasjoner. Forutsetningen er at kompetansebevis/kvalifikasjoner gir samme sikkerhet som følger av bruksforskriften. Godkjenningsmyndighetene vil ved søknad om godkjenning av yrkeskompetanse vurdere om den sikkerhetsopplæringen søkeren har gjennomgått, gir den samme sikkerheten som kravene i bruksforskriften.

Aktivitetsforskriften (Forskrift om utføring av aktiviteter i petroleumsvirksomheten) § 40 fastsetter at bruksforskriften kommer til anvendelse også for petroleumsvirksomhet, men med unntak av kapittel VIII.⁴³ Dette innebærer at bestemmelsene om sertifisert opplæring ikke gjelder, men at virksomhetene selv har ansvaret for å sikre at arbeidstakerne har fått nødvendig sikkerhetsopplæring (jf. bruksforskriften § 10) og er kvalifiserte. Dette gjelder imidlertid kun offshore, og ikke på landanleggene. I Midlertidig forskrift er det i gjeldende regelverk ikke gjort noe unntak fra kapittel VIII, jf. vedlegget hvor hele forskriften blir gjort gjeldende på landanleggene. Tilsvarende unntak som gjelder offshore, er imidlertid foreslått i nytt regelverk for landanleggene, som ble sendt på høring høsten 2006.

Direktivene er implementert ved *Ustawa z dnia 26 kwietnia 2001 r. o zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych* (lov om godkjenning av kvalifikasjoner fra andre EU-land). Dette omfatter i alt 99 ulike typer yrker. For byggeplasser finnes egen lovgivning som regulerer kvalifikasjonene for personer som kan arbeide der, krav til arbeidsledere og tekniske krav. Forhåndsmeldingen skal inneholde opplysninger om kvalifikasjonskravene er oppfylt. Tre ulike offentlige virksomheter har ansvaret for å kontrollere om kvalifikasjonene er oppfylte. I likhet med Norge stilles det også i Polen krav til godkjenning for bruk av arbeidsutstyr, herunder gaffeltruck, kraner og andre løfteinnredninger.

Direktiv 96/82/EF Storulykker (artikkel 130⁴⁴, første ledd)

Direktivet er implementert i Forskrift om tiltak for å begrense konsekvensene av storulykker i virksomheter der farlige kjemikalier forekommer (storulykkeforskriften 17.06.2005 nr. 672). I den norske forskriften er også forebygging for å begrense konsekvensene for materielle verdier trukket frem, jf. § 1. Direktivet nevner kun miljø og mennesker, men det er klart at materielle verdier også omfattes, jf. vedlegg VI nr. 4. Forskriften fastslår uttrykkelig at også enmannsbedrifter omfattes, jf. § 2, andre ledd. Dette er ingen utvidelse i forhold til direktivet, siden det avgjørende ikke er hvor mange ansatte virksomheten har, men om direktivets mengdegrensener overstiges. For øvrig følger forskriften i all vesentlighet direktivets systematikk og ordlyd. Forskriften er gjort gjeldende for landanleggene, jf. § 12 og vedlegg.

I polsk rett er direktivet implementert ved flere forskrifter i tråd med minimumskravene, herunder *Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie rodzajów i ilości substancji niebezpiecznych, których znajdowanie się w zakładzie decyduje o zaliczeniu go do zakładu o zwiększonym ryzyku albo zakładu o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej*. 350 polske virksomheter kommer inn under omfangsbestemmelsene av den polske reguleringen. Arbeidsinspektoratet inspiserer disse virksomhetene i henhold til arbeidsrettslige problemstillinger, mens inspeksjon etter storulykkedirektivet utføres av et

⁴³ Det er også gjort unntak fra kapittel IX om sakkyndig kontroll av arbeidsutstyret.

⁴⁴ Gammel nummerering.

miljøinspektorat og brannvernsmyndighetene. Arbeidsinspektoratet har samarbeidsavtaler med disse.

4.5 Straffsanksjoner ved brudd på reguleringene

Direktivene fastsetter ikke sanksjonsnivået for overtredelse av reglene. Dette fastsettes av den enkelte medlemsstat. Straff ved brudd på arbeidsmiljøloven og pålegg gitt i medhold av loven er fastsatt i arbeidsmiljøloven kapittel 19. Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynets myndighet etter arbeidsmiljøloven kapittel 18 til å gi pålegg og fastsette tvangsmulkt anses ikke som straff, og behandles nærmere under kapittel 6.

