

# Arbeidsmiljøregulering i de nordiske lande

## – et eksempel på reflektiv reguleringspraksis

Den nordiske modellen for arbeidsmiljøregulering har påvirket reguleringen innen det europeiske fellesskapet. Gjennom de forpliktelser fellesskapet pålegger sine medlemmer har det ført til nye reguleringsformer i de nordiske land. Artikkelen undersøker hvilken praksis som er utviklet i de enkelte land når det gjelder et systematisk arbeid med forbedring av arbeidsmiljøet. Den konkluderer med at i stedet for en posisjonering av særtrekk ved de ulike virkemidler som er valgt, bør landene finne fram til de læringsgevinster som er høstet og videreutvikle den 'nordiske modellen'.

### Innledning

De nordiske land har over en lengre periode utviklet en rekke fellestrekk innen lovgivning og regulering av arbeidslivet. På 1960-tallet ble det utviklet en nordisk modell for arbeidsmiljøregulering (Olsen 1992; Lindøe et al. 2001)<sup>1</sup>. Både i Norden og i Europa forøvrig ble arbeidsmiljøregulering tidligere gjennomført ved minimumsstandarder for helse, miljø og sikkerhet. Slike standardene ble i hovedsak utviklet for den vareproduserende industrien, der myndighetenes regulering var basert på en detaljert kontroll med tekniske standarder. I de følgende år skjedde det en nyorientering i en rekke land innen arbeidsmiljø- og sikkerhetslovgivningen innenfor rammen av det som kalles 'refleksiv lovgivning'. Prinsippet innebar at virksomhetene ble pålagt en form for 'egenkontroll' eller 'selvregulering', der funksjonelle krav ble overordnet

detaljkontroll og tekniske standarder. I 1989 vedtok den Europeiske Union (EU) et rammedirektiv<sup>2</sup> om arbeidsmiljø som i stor grad var inspirert av den nordiske modellen. Ved implementeringen av direktivet valgte de nordiske land ulike veier.

Forsøket med nye reguleringsformer er også et uttrykk for en modernisering og fornyelse av myndighetenes sikkerhetsforvaltning. Alternative virkemidler skulle erstatte de tradisjonelle reguleringsformer. En forventet at funksjonelle regler, etter mønster av 'kvalitetssikring' i industrien, kunne gi de ønskede resultater også på andre områder (Lindøe 1996). Større frihet og selvstendighet skulle overlates til beslutningstakere på et lavere nivå i organisasjoner og institusjoner. En ville bort fra standardiserte løsninger og utvikle individuelle løsninger tilpasset lokale behov. Denne utviklingen innen tilsynspraksis kan også sees i lys av

en økende bevissthet omkring 'risiko' i det moderne samfunn (Beck 1992). Som en konsekvens av dette har tilsynsmyndighetene begynt å snakke om et 'risikobasert tilsyn'. Dette åpner for en diskusjon om hvem som skal fortolke risiko, hvilke områder som skal prioriteres og hvilken tilsynsmetodikk som det er hensiktsmessig å bruke.

Artikkelen tar utgangspunkt i det som kjennetegner en nordisk modell for arbeidsmiljøregulering. Deretter drøftes spørsmålet om hvilken sammenheng det er mellom den nordiske modellen og utviklingen av arbeidsmiljøreguleringen innenfor EU. Den pågående europeiseringen er i ferd med å endre både form og innhold i relasjonene mellom de nordiske land og i deres forhold til Europa (Olsen & Sverdrup 1998). Rammedirektivet for arbeidsmiljø i EU er også blitt implementert på ulike måter i de nordiske land. Artikkelen påviser hvordan regulering fra EU tilbakeføres til de nordiske land gjennom en ny reguleringspraksis.

Det skjer store endringer innen arbeidslivet, både i de nordiske land, i Europa og på den globale scene. Slike endringer omfatter forskyvning av verdiskapingen mot en stadig større andel av tjenesteyting på bekostning av den vareproduserende industri, outsourcing av arbeidskraft, vekst i antallet småbedrifter, økning i hjemmebaserte arbeidsplasser, svekkede fagforeninger, flere midlertidige ansettelse etc. Artikkelen avsluttes med å reise spørsmål om hvordan en nordisk arbeidsmiljømodell kan utvikles videre innenfor et 'nytt arbeidsliv'.

## Den nordiske modellen

I et europeisk perspektiv har de fellestrekkene vi finner mellom de nordiske land når det gjelder økonomisk politikk, arbeidsliv og velferdsordninger vært mer framtrødende enn ulikhetene. Det eksisterer en rekke

komparative studier, både mellom de nordiske land og mellom Norden og øvrige land, som viser til slike felles kjennetegn.<sup>3</sup> (Bruun et al. 1990, 17) peker på at når det gjelder arbeidsmarked, så er det ikke tale om fire nordiske modeller, men om én nordisk modell som har sine nasjonale særtrekk i de respektive land:<sup>4</sup>

*»Orsaken till detta förhållande står inte endast att finna i de nordiska samhällernas relative likhet, utan i ett systematiskt och långvarigt nordiskt samarbete både på myndighets- och organisationsnivå. Modellerna har sålunda ofta lånats eller kopierats från grannländerna samtidigt som både krav och eftergifter kunnat formuleras efter gemensamma överläggningar«.*

Innenfor den nordiske modellen for arbeidsmarkedet er det en lang tradisjon for et 'tre-parts samarbeid' mellom partene i arbeidslivet og staten der utviklingen av kollektive avtaler har stått meget sentralt. Arbeidskonflikter og interessemotsetninger mellom partene er søkt løst gjennom et omfattende lov- og avtaleverk som i stor grad har fulgt prinsippene om arbeidsfred og kollektive rettigheter for arbeidstakerne.