Innehaver, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, straffes med bøter og/eller fengsel inntil tre måneder, jf. § 19-1 (1). Ved særlig skjerpene omstendigheter kan man få fengsel i inntil to år. Normalt vil ikke straffelovens bestemmelser komme til anvendelse ved overtredelse av arbeidsmiljøloven. Arbeidstaker kan etter § 19-2 straffes med bøter. Forsettlig eller grov uaktsom opptreden kan gi bøter og/eller fengsel i inntil tre måneder. Ved særlig skjerpene omstendigheter kan det gis fengsel i inntil ett år. I tillegg kan arbeidsgiver bruke oppsigelse eller avskjed brukes dersom vilkårene for dette er oppfylt. Dette regnes imidlertid ikke som en straffesanksjon etter norsk rett. Foretak kan straffes etter straffeloven §§ 48a og 48b. Overtredelse av lovverket eller pålegg gitt i henhold til dette kan kun straffes dersom påtalemyndigheten tar ut påtale.

I polsk rett er straffesanksjoner regulert i KP kapittel XIII. I artikkel 283 er overtredelse av HMS-bestemmelsene nedfelt. § 1 fastsetter at straff ved bøter kan ilegges både arbeidsgiver og arbeidsleder hvis de ikke retter seg etter HMS-reguleringene. Bøtenivået er mellom PLZ 1000 til 5000 (ca. NOK 2000 til 10 000) ved overtredelse av regelverket, noe som er lavt sammenlignet med norsk standard. Bøtene er imidlertid lave også etter polsk standard, og det pågår et arbeid for å øke strafferammen for bøter.

Arbeidsinspektoratet er ansvarlig for å avdekke brudd, men bøter kan kun ilegges av en arbeidsrettsdomstol. Der det er tale om dødsulykker som relaterer seg til brudd på regelverket, kan arbeidsgiver i henhold til bestemmelser i straffeloven straffes med bøter eller fengsel i opp til 10 år. Også en ansatt som er skyldig i ulykken, kan «straffes» av arbeidsgiveren, jf. KP artikkel 108, ved bøter, alternativt advarsel, oppsigelse eller lignende.

4.6 Sammenligning av polsk og norsk implementering

Både Norge og Polen har implementert alle direktiver på HMS-området hvor gjennomføringsfristen har gått ut. På enkelte punkter finnes det særreguleringer i det enkelte land, men den norske implementeringen synes i hovedsak å ligge på samme nivå som direktivene. Vi vet imidlertid lite om hvordan den polske implementeringen er gjort. I intervjuene med det polske Arbeids- og sosialdepartementet og Arbeidsinspektoratet kom det frem at de i liten grad hadde oversikt over på hvilke punkter de polske reguleringene skilte seg fra EU-regelverket. Ved Arbeidstilsynet i Norge hadde man imidlertid en god oversikt over dette. En årsak til dette kan være at Arbeidsinspektoratets rolle i utarbeidelsen av lovverk er langt mindre i Polen enn den rollen tilsynsmyndighetene har i Norge. I Polen utføres lovforberedende arbeid i all

hovedsak av departementene, mens det i Norge er vanlig at store deler av arbeidet skjer hos tilsynsmyndighetene. Intervjuet med det polske Arbeids- og sosialdepartementet hadde mer en politisk vinkling enn en juridisk vinkling, og det var dermed vanskelig å få avdekket juridiske forskjeller. En nærmere analyse av hvordan implementeringen i Polen er gjennomført, krever en nøyere gjennomgang av ordlyden i de polske reguleringen.

En viktig forskjell mellom landene er knyttet til tidspunkt for implementering av direktivene. Mens mange av direktivene for Norges vedkommende ble implementert i forbindelse med EØS-avtalens ikrafttreden, har det i Polen først vært aktuelt å harmonisere regelverket med EUs regelverk i forberedelsen av EU-medlemskapet i 2000. Dermed har man i Norge hatt lenger tid enn i Polen på å sikre at brukerne har kunnskap om og etterlever regelverket. I vedlegg 1 til notatet er det inntatt en tabell som gir en oversikt over hvilke lover og forskrifter direktivene er implementert i, og når dette ble gjort.