Bruun peker videre på tre fellestrekk som preger den nordiske modellen; faste og stabile samarbeidsrelasjoner, vilje til reformer og en omforent forståelse av hva en vil oppnå mellom partene ('samförståndspolitik'). Det dreier seg altså om en arbeidsmarkedsmodell med institusjonelle rammer for forhandlinger, fordelingspolitikk og konfliktløsning innen arbeidsmarkedet (Karlsen & Munkeby 1998). Dette innebærer at arbeidsgiverne har støttet fagforeningene og deres faglige virksomhet, mens de på sin side ofte har måttet la sine kortsiktige interesser (som lønnskamp) vike for å

oppnå sine langsiktige mål. Når denne politikken har lyktes, henger det sammen med fagforeningens sterke posisjon og deres sterke integrasjon som forhandlingspart på ulike nivå, fra de politiske prosesser og ned til det lokale arbeidssted. Det lokale tillitsmannsapparatet, som ble utviklet helt tilbake på 1900-tallet, har også spilt en viktig rolle i denne prosessen. Sterke fagforbund og et tett partssamarbeid bidro til at det ble bygget opp kollektive avtaler som en dominerende avtaleform. Sentrale institusjoner som arbeidsretten har også fungert som et viktig instrument for konfliktdeмпing og problemløsning. I ramme 1 er fellestrekkene ved den nordiske modellen vist etter Schiller (1993) og Bruun (1994).

I utgangspunktet kom utviklingen av arbeidsmiljøregulering i Norden senere enn i flere andre europeiske land. Dette hang sammen med at industriutviklingen gikk senere. Lovgivningen ble, som i øvrige land,

innrettet mot 'arbeidervern' innen fabrikkdrift der myndighetene etablerte et fabrikktilsyn som kontrollinstans.

På 1960-tallet skjedde det imidlertid en rekke viktige endringer av lov- og avtaleverket når det gjaldt arbeidsmiljøet. Elementer i dette var en omstilling fra et reaktivt til et pro-aktivt tenkesett med vekt på forebyggende tiltak der medbestemmelse og aktiv deltakelse fra arbeidstakerne spilte en viktig rolle. Ved å inkludere psykososiale og organisatoriske sider ved arbeidsmiljøet ble lovens nedslagsfelt kraftig utvidet ved at både ledelsestema og organisasjonsforhold ble inkludert. Hydén (1990, 186) peker på at arbeidsmiljøloven dermed kom til å konkurrere med det lov- og regelverk som er knyttet til medbestemmelse:

*»Man kan betrakta arbetsmiljölögstiftningen av i dag så som delvis en fråga om specialreglering av medbestämman-*

### *Ramme 1 Fellestrekk ved den nordiske modellen*

- En enhetlig arbeiderbevegelse som er betydelig bedre organisert enn i andre europeiske industriland. Den har hatt liten grad av splittelse eller rivalisering på grunn av ideologiske skillelinjer.
- Graden av organisering blant arbeidstakere er høy, både i privat og offentlig sektor og med sterk representasjon av lokale fagforeninger på arbeidsplassen.
- En høy grad av organisering blant arbeidsgivere.
- En relativt sentralisert organisasjonsstruktur.
- Et trepartssamarbeid mellom stat, arbeidsgiver og arbeidstaker om en økonomisk politikk, informasjonsutveksling og konsultasjon på ulike nivå i arbeidslivet.
- Et nasjonalt system med kollektive forhandlinger.
- En lang tradisjon når det gjelder regulering av arbeidskonflikter mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, og et lov- og avtaleverk som regulerer konflikter etter prinsipper om arbeidsfred og retten til kollektiv handling.
- En rettspraksis som bygger på kollektive rettigheter framfor individuelle avtaler.
- En aktiv sysselsettingspolitikk der frigjort arbeidskraft innen en sektor (eks. jordbruk) søkes overført til en annen.
- Omfattende utbygging av offentlig sektor med sosiale tjenester og utdanning til en meget lav kostnad for brukerne (velferdsmodellen).
- Større grad av likestilling enn i Europa og for øvrig en stor andel kvinner i arbeidslivet.

*defrågor inom ett bestämt område, arbetsmiljöns område. Här finns både partssammansatta organ med beslutsbefogenheter och kontaktsombud i form av skyddsombud (motsvarande) som representerer de anställda och utrustade med särskilda rättigheter».*

Innenfor rammen av denne arbeidsmarkedsmodellen ble det utviklet en modell for håndtering av arbeidsmiljøet. I en komparativ studie av en rekke europeiske land har Vogel (1998, 22) også funnet at det er snakk om en nordisk modell for arbeidsmiljøregulering som er genuint forskjellig fra det han finner i Europa for øvrig:

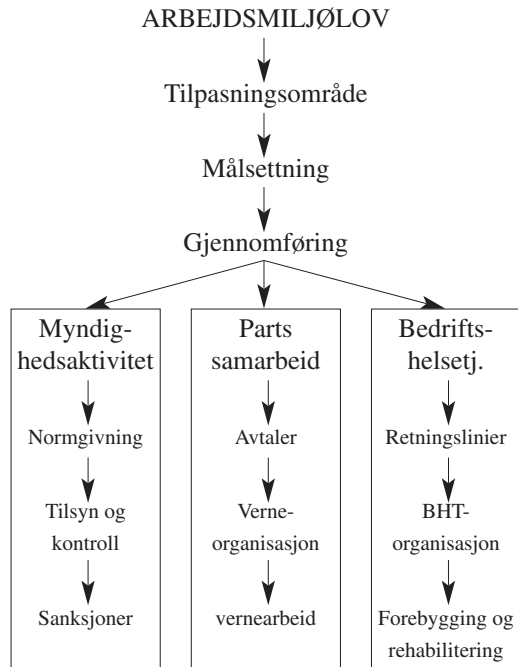
*»The changes which set in from the late Sixties make it possible to define a Nordic occupational health model in terms of its interconnections with industrial relations, the debates on blueprints for society, and the features of the prevention policies put in place. This model is genuinely different from those found elsewhere in Europe, although obviously not uniform».*

Sett i et internasjonalt perspektiv har denne modellen vært både nyskapende og framtidsrettet (Karasek & Theorell 1990, 4):

*»This movement, along with the Scandinavian Industrial Democracy movement, developed some of the most important examples of new social organization of work that now exist ... The changes first took root as Industrial Democracy in Norway in the early 1960s with the help of pioneers as Eric Trist, Einar Thorsrud, and Fred Emery (Trist et al. 1963; Emery & Thorsrud 1964) and were picked up in Sweden in the late 1960s».*

Vi kan summere opp elementene i den nordiske arbeidsmiljømodellen som bygger på både myndighetenes aktivitet, partssamarbeidet og bedriftshelsetjeneste slik figur 1 illustrerer (Hyden 1990,188).

Figur 1. Den nordiske arbeidsmiljø modellen



## Den europeiske kontekst

En gryende bevissthet omkring sårbarhet og risiko ved den moderne industriproduksjon kom til overflaten gjennom Carsons (1963) bok *Den tause våren*. Etter hvert kom forurensingen av det ytre miljøet på den politiske dagsorden. I en rekke land førte dette til opprettelsen av egne tilsynsorgan. I Norge ble Miljøverndepartementet og Oljedirektoratet opprettet i 1972, for øvrig samme år som FN holdt sin første miljøkonferanse i Stockholm. Storulykker som giftutslippene i Seveso i Italia (1976), ved Bhopal i India (1984) og kjernekraft-

## Ramme 2. Utviklingen av reguleringsregimet i Nordsjøen

I 1972 ble myndighetenes tilsyn og kontroll med oljevirkksomheten i Nordsjøen lagt til Oljedirektoratet som et nytt koordinerende organ. I 1977 skjedde det en utblåsing på »Bravo«-plattformen i norsk sektor. Selv om menneskeliv ikke gikk tapt, førte ulykken til en politisk prosess der myndighetenes tilsyn gjennom Oljedirektoratet ble styrket. Direktoratet begynte arbeidet med å endre sin tilsynspraksis, og i juni 1979 kom den første anbefalingen om *egenkontroll for rettighetshaverne på norsk kontinentalsokkel*. I mars 1980 skjedde den store katastrofen da plattformen »Alexander Kielland« veltet og 123 oljearbeidere omkom. Dette førte til en fornyet debatt om sikkerhetsregimet og tilsynsform på norsk sokkel. I mai 1981 ble *Retningslinjer for rettighetshaveres internkontroll* fastlagt, og i 1985 kom *Forskrift om internkontroll*. I 1998 ble arbeidet med et helt nytt regelverk gjennomført og den 1.01.2001 ble *Rammeforskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten* vedtatt. Kravene fra Oljedirektoratet ble lagt opp mot en standard som industrien kunne klare å håndtere, og reguleringsregimet ble utviklet i en læringsprosess i tråd med verdiene og prinsippene i den nordiske modellen.

verkene Three Miles i USA (1979) og Tjernobyl i Ukraina (1986) forsterket risikobildet.

På 1970-tallet ble ønsket om å modernisere forvaltningen også knyttet til en såkalt reflekssiv arbeidsmiljølovgivning (Rogowski & Wilthagen 1994). Myndighetene kom til at de ikke lenger kunne regulere helse, miljø og sikkerhet ved hjelp av sentrale virkemidler og fastlagte standarder, og de søkte derfor å finne fram til desentraliserte 'styringsmekanismer'. Disse mekanismene skulle baseres på en lovgivning og et regelverk som satte rammebetingelser uten å gå i detalj. En slik omstilling hang sammen med et nytt syn på statens rolle. Staten skulle ikke lenger være den aktive 'spiller' som blander seg opp i det som private aktører (markedet) kunne ordne opp i. Ved å trekke seg tilbake kunne staten gi større rom for at institusjoner, virksomheter og individer tok vare på seg selv.

I en nordisk kontekst ble den økende *risiko* ved ny industri og ny teknologi tydelig ved oljeutvinningen i Nordsjøen. Utviklingen av reguleringsregimet skjedde i en vek-

selvirkning med det risikobildet som utviklet seg slik ramme 2 viser.

En sammenlikning av sikkerheten på norsk og britisk sektor understreker nettopp betydningen av det etablerte 'trepartssystemet' (Beck et al. 1998):

*»Improvement in offshore safety in Norway were ultimately not caused by the adoption of internal control alone, but rather by the adoption of internal control within a threepillared system«.*

Walters (1998) peker på at ved siden av påvirkningen fra Robins Committee i England<sup>5</sup> ble nettopp erfaringene med internkontroll på norsk kontinentalsokkel en viktig kilde i EUs prosess som førte fram til *Rammedirektivet for Arbeidsmiljø*. Rammedirektivet ble enstemmig vedtatt, både overfor medlemslandene innen EU, og dem som var assosiert. Prinsippene for arbeidsmiljøregulering ble nå tilbakeført til de land som var med å berede grunnen for dem:

*»There are now 15, some of whom the*

Figur 2. En analyseramme for utvikling av reguleringsregimet

		Organisatorisk tilnærming	
		Direkte	Indirekte
Legitim	<i>Tvungen</i>	1 Regelstyring	2 Medvirkning
Basis for regulering	<i>Frivillig</i>	3 Kunnskapsutvikling	4 Markedstilpasning

*Scandinavian countries – pioneering the principles later enshrined in the Directive. Those principles have become part of the established body of Community laws and regulations which must be taken over by the countries now applying to join the European Union – the Central and Eastern European Countries». (Vogel 1998, 9).*

Før vi ser hvordan disse prinsippene ble implementert i de enkelte land, kan det være tjenlig å skissere et analytisk rammeverk som belyser utviklingen av arbeidsmiljøreguleringen i et lengre tidsperspektiv.

## En analyseramme

Hydén (1990, 181) knytter utformingen av lovgivningen omkring arbeidsmiljøet til tre faktorer som har preget hver sine epoker i utviklingen mot dagens reguleringsregime. I den første fasen var myndighetene opptatt av å redusere arbeidsulykker og åpenbare helseskader med reaktive reaksjonsformer basert på detaljerte 'regler' som det dominerende virkemiddel. Gjennom framveksten av den kapitalistiske produksjonsformen, sterke sosialdemokratiske regjeringer og sterke fagforeninger kom kravene til 'medvirkning' inn i lov- og regelverk. Nye produksjonsformer skapte en ny risikofor-

ståelse med krav til ny kunnskap om konsekvenser for arbeidsmiljø og det ytre miljøet. En fjerde faktor er en 'markedstilpasning' gjennom frivillige avtaler om kvalitetssikring av helse-, miljø og sikkerhet (Frick et al. 2000). Vi kan samle disse fire perspektivene slik det er vist i figur 2.