5 Særreguleringer i norsk rett

I dette kapitlet behandles særreguleringer i det norske regelverket for helse, miljø og sikkerhet som ikke gjenfinnes i EU-regelverket. Gjennomgangen vil også berøre hvorvidt tilsvarende reguleringer eksisterer i polsk rett. Her omfattes kun regelverk som antas å ha betydning for den byggevirkosomheten som drives på petroleumsanleggene. Norske særreguleringer knyttet til systematisk HMS-arbeid/internkontroll og påseansvaret er omtalt i kapittel 2 og berøres ikke i det følgende.

Aml § 3-5 Arbeidsgivers plikt til opplæring

I arbeidsmiljøloven § 3-5 er det lovfestet en særskilt plikt for øverste leder til å gjennomgå HMS-opplæring. Denne bestemmelsen kom inn med den nye arbeidsmiljøloven. En tilsvarende bestemmelse eksisterer ikke i polsk rett. De generelle opplæringskravene i HMS vil imidlertid også gjelde øverste leder i virksomheten, se KP kapittel VIII. Kravet til hvor omfattende opplæringen skal være, vil senkes jo lengre unna selve arbeidsprosessen man befinner seg.⁴⁵ Kravene til øverste leders opplæring vil derfor være langt lavere enn til arbeidstakerne som utfører arbeidsoppgavene. I KP artikkel 237² er det fastsatt at HMS også er inkludert i utdanningsplanene for skolene.

Aml § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

I arbeidsmiljøloven § 4-3 stilles det krav til at arbeidet skal tilrettelegges slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas, og at det gis mulighet for kontakt og kommunikasjon, jf. (1) og (2). I (3) er det fastsatt at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og i (4) at arbeidstaker skal beskyttes mot vold og trusler med mer.

I KP artikkel 11¹ heter det at arbeidsgiver har plikt til å respektere arbeidstakers verdighet, se arbeidsmiljøloven § 4-3 (1). Bestemmelser om trakassering, vold og trusler gjenfinnes ikke i KP.

Forskrift om vernearbeid og arbeidsmiljøutvalg av 29.04.1977 nr. 07

Forskriften gir bestemmelser om valg av verneombud, hovedverneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU) og om deres funksjonstid. Videre gis det bestemmelser om oppgavene som tilfaller disse. Disse viser i hovedsak til arbeidsmiljølovens bestemmelser. I bedrifter uten AMU fastsetter forskriften at verneombudet skal utføre AMUs oppgaver. I § 9 gis AMU videre oppgaver enn det loven fastsetter, og i §§ 10 og 11 er det regler om saksbehandling og taushetsplikt. Bestemmelsene i lov og forskrift er mer detaljerte og mer omfattende enn de som finnes i rammedirektivet. Se nærmere om dette i kapittel 2.

⁴⁵ Intervju med Państwowa Inspekcja Pracy.

Forskrift om verne- og helsepersonale av 21.04.1994 nr. 333 og Forskrift om hvilke virksomheter som skal ha knyttet til seg verne- og helsepersonale (bedriftshelsetjeneste) av 08.06.1989 nr. 914

I rammedirektivet artikkel 7 heter det at arbeidsgiver skal utpeke en av arbeidstakerne som skal utføre oppgaver i tilknytning til vern mot og forebygging av yrkesrisiko for virksomheten. Der kvalifiserte arbeidstakere ikke finnes, skal arbeidsgiveren benytte eksterne tjenester. Ver-netjenestene skal etter nr. 5 tilpasses virksomhetens størrelse og de farene som arbeidstakerne utsettes for. Arbeidsgiver kan i samsvar med nasjonal lovgivning selv ta ansvaret for disse tjenestene, jf. nr. 7. I artikkel 14 heter det at det skal fastsettes tiltak i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis for å sikre at arbeidstakerne får nødvendig helsekontroll i forhold til den sikkerhets- og helserisiko de blir utsatt for på arbeidsplassen.

I forskrift om bedriftshelsetjenesten fastsettes det hvilke type virksomheter som er pliktig til å ha verne- og helsepersonale. En tilsvarende detaljert opplisting over næringsgrupper gjenfinnes ikke i EU-regelverket, siden dette er overlatt til nasjonal lovgivning. Opplistingen i den norske forskriften over hvem som skal ha bedriftshelsetjeneste, er ikke uttømmende. Arbeidsgiver må uavhengig av opplistingen vurdere om det er nødvendig med verne- og helsepersonale ut ifra risikoforholdene i virksomheten. Det er ikke noe krav til hvordan tilknytningen skjer, det kan være snakk om ansettelse, medlemskap i fellesordning eller tjenestekjøp fra en selvstendig leverandør.

Forskrift om verne- og helsepersonale fastlegger krav til de oppgavene verne- og helsepersonalet skal utføre. Det er arbeidsgiver som er pliktsubjekt, og dermed også ansvarlig for at forskriftens krav etterleves. Kravene omfatter at verne- og helsepersonalet bistår med planleggingen av HMS-arbeidet, fremmer forslag om løpende kartlegging og forebyggende tiltak, overvåker og kontrollerer arbeidstakernes helse når det gjelder arbeidssituasjonen, bistår med å tilpasse arbeide for den enkelte, bistår med informasjon og opplæring til virksomheten samt med bedriftsintern utføring.

Etter arbeidsmiljøloven § 3-3 er det presisert at verne- og helsepersonalet skal en fri og uavhengig stilling, slik at for eksempel informasjonen om risikoforholdene skal være basert på en faglig vurdering, uavhengig av arbeidsgivers vurdering av situasjonen.

Polen

En arbeidsgiver som ansetter mer enn 100 ansatte, skal nedsette en *Occupational Safety and Health Service* (OSH service), noe som etter sitt innhold minner om den norske bedriftshelsetjenesten. OSH service skal ha både rådgivende og kontrollerende oppgaver. For virksomheter med færre enn 100 ansatte skal oppgavene tillagt OSH service ivaretas av arbeidstaker ansatt i en annen stilling, jf. KP artikkel 237¹¹. Arbeidsgiver kan selv utføre oppgavene der det er inntil 10 arbeidstakere, eller inntil 20 arbeidstakere ved virksomhet som ikke tilhører de høyeste risikogruppene. Oppgavene kan også overlates til en ekstern spesialist dersom virksomheten ikke innehar tilstrekkelig kompetanse. Arbeidsinspektoratet kan pålegge etablering av OSH service for virksomheter med færre enn 100 ansatte der det foreligger særlige yrkesrisikoer.

Etter KP artikkel 229 skal det foretas en helsesjekk av alle arbeidstakere før de starter en ny jobb, uavhengig av type arbeid. Slik helsesjekk er likevel ikke nødvendig der den ansatte er ansatt på nytt til samme type arbeid umiddelbart etter at den forrige kontrakten ble avsluttet. Hvilke personer som omfattes av helsesjekken, er nylig utvidet.

Ansatte skal videre gjennomgå jevnlig helsejekker. Hyppigheten vil avhenge av helse- risikoen ved arbeidet, og det kan variere fra hver sjette måned, hvert år, annethvert år eller

hvert femte år. Det er legene som fastsetter hvor lang perioden skal være. I tillegg er det i KP fastsatt at det skal foretas en helsesjekk dersom en sykdom varer i 30 dager, med en kontroll for å vurdere muligheten for å komme tilbake i arbeid. Sjekkene skal betales av arbeidsgiver, og så langt det er mulig, skal de utføres i betalt arbeidstid. Dersom en oppdatert medisinsk rapport ikke finnes, kan ikke vedkommende arbeide. Særskilte regler finnes der den ansatte arbeider med kreftfremkallende stoffer med mer. Disse bestemmelsene er i samsvar med krav til helsekontroll etter direktiv 90/394, kjemiske agenser med endringer.

Forskrift om kontroll, merking og fylling av trykkluftflasker til dykking og åndedrettsvern av 15.11.1983 nr. 1674

Forskriften fastsetter i hovedsak krav til kontroll og merking, i tillegg til krav til fyllingsanleggene og til hvem som kan fylle en flaske. I Polen finnes bestemmelser om arbeid under vann, det er imidlertid uklart om disse omfatter også denne type bestemmelser.