Behovet for å kunne håndtere de nye risiki innenfor helse, miljø og sikkerhet har ført til at regelverket har blitt uoversiktlig med store grenseflater mellom ulike regelverk og ulike tilsynsmyndigheter. En gjennomgang av lov- og forvaltningsstrukturen innen helse, miljø og sikkerhet i Norge viser at det omfatter over 60 lover og opp mot 1000 forskrifter. Forvaltningen skjer gjennom ti departement og 21 etater på sentralt nivå og med en meget uensartet struktur på regionalt og lokalt nivå (Statskonsult 1999). Innen regelverket finner vi detaljregulering som beskriver hvordan en konkret standard skal være og hvordan den skal oppnås. Eksempler på dette kan være arbeidslokalenes utseende med takhøyde, lysforhold, temperatur og luftfornyelse på et arbeidsrom. Reguleringen knyttes også til hygieniske, kjemiske og fysiske grenseverdier, verdier for ergonomi, støy, stråling etc. Etterhvert er det blitt innført en 'prosedyreregulering' der myndighetene setter krav til at virksomhetene skal følge bestemte arbeidsprosedyrer. Kravet om 'internkontroll'

eller 'arbeidspladsvurdering' er eksempler på en slik reguleringsform.

I den nordiske modellen er det to hovedformer for medvirkning, en 'direkte medvirkning' fra den enkelte ansatte og en 'indirekte medvirkning' gjennom valgte representanter. Begge former er forankret i en kombinasjon av lover og frivillige avtaler. Dette danner en ramme om hva arbeidslivets parter og myndighetene mener er viktig med hensyn til praktisering av medvirkning. Innen disse rammene har bedriftene mulighet til å utvikle egne ordninger for hvordan de ansatte skal trekkes med i utviklingsprosessene.

Ved å videreutvikle prinsippene for regulering og bygge på en aktiv medvirkning fra partene, har fokus blitt flyttet mot kunnskapsutviklingen på den enkelte arbeidsplass. I lovformuleringene fra 1970-tallet gikk en et steg videre enn å lage målsettinger som omfattet grenseverdier og minimumskrav. Det ble etablert noen ideelle målsettinger slik det bl.a. er formulert i den norske arbeidsmiljøloven (§ 1):

*»et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger«.*

Et slikt krav kan ikke innfris i absolutt forstand, og det kan være vanskelig å bestemme hvor grensene for fysiske og psykiske skadevirkninger går – både for enkeltindivid og grupper av arbeidstakere. Dessuten kan en ikke isolere virkninger av en enkelt miljøbelastning, men en må ta hensyn til summen av samtlige belastninger. For partene blir det i større grad snakk om fortolkninger enn forhandlinger om konkrete miljøforhold. Demokratiseringsprosessen i arbeidslivet har også bidratt til denne utviklingen. Når arbeidstakerne fikk større delaktighet i beslutningsprosesser, og følgelig

større innflytelse over sitt eget arbeidsmiljø, forventet myndighetene at de skulle kunne bidra til at bedriftene ordnet opp 'i eget hus'. Følgelig skulle det ikke være det samme behov som før for detaljregulering og inspeksjoner.

Den fjerde dimensjonen i det nye reguleringsregimet er en 'markedstilpasning'. Myndighetene bidrar selv til denne gjennom å tilpasse regelverket til den 'refleksive reguleringsform' i tråd med Teubners (1989, 85) problemstilling:

*»Steering by means of governmental economic policy using legal programs that regulates behaviour, or steering by decentralised mechanism of self regulation whereby state law regulates general conditions«.*

Oppfatningen om markedet som en ideell form for 'selvregulering' mellom selvstendige aktører, der myndighetene skal være tilbakeholdne med å gripe inn med regulerende tiltak, går tilbake til Adam Smith (1776). Bedriftene er i en konkurransesituasjon hvor 'markedet' stiller krav til varen/tjenesteproduktet og produksjonsprosessen. Det å kunne tilfredsstillte kundens krav til produktkvalitet er en del av eksistensgrunnlaget for en økonomisk virksomhet. Dette gjelder ikke bare et materielt produkt, men også tjenestedelen ved produktet, som service, leveringsbetingelser, finansiering, garantier etc. Derfor møter virksomheten forventninger om kvalitet gjennom alle ledd i verdikjeden fram til kunde eller forbruker. Kontraktsbaserte og frivillige standarder for kontroll med tilvirkning og produksjon (eks. ISO-9000-serien) skal bidra til å innfri slike forventninger.

Miljøbevisste forbrukere, krevende kunder og sterke opinionsgrupper fungerer som markedsaktører når de reiser spørsmål om

Tabell 1. Status for innføring av internkontroll i Norge (i %)

	1996			1999		
	Innført	Underveis	Ikke startet	Innført	Underveis	Ikke startet
<i>Privat</i>	34	25	42	44	25	32
<i>Stat</i>	70	23	7	78	19	4
<i>Kommune</i>				63	30	8
<i>Totalt</i>	43	25	32	53	24	23

miljøkonsekvenser av virksomhetens produksjonsprosesser og produkter. Dette har ført til at det er utviklet nye former for frivillige prosedyrereguleringer. Eksempel på dette er innføringen av en EU-forordning om miljøstyring, *Eco-Management and Audit Scheme* (EMAS) og miljøstandard som frivillig miljøsertifisering (NS ISO 14001). Det har imidlertid vist seg vanskelig å integrere internasjonale kvalitetsstandarder med nasjonale krav til regulering av arbeidsmiljøet (Zwesloot 2000).

## Refleksiv regulering i de nordiske land

Hvordan er så *Rammedirektivet for Arbeidsmiljø* implementert i de nordiske land? Vi kan prøve å trekke opp noen hovedlinjer.