Forskrift om arbeid med ioniserende stråling 14.06.1985 nr. 1157

Forskriften fastsetter krav til helseundersøkelse og registrering av arbeidstakere som arbeider med ioniserende stråling. Grenseverdien for høyeste tillatte stråledose er regulert i strålevern-forskriften av 21.11.2003 nr. 1362. Bestemmelse om ioniserende stråling finnes også i KP artikkel 223 hvor arbeidsgiver pålegges plikt til å verne arbeidstakerne mot slike strålekilder, og at de ikke skal overstige grensedoser gitt i forskrift.

Forskrift om arbeid i tanker 14.06.1985 nr. 1410

Forskriften gjelder for virksomheter der det skal utføres arbeid i eller på tanker eller lignende, hvor det kan ha samlet seg brannfarlig vare eller helsefarlig stoff, jf. § 1. Det stilles krav til verft eller verksted som skal ta imot skip med brannfarlig last (kapittel 3.), samt krav ved igangsetting og utføring av arbeid som faller inn under virkeområdet, jf. kapittel 4. Etter § 17 skal slikt arbeid som hovedregel ikke igangsettes uten at tanken er erklært gassfri. Enkelte unntak fra hovedregelen fremgår i § 18. For øvrig finnes bestemmelser om kontroll, sikring, ventilasjon og vernetiltak, rengjøring med mer.

I henhold til det polske arbeidsinspektoratet finnes bestemmelser om dette i tilknytning til særskilt farlig arbeid.

Forskrift om graving og avstivning av grøfter 19.11.1985 nr. 2105

Forskriften gjelder for graving av grøfter og sjakter med videre i jordmasser og for plassering av gravemassene, jf. § 1. Det stilles krav til planlegging, avstivning, plassering av gravemassene, atkomst og rømningsvei med mer.

Egne bestemmelser om dette kan gjenfinnes i polsk rett. Reguleringen omhandler samme områder som den norske forskriften, det vil si detaljerte regler om avstivning av veggene med mer.

Forskrift om boltpistoler med tilbehør av 25.08.1986 nr. 1792

Første del av forskriften inneholder tekniske krav til boltpistoler. I kapittel VI er det fastsatt krav til bruken av disse. Dette omfatter krav til opplæring om bruk og ulykkesrisikoen, om skilting, verneutstyr, enkelte forholdsregler med mer. Kapittel VII gir videre regler om vedlikehold og reparasjon. Tilsvarende regulering finnes ikke i polsk rett. Ved bruk av denne type utstyr vil man måtte legge til grunn bruksanvisningen som følger med.⁴⁶

Forskrift om sveising, termisk skjæring, termisk sprøyting, kullbuemeisling, lodding og sliping (varmt arbeid) av 26.02.1998 nr. 179

Pliktsubjekt etter forskriften er arbeidsgiver. Det stilles krav til risikovurdering, planlegging og iverksettelse av tiltak i tillegg til arbeidets utførelse, jf. kapittel III. Kapittel IV fastsetter særskilte krav til verneutstyr. Det finnes også bestemmelser om ventilasjon og opplæring, informasjon og medvirking. En regulering av disse områdene finnes også i polsk rett.

Forskrift om oppbygging og bruk av stoffkartotek for helsefarlige stoffer i virksomheter (Stoffkartoteksforskriften) av 14.04.2000 nr. 412

Forskriften gjelder for virksomheter der helsefarlige stoffer blir fremstilt, pakket, brukt eller oppbevart, og den pålegger arbeidsgiver plikter i den forbindelse. Det er i første rekke bruk og oppbevaring som er relevant i forbindelse med utbygging av landanleggene. Etter § 5 plikter arbeidsgiver å foreta en risikovurdering av de stoffene som håndteres i virksomheten og å opprette stoffkartotek for disse. Det stilles nærmere krav til kartotekets oppbygging, i tillegg til bruk, informasjon og opplæring.

Også i polsk rett stilles det krav til at arbeidsgiver skal ha et register over de stoffene som brukes i arbeidet. I KP artikkel 221² heter det at det ikke er lovlig å bruke farlige, kjemiske stoff uten å ha et oppdatert register over de stoffene, deres datakort og beholdere som beskytter mot skade, brann eller eksplosjon. Bestemmelser om registrering finnes også i artikkel 222, og helseministeren fastsetter nærmere regler om registrering av stoffer og arbeidsoppgaver.

Forskrift om håndtering av eksplosjonsfarlig stoff av 26.06.2002 nr. 922

Forskriften henviser til ulike EU-direktiver (92/51, 93/15, 2004/388, 2004/57), men dette dreier seg i hovedsak om harmoniseringsdirektiver der det stilles tekniske krav til stoffet. Virkeområdet for forskriften er også tilvirking, markedsføring, kontroll, transport, lasting, lossing, erverv, handel, innførsel, utførsel, overføring, bruk og tilintetgjøring. For landanleggene er det i første omgang krav til oppbevaring og bruk som er viktig. Dette reguleres av henholdsvis kapitlene 7 og 10. I kapittel 7 stilles det krav til hvordan oppbevaring skal skje, krav om tillatelse og krav til lagringsbygg med mer. Villkår for bruken omfatter blant annet sertifikat, plikt til å utarbeide planer og rutiner, vern om skader på omgivelsene, informasjonsplikt og krav til selve utførelsen av sprengningen. Bestemmelser om eksplosjonsfarlige stoffer er også gitt i polsk rett gjennom en forskrift.

⁴⁶ Intervju med Państwowa Inspekcja Pracy (Arbeidsinspektoretet) i Polen 06.12.06.

Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for enmannsbedrifter innen bygge- og anleggsvirksomhet av 10.01.1986 nr. 17

Forskriften stiller krav om at arbeidet skal utføres fullt forsvarlig. Dette er i tråd med lovens krav i § 4-1 (1). Videre skal arbeidet ikke utsette andre som arbeider på samme arbeidsplass for ulykkes- eller helsefare, og bedriften har plikt til å medvirke ved samordning av HMS-arbeidet. For øvrig vises det til bestemmelser gitt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven når det gjelder krav til tekniske innretninger og utstyr, giftige og helsefarlige stoffer, bruk av personlig verneutstyr med mer. Virkeområdet for enkelte andre forskrifter omfatter også enmannsbedrifter.

I Polen har Arbeidsinspektoratet rett til å inspisere enmannsbedrifter, men kan ikke vedta pålegg for disse. Eventuelle pålegg må rettes mot oppdragsgiver. Se for øvrig nærmere om reguleringer for enmannsbedrifter under behandlingen av direktiv 92/57.

Vedlegg 1

EU-direktiv	Norsk gjennomføring	Særregler	Gjennomført år	Polsk gjennomføring	Gjennomført år	Særregler
1989/391 Rammedirektivet	Arbeidsmiljøloven, kap. 3 – 7 Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg Forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg Bedriftshelsetjeneste Internkontrollforskriften Styringsforskriften	X X X	<1994	Kodeks Pracy	2003	X
1983/477 Asbest	Asbest Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg C, III nr. 1 (med unntak av § 11.)	X X	<1994	Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 14 sierpnia 1998 r. w sprawie sposobów bezpiecznego użytkowania oraz warunków usuwania wyrobów zawierających azbest (Forskrift om trygg bruk og fjerning av produkter som inneholder asbest), og Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 2 kwietnia 1998 r. w sprawie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczaniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz programu szkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania takich wyrobów. (Forskrift om sikkerhet og helse, opplæring og instruks ved bruk av asbest).	1998	--
1989/654 Arbeidsplasser	Arbeidsplasser og arbeidslokaler Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, I nr 2.	X X	<1994	Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (forskrift om tekniske krav til arbeidslokaler)	1996	--
1989/655 Arbeidsutstyr	Bruk av arbeidsutstyr (bruksforskriften) Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, IV, nr. 3.	X X	<1994	Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (forskrift om minstekrav ved bruk av maskiner og andre tekniske innredninger)	2002-2003	--
1989/656 Personlig verneutstyr	Bruk av personlig verneutstyr i arbeidet Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, VI nr. 2.	X	<1994	Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 marca 2003 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej (forskrift om grunnkrav til personlig verneutstyr).	2003	X
1990/269 Håndtering av tunge gjenstander	Tungt og ensformig arbeid Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, I, nr. 3.		1995	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (forskrift om flytting av tunge gjenstander).	2000	