De positive erfaringene med internkontroll fra oljevirkomheten i Nordsjøen ble en viktig inspirasjon for det nye tilsynsregimet i Norge. Et offentlig utvalg la premisene for 'ilandføring' av internkontroll (NOU 1987: 10; NOU 1987:32) der de var opptatt av å hente ut de positive erfaringene fra oljesektoren overfor landbaserte virksomheter. Aluminiumsindustrien ble valgt som forsøksvirksomhet innen den landbasert industrien. Aluminiumsverkene var, både av tekniske og næringspolitiske hensyn, lokalisert i utkantdistriktene, og de spiller en dominerende rolle som hjørne-

steinsbedrifter i lokalsamfunn, på samme tid som de forurenset det ytre miljøet. Bedriftene fikk derfor noe av den samme oppmerksomhet som oljeindustrien når det gjaldt risiko for arbeidsulykker og skader på det ytre miljøet. Innføringen av internkontroll med krav til helse-, miljø og sikkerhet og kvalitetskrav fra markedet gav en positiv synergieffekt i denne industrien (Lindøe 1992).

Den norske internkontrollreformen var omfattende idet den involverte fire departement og fem tilsynsmyndigheter som for første gang ble enige om en felles forskrift, som ble iverksatt fra 1.1 1992 der også hensynet til det ytre miljøet ble inkludert.

Innføringstakten av internkontroll i Norge har blitt fulgt gjennom systematiske evalueringer fra 1992 og fram til våren 1999 (Skaar et al. 1999). I 1993 var det under en av ti virksomheter som hadde innført systematisk HMS-arbeid. Fram til 1996 økte antallet til fire av ti, mens det siden har flatet ut. I 1999 hadde halvparten av virksomhetene i Norge innført internkontroll. Utviklingen fra 1992 til 1999 er vist i tabell 1.

En sammenlikning mellom private virksomheter, statlig og kommunal virksomhet viser at det er de offentlige virksomheter som er kommet lengst i innføringsprosessen. I statlige virksomheter er det åtte av ti som har innført internkontroll og i kommunene er det seks av ti, mens det for private



Tabell 2. Gjennomføring av internkontroll i Sverige (antall virksomheter og %-del)

Antall ansatte:	1-4	5-49	> 50	Sum
Antall virksomheter	128.511	103.143	12.564	244.218
Antall vurdert	3.599	7.142	2.063	12.804
Har innført IK	476	1.806	878	3.160
%-andel	13	25	43	25

Vurderingen av hvor langt virksomhetene er kommet bygger på fire kriterier: Savner IK (1), Har IK i teorien (2), IK er innordnet i virksomheten (3) og IK gir effekt (4).

virksomheter er i underkant av halvparten. Når privat sektor henger så pass mye etter offentlig sektor, har det sammenheng med det store antall småforetak som vi ikke finner i offentlig sektor. For virksomheter med over 20 ansatte har syv av ti innført internkontroll, og når størrelsen blir over 50 ansatte gjelder dette for mellom åtte og ni.

I Sverige ble internkontroll innført i *Arbeidsmiljøloven* fra 1.7.1991 med en forskrift som skulle gjelde fra 1.1.1993 (den ble vedtatt 21.5.1992). Også i Sverige er det en klar sammenheng mellom bedriftens størrelse og graden av innføring slik det er vist i tabell 2.

Internkontroll fungerer best i store virksomheter, og særlig for dem som kopleer dette til et miljø- eller kvalitetsstyringssystem. Yrkesinspeksjonen peker på at ved store omstillinger viser det seg at en ofte må begynne arbeidet med internkontrollsystemet på nytt.

Også i Danmark viste det seg at intensjonene fra *Arbeidsmiljøloven* av 1977 ikke ble fulgt opp i praksis (Jensen 1995). Ulykkestallene holdt seg stabile, men det ble rapportert flere yrkesrelaterte sykdommer. Blant arbeidslivets parter og myndighetene var det enighet om behovet for en sterkere forebyggende innsats. Implementeringen av rammedirektivet fra EU skjedde ikke ved en egen forskrift som i Norge og Sverige, men ved endringer i *Bekendtgørelsen*

om arbeidets utførelse nr. 867/94 samt *Bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sunhedsarbejde nr. 10/2000*. (Rasmussen 1997).

Introduksjonen av arbeidspladsvurdering (APV) skapte debatt, både om hvordan kravene skulle forstås og hvordan implementeringen skulle være. På den ene siden stod arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgivere for privat sektor. De ville ha en APV som var forankret i en lokal forståelse og prioritering av arbeidsmiljøproblemer. Arbeidstilsynet ville at APV skulle dekke alle typer arbeidsmiljø og gjennomføres på en systematisk måte. I begynnelsen var det usikkerhet om hvordan kravene om APV skulle fortolkes og hvordan Arbeidstilsynet skulle gripe dette an. Spørsmålet ble ikke besvart av politikerne, men ble overlatt til den enkelte virksomhet. Dette førte til stor aktivitet med utvikling og utprøving av materiell for APV (Olsen et al. 1995; Hasle et al. 1999).

I juni 1997 ble APV innarbeidet i *Arbeidsmiljølovens* kapittel fire under § 15a som sier at »Arbeidsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering«. Vurderingen skulle inneholde vanlige elementer fra problemløsning (identifisering og kartlegging, beskrivelser og vurdering, prioritering og oppstilling av handlingsplaner), men for øvrig fikk virksomhetene stor frihet til å velge de arbeidsmetoder de fant tjenlige.

Tabell 3. Status for innføring av APV i 1997

Status	Ikke i gang	Planlegger	Gjennomført	Ferdig	Har ny APV
Samlet	40	10	29	16	6
< 20	73	7	11	10	0
20-49	40	10	33	14	4
50-199	33	10	27	16	14
> 200	5	11	49	25	10
Privat	43	11	27	14	5
Offentlig	35	7	32	19	6

Foruten kravet om APV omfattet endringene i arbeidsmiljøloven bl.a. krav om 'sikkerhetsorganisasjon' i alle virksomheter med flere enn fire ansatte, kvalitetssikring av Bedriftssundhetstjenesten og etablering av Branchearbeidsmiljøråd. Virksomheter med mer enn fem ansatte fikk frist til 1. januar 1999 med å utarbeide en skriftlig APV, mens de med under fem ansatte fikk frist fram til utgangen av år 2000, forutsatt at de utførte ufarlig arbeide og ikke på forhånd var forpliktet til å utarbeide en skriftlig arbeidsplassvurdering.