1990/394 CRM	Kjemikalieforskriften	X	<1994	Kodeks Pracy Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 lipca 2004 r. w sprawie ograniczeń, zakazów lub warunków produkcji, obrótu lub stosowania substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych oraz zawierających je produktów, (forskrift om forbud og påbud for produksjon, distribusjon og bruk av farlige substanser og preparater og produkter som inneholder disse), Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (forskrift om HMS på arbeidsplasser der det forekommer kontakt med kjemiske substanser) og Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (forskrift om undersøkelser og målinger av helsefarlige faktorer på arbeidsplassen)	2004-2005	--
1992/57 Midlertidige og mobile arbeidsplasser	Byggherreforskriften, Arbeidsplasser og arbeidslokaler	X	1995	Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robot budowlanych (Forskrift om HMS på byggeplasser)	2003	--
1992/58 Sikkerhets- skilting	Midlertidig forskrift § 12 og § 32, jf. vedlegg, C, I nr. 2. Sikkerhetsskilting og signalgivning på arbeidsplassen	X	1994	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny prac(forskrift om generelle HMS-regler)	--	
1992/104 Utvinnings- industri	Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, IV, nr. 1. Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø ved bergarbeid	X	1997	Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002 r w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w zakładach górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi. (sikring mot brann i arbeidsplasser under jord)	2002	--
1998/24 CAD	Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, II nr. 1. Kjemikalieforskriften	X	2001	Se CRM	2004-2005	--
1999/92 Atex	Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, III, nr. 3. Helse og sikkerhet i eksplosjonsfarlige atmosfærer	X	2003	Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (forskrift aom minimumsvilkår for sikkerhet og hygiene for arbeid der arbeidstakere kan bli utsatt for eksplosive atmosfærer)	2003	--
2002/44 Vibrasjoner	Sikkerhetsskilting og signalgivning Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, IV, nr. 1 og D, IV nr. 1. Vern mot mekaniske vibrasjoner	X	2005	Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (forskrift om HMS ved arbeid dom medfører støy og vibrasjoner)	2005	

	Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, IV, nr. 2.	X				
2003/10 Støy	Vern mot støy på arbeidsplassen. Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, C, IV, nr. 1	X X	2006	Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (forskrift om HMS ved arbeid dom medfører støy og vibrasjoner)	2005	
1989/48 og 1992/51 Godkjenning	Kvalifikasjonskrav elektroforag Håndtering av eksplosjonsfarlig stoff Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, B, I nr. 2 og II nr 8.		Variierer	Ustawa z dnia 26 kwietnia 2001 r. o zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych (lov om godkjenning av kvalifikasjoner fra andre EU-land).	2001	
2003/105 Serveso II	Storulykkeforskriften Midlertidig forskrift § 32, jf. vedlegg, D, I, nr. 1.	X X		Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie rodzajów i ilości substancji niebezpiecznych, których znajdowanie się w zakładzie decyduje o zaliczeniu go do zakładu o zwiększonym ryzyku albo zakładu o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej + flere	2001-2003	

Tabellen gir en oversikt over hvor og når de ulike direktivene er implementert i henholdsvis polsk og norsk rett. Et direktiv vil kunne være implementert gjennom en rekke lover og forskrifter. Tabellen viser kun hvor regelverket i hovedsak er gjennomført. En fullstendig oversikt over implementeringen i Polen kan finnes i EUs database Eur-lex¹. Implementeringen i norsk rett fremkommer av ESAs implementeringsbase².

¹ <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

² <http://www.efasurv.int/information/implementation/status/>

Vedlegg 2 ILO-regelverk

International Labour Organization (ILO) har vedtatt en rekke konvensjoner, rekommandasjoner og codes of practice, hvorav enkelte er relevante for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Kun konvensjonene er rettslig bindende for medlemsstaten, og oversikten er begrenset til disse.