Basert på et utvalg av 189 virksomheter viser tabell 3 hvordan implementeringen av APV henger sammen med størrelse (Toft et al. 1998).

Oversikten viser at det er liten forskjell mellom offentlig og privat sektor, selv om det synes som om offentlig sektor har kommet noe lenger enn det øvrige arbeidslivet i Danmark.

I *Finland* er valg av og tilrettelegging av virkemidlene i stor grad samordnet ut fra ett departement, Social- og Hälsovårdministeriet som i 1998 utformet en nasjonal strategi for arbeidsmiljøet. Programmet har som hovedmål å opprettholde og forbedre arbeidstakernes 'arbeidsförmåga' og funksjonsdyktighet, samt forebygge ulykker og yrkessykdommer. Det tar utgangspunkt i en forståelse av et godt arbeidsmiljø som baserer seg på

de nyeste forskningsresultater, partenes interesser og de mulighetene som ligger i et europeisk samarbeid. Programmet legger vekt på å innarbeide en 'sikkerhetskultur' i virksomhetene, både gjennom utdanning, påvirkning av holdninger og ved informasjonstiltak. Arbeidstilsynet skal bli mer kundeorientert og ta utgangspunkt i arbeidsgiveres og arbeidstakers behov, og de har fått en viktig rolle med å overvåke regelverkets minimumskrav. Tilsynet skal også bidra til å utvikle virksomhetenes handlingssett gjennom 'systemtilsyn'. Vi finner med andre ord de samme elementene her som ved internkontrollen i Norge og Sverige.

Begrepet 'arbeidsförmåga' er blitt et viktig begrepet i finsk arbeidsmiljøpolitikk. I dette begrepet inngår fire sentrale element; arbeidstakeren, arbeidsorganisasjonen, yrkeskunnskap og arbeidsforholdene. Den finske modellen betegnes 'TYKY-modellen' etter det finske ordet 'työkyky' som kan oversettes med arbeidsförmåga eller arbeidsevne.

Vi kan sammenstille data for innføring av systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid for fire av de nordiske land slik tabell 4 viser. Selv om tallmaterialet ikke er samlet inn på helt det samme grunnlag, så er det mulig å trekke ut noen konklusjoner.

Norske virksomheter er kommet lengst med innføring av systematisk helse-, miljø

Tabell 4. Status for innføring av systematisk helse-, miljø og sikkerhets-arbeid i %

	1-4	5-9	10-20	21-50	51-100	> 100
Norge	19	47	56	73	84	88
Finland	4	13	20	46	60	66
Danmark	22			51	57*	84**
Sverige	13	25			42,5	

\*) Gjelder størrelse 50-199

\*\*\*) Gjelder størrelse over 200

og sikkerhetsarbeid for alle størrelser av virksomheter. Forspranget er betydelig for alle virksomheter med under 100 ansatte, men større for de minste gruppene av virksomheter. Det er antakelig også Norge som har brukt flest resursser på innføringsprosessen og oppfølging gjennom forskning og evalueringer (Skaar 1994; Skaar et al. 1999).

## Diskusjon

Den nordiske modellen konstitueres gjennom hovedaktørene i trepartssamarbeidet og det lov- og avtaleverk som disse har etablert. Nå er det slik at styrkeforholdet og samarbeidsrelasjonene mellom de ulike aktørene er endret. Interessen for sentrale avtaler hos arbeidsgiverne svekkes og mer overlates til lokale løsninger. Fortsatt vil trepartssamarbeidet spille en viktig rolle innen EUs arbeidslivspolitik og regulerings-system i den såkalte sentral- og sektordialogen (NOU 1999:34), men lokale fagforeninger vil antakelig få en svekket innflytelse på grunn av de strukturelle endringer som skjer i arbeidslivet (Quinlan & Mayhew 2000).

Den politiske vilje til å redusere risiko innen helse, ytre miljø og sikkerhet fører til en forsterking av tilsynsfunksjoner som knyttes opp mot produksikkerhet, teknisk sikkerhet og det ytre miljøet. Dette er

særlig markert innenfor kontroll med mat-sikkerhet, offentlig transport og miljøforurensing. En slik kontroll skjer dels som lovregulering, og dels som frivillige avtaler eller i et samspill mellom myndigheter og frivillige ordninger (eks. EMAS). På denne måten utsettes virksomheter for et mangfold av 'systemkrav' som i liten grad er koordinert (Statskonsult 1999).

Kravet til økt kunnskap og systematikk gir også grunnlag for en videre utvikling av rådgivning og bedriftshelsetjeneste etter ulike modeller. Sammenfattet betyr dette at det skjer en sterkere påvirkning av virksomhetene, både når det gjelder myndighetsregulering av sikkerhet og det ytre miljøet, og når det gjelder frivillige ordninger med basis i markedsaktører (rådgivning, leverandører, kunder). Dette kan imidlertid føre til at det forebyggende helsearbeid blir den tapende part sammenliknet med sikkerhet og det ytre miljøet (Claussen 1993).

Når de nordiske landene har valgt hver sine virkemidler som internkontroll, APV og TYKY-modellen så kan det føre til at oppmerksomhet først og fremst rettes mot særegenheter og ulikheter mellom de enkelte land. Det er forståelig at tilsynsmyndighetene i hvert enkelt land ønsker å framheve fortrinnene ved sitt veivalg. Det er også investert betydelige ressurser i slike program som binder opp tilsynets arbeidsmåte

Tabell 5. *Forholdet mellom eksterne aktører og industrisektoren i Norge*

Perspektiv	Offshore	Aluminium	SMB-sektor
Industriell kontekst	Homogen gruppe med 15-20 operatører	Homogen gruppe med 7 bedrifter	Heterogenitet med mange aktører og industrisektorer
Tilsyns-myndighet	Oljedirektoratet som koordinerende myndighet	Arbeidstilsynet og Statens Forurensningstilsyn	Mange tilsyn og lite koordinering
Initiering av IK	Bravo- og Alexander Kielland-ulykken	Internasjonalt marked. Høy industristandard	Enkelte kundekrav og EU krav innen næringsmiddelindustri
Kommunikasjonsprosessen mellom tilsynet og virksomhetene	Løpende dialog mellom tilsynet og operatører. Ekspert til ekspert kommunikasjon	Dialog med industrien. Ekspert til ekspert kommunikasjon	Fragmentert kommunikasjon med betydelig mistolkning
Implementering	Gjensidig læringsprosess i flere faser	Pionertiltak og læringsarena for Arbeidstilsynet	Treg start og vanskelig, særlig for de minste bedriftene

over lang tid. Vi finner her en analogi til de ulike ledelsestrender som kommer og går som 'moter' (Røvik 1998). Går vi derimot bak retorikken og prøver å se nærmere på hva som er det substansielle innholdet i disse virkemidlene og hvilken praksis som blir fulgt i de enkelte land, så blir mange av likhetstrekkene mer iøynefallende enn forskjellene.