ILO-traktaten artikkel 19 regulerer medlemsstatenes plikter når det gjelder vedtatte konvensjoner. Medlemsstatene har en plikt til å fremlegge konvensjonen for lovgivende myndigheter ikke senere enn 18 måneder etter at konferansen hvor den ble vedtatt, er avsluttet. Dersom lovgivende myndighet vedtar å gjennomføre konvensjonen i landets rett, skal informasjon om den formelle ratifiseringen sendes generaldirektøren i ILO. Ratifisering innebærer at medlemsstaten godkjenner innholdet i konvensjonen og anser den som bindende for staten. Hvis man ikke ønsker å ratifisere konvensjonen, plikter medlemsstaten, når den får forespørsel om dette, å rapportere til generaldirektøren om rettstilstanden på området, om hele eller deler av konvensjonen er eller vil bli gjennomført, og hvorfor en ratifikasjon av konvensjonen er forsinket.

Både det polske og det norske rettssystemet er dualistisk. Med det menes det at en folkerettslig konvensjon må gjennomføres i landets rettssystem for at det skal bli gjeldende rett. I monistiske system vil konvensjonen være å regne som en del av den stats gjeldende rett uten en slik transformasjonsakt. For Polens del vil ILO-konvensjonenes stilling i polsk rett dermed i noen grad avvike fra EU-direktivenes stilling. En ILO-konvensjon vil aldri kunne få direkte virkning uten at den er gjennomført i nasjonal rett, noe EU-direktivene i gitte situasjoner kan ha, se pkt. 4.1. Polen kan heller ikke reservere seg mot et EU-direktiv og dermed unngå at dette blir en del av polsk rett. For ILO-konvensjonene er det i praksis mulig å la være å ratifisere de enkelte konvensjoner. Norge har i prinsippet en reservasjonsrett når det gjelder EØS-relevante EU-direktiver. Reservasjonsretten har aldri vært utøvd, og det er usikkert hvilke konsekvenser en utøvelse vil få. I praksis vil ILO-konvensjoner og EU-direktiver ha ulik stilling, selv om ingen av dem kan ha noen umiddelbare konsekvenser for den norske rettstilstanden uten at de er uttrykkelig implementert i norsk rett.

ILO-konvensjoner på HMS-området

Tabellen viser en oversikt over de mest relevante ILO-konvensjonene som gjelder HMS-området, om disse er ratifisert av Norge og Polen, og en begrunnelse der disse ikke er ratifisert.

Konvensjoner	Norge	Polen	Kommentar ¹
C 81 Labour Inspection	X	X	
C 139 Occupational Cancer	X	--	Informasjon om manglende ratifisering foreligger ikke.
C 148 Working Environment	X	X	
C 161 Occupational Health Services	--	X	Konvensjonen er ikke ratifisert i Norge fordi den stiller krav om bedriftshelsetjeneste for alle sektorer, mens det per i dag er begrenset til å gjelde sektorer der det anses nødvendig.
C 162 Asbestos Convention	X	--	Implementering av konvensjonen er under arbeid, forslag til lovendring er utarbeidet.
C 167 Safety and Health in Construction	X	--	Konvensjonen er ikke ratifisert fordi det er nødvendig å gjøre enkelte endringer for å oppfylle konvensjonens særkrav til bruk av stiger, stillaser, maskiner og arbeidsutstyr. Ratifisering er nært forestående.
C 170 Chemicals Convention	X	X	Implementering av konvensjonen er under arbeid.
C 174 Major Industrial Accidents	--	--	Konvensjonen er ikke implementert i Norge fordi den også gjelder ytre miljø og gir "verneombud" stansingsrett ved fare for storulykker knyttet til det ytre miljø. I dag er stansingsretten kun knyttet til arbeidsmiljølovens virkeområde.

¹⁾ Kommentarer er gitt av polske og norske myndigheter.

HMS-regler i Norge og Polen – en sammenligning

Som en følge av EU-utvidelsen den 1. mai 2004 har antall polske bedrifter med oppdrag i Norge økt kraftig. Dette gjelder særskilt innenfor byggenæringen. I dette notatet sammenligner vi polske og norske HMS-regler for byggeplasser med et særlig fokus på den byggevirksomhet som skjer på petroleumsanlegg på land. Formålet er å se om de polske virksomhetene møter andre krav i Norge enn de gjør i hjemlandet.

Vi stiller følgende spørsmål:

- Er det store forskjeller i HMS-reguleringene i Norge og Polen?
- Hvilke krav stiller tilsynsmyndighetene til bedrifter i disse landene?

Notatet beskriver også hvordan arbeidstakermedvirkning og partssamarbeid er organisert i de to landene.