Denne utviklingen kan vi også se som en refleksiv læringsprosess. Utviklingen av internkontrollregimet i Norge er et godt eksempel på dette. Flere evalueringer og case-studier har vist at internkontroll passet som hånd i hanske til store og ressurssterke virksomheter som hadde en kvalifisert og kompetent stab (Lindøe 1992; Larsson & González 1993). Det er imidlertid ikke denne type virksomheter som dominerer arbeidsmarkedet, og veksten i sysselsetting skjer dessuten innen privat og offentlig tjeneste-

produksjon. Det ble betydelige problemer med å få innført internkontrollregimet innen små- og mellomstore bedrifter (SMB) (Flagstad 1995, Jönson & Tviksta 1998). Å overføre erfaringene med internkontroll fra oljevirkosomhet i Nordsjøen til landbasert industri, SMB, servicesektoren og offentlig virksomhet var en krevende prosess. I utgangspunktet var internkontroll 'systemkrav' som ble innført 'topp-down' gjennom et ledelseshierarki og med krav til en omfattende skriftlig dokumentasjon. Sterk misnøye blant småbedrifter og en omfattende lobbyvirksomhet fra arbeidsgiversiden førte til en 'snu-operasjon' hos tilsynsmyndighetene. I 1997 kom en revidert forskrift som la større vekt på handlingskomponenter, dempet kravene til dokumentasjon og gav større rom for lokal tilpasning til virksomhetenes mangfold.

I tabell 5 er det foretatt en sammenli-

kning av kontekst, relasjon til tilsynsmyndighetene, kommunikasjonsprosessen og implementeringen for olje- og aluminiumsindustrien og SMB (Lindøe & Hansen 2000).

De fleste småbedrifter hadde ikke erfaringer med formelle systemer for kvalitets-sikring før de fikk et krav om 'systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid' (internkontroll), og mange opplevde derfor dette som en byrde og et unødig tiltak.

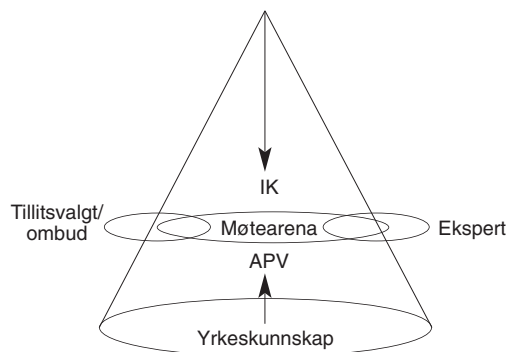
Et fellestrekk ved den nordiske modellen er det vi kaller 'verne- og helseorganisasjonen'. Det er ikke snakk om en organisasjon i egentlig forstand, men funksjonsområder på arbeidsplassen som omfatter tre prinsipielt ulike strukturer, nemlig

- ulike møte- og samvirkefora mellom ledelse og arbeidstakere gjennom sine valgte representanter (arbeidsmiljøutvalg, sikkerhedsudvalg)
- en ombudsfunksjon som representerer de ansatte, enten gjennom direkte valg eller gjennom fagforeningen (verneombud, sikkerhedsrepresentanter)
- arbeidsmiljøekspertise som består av interne og/eller eksterne ressurser (bedriftshelsetjeneste, sundhetstjeneste) eller andre kompetansemiljø.

Både internkontroll, APV og TYKY-modellen vektlegger et tett samarbeid og en aktiv medvirkning mellom de ulike aktørene. Dette er også forsøkt ivaretatt gjennom den måten vernearbeidet er organisert på. Figur 3 summerer opp noen av fellestrekkene ved de ulike modellene.

Ledelsen har ansvar for å gjennomføre prosedyreregulering innad i virksomheten (top-down) på samme tid som arbeidstakerne har både rett og plikt til å medvirke (bottom-up). Dette er representert ved pilene 'ovenfra og ned' (IK) og 'nedenfra og opp'

Figur 3. *Elementer i den nordiske modellen*



(APV). Midt i figuren er plassert de tre elementene som utgjør 'verneorganisasjonen' i den nordiske modellen. Skal en prosedyreregulering bli noe mer enn et rammeverk, så må det gis et substansielt innhold. Det kan skje ved at arbeidstakernes yrkes- og erfaringskunnskap trekkes inn slik det er markert i den finske TYKY-modellen. Dessuten kreves det et betydelig innslag av ekspertkunnskap for å kunne fastslå og tilpasse grenseverdier for risiko og bistå ved mer omfattende og krevende risikoanalyser. Dette understreker behovet for å utvikle de riktige 'ekspertroller' og deres relasjoner til virksomheten (Limborg 2001).

## Konklusjon

Summerer vi de ulike elementer som er utviklet i de nordiske land det siste tiåret, så vitner dette om at det er mulig å revitalisere den nordiske arbeidsmiljømodellen. Det forutsetter at 'limet' i modellen, som knytter de ulike aktørene sammen i et *interessefelleskap* fortsatt holder. Det må være en modell der arbeidsmiljøet i større grad knyttes til arbeidsliv, samfunnsliv og produktiv innsats der ekspertise og lekmannskjønn, ledelse og underordnede samvirker. Det må videre utvikles mekanismer som bi-

drar til å forebygge, intervensere og reparere belastninger i arbeidslivet i relasjon til den måten samfunnets øvrige 'helsemekanismer' fungerer. I stedet for en 'posisjonering' av særtrekk ved de løsningsmodeller som landene har valgt for systematisk forbedring av arbeidsmiljøet, bør en finne fram til de læringsgevinster som er høstet og bygge videre på dem.

## Noter

1. Noen ganger er det i litteraturen snakk om en *nordisk modell* og andre ganger om en *skandinaviske modell*. Dette henger dels sammen med hvilket tidspunkt en referer til, dvs. i hvilken fase en slik modell er utviklet. Det kan også være snakk om en modell for regulering av arbeidslivet eller mer avgrenset om regulering av arbeidsmiljøet. I denne artikkelen velger jeg å bruke betegnelsen 'nordisk modell'.
2. Direktivet betegnes '89/391 of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work'.
3. Se Bruun et al. (1990), Bruun (1994), Vogel (1998) og Kettunen (1998).
4. Deres analyse av 'Den Nordiska Modellen' omfatter ikke Island.
5. I 1972 offentliggjorde en engelsk kommisjon (Robins Committee) en rapport som kom med en anbefaling om at det ble innført et nytt prinsipp for myndighetenes håndtering av risiko ved helse, miljø og sikkerhet. Begrepet 'selvregulering' ble introdusert i tråd med tenkningen innen den såkalte refleksive rettspraksis. De nye prinsippene ble innført i England i 1974 gjennom 'Health and Safety at Work Act'.

## Referanser

- Beck, Foster M., H. Ryggvik & C. Woolson (1998): *Piper Alpha Ten Years After – Safety and Industrial Relations in the British and Norwegian Offshore Oil Industry*, Oslo, University Press.
- Beck, Ulrich (1992): *Risk Society – Towards a New Modernity*, London, Sage.
- Bruun, Niklas (1990): Den nordiska modellen för facklig verksamhet, i Niklas Bruun, Boel Flodgren, Marit Halvorsen, Håkan Hydén og Ruth Nielsen: *Den nordiska modellen*, Stockholm, Liber, 15-59.
- Bruun, Niklas (1994): The Transformation of the Nordic Industrial Relations, i Pauli Kauppinen & Virpi Köykkä (eds.): *Transformation of the Nordic Industrial Relations in the European Context, Plenart 1. IIRA 4th European Regional Congress*, Helsinki, Finnish Labour Relations Association.
- Carson, Rachel (1963): *Den tause våren*, Oslo, Tiden Norsk Forlag.
- Claussen, Tor (1993): *Internkontroll og det totale miljø*, Stavanger, Rogalandsforskning.
- Emery, Fred & Einar Torsrud (1969): *Form and content in industrial democracy*, London, Tavistock Publications.
- Flagstad, Kirsten E. (1995): *The Functioning and the Internal Control Reform*, Dr. ing. avhandling, Trondheim, NTNU.
- Frick, Kaj, Per Langaa Jensen, Michael Quinlan & Ton Wilthagen (red.) (2000): *Systematic occupational health and safety management – perspectives on an international development*, Oxford, Elsevier.
- Hasle, Peter, Eva Thoft, Jan R. Simonsen & Poul B. Olsen (1999): *APV undervejs – om muligheter og barrierer i APV-arbejdet*, København, Arbejds miljørådets Service Center.
- Hydén, Håkan (1990): Arbejds miljø, i Niklas Bruun Boel Flodgren, Marit Halvorsen, Håkan Hydén og Ruth Nielsen: *Den nordiska modellen*, Stockholm, Liber, 175-258.
- Jensen, Per Langaa (1995): *Viden om arbejdspladsvurdering*, Lyngby, Danmarks Tekniske Universitet.

- Jönsson, Eva & Åsa Tviksta (1998): *Internkontroll av arbetsmiljön i småföretag*, Stockholm, Arbetarskyddstyrelsen.
- Karasek, Robert & Töres Theorell (1990): *Healthy Work – Stress, Productivity and the reconstruction of working life*, New York, BasicBooks.
- Karlsen, Jan I. & Ida Munkeby (1998): Den norske samarbeidsmodellen – vekst og forfall eller fall og vekst?, i Tore Nilssen (red.): *Mot et bedre arbeidsliv*, Bergen, Fagbokforlaget, 37-57.
- Kettunen, Pauli (1998): Globalisation and the Criteria of »US«, i Daniel Flemming, Pauli Kettunen, Henrik Søborg, Christer Thörnquist (eds.): *Global Redefining of Working Life*, København, Nordisk Ministerråd, 33-80.
- Larsson, Tor & Alejandr González (1993): *Systemtilsyn – En studie av Yrkesinspektionens nya tillsynsstrategi*, Uppsala, SAMU.
- Limborg, Hans Jørgen (2001): The professional Working Environment Consultant – a new actor on the Health and Safety Arena, i *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 11, 2, 159-172.
- Lindøe, Preben H. (1992): *Internkontroll – krysspress mellom aktiv medvirkning og byråkratisk kontroll*, Dr. ing. Avhandling, Trondheim, NTNU.
- Lindøe, Preben H. (1996): *Kvalitetssikring og internkontroll*, Oslo, Ad Notam.
- Lindøe, Preben H. & Kåre Hansen (2000): Integrating Internal Control into Management Systems – A discussion based on Norwegian case studies, i Kaj Frick, Per Langaa Jensen, Michael Quinlan & Ton Wilthagen (red.): *Systematic occupational health and safety management – perspectives on an international development*, Oxford, Elsevier, 437-455.
- Lindøe, Preben H., Jan Erik Karlsen & Terje Lie (2001): *Et nordisk grep på arbeidsmiljøregulering? – Organisering og bruk av virkemidler i de nordiske land*, København, Nordisk Ministerråd.
- NOU 1987:10: *Internkontroll som en samlet strategi for arbeidsmiljø og sikkerhet*, Oslo, Kommunaldepartementet.
- NOU 1987:32: *Internkontroll i virksomhetenes og tilsynsorganenes arbeid*, Oslo, Kommunaldepartementet.
- NOU 1999:34: *Et nytt millenium – nytt arbeidsliv?*, Oslo, Kommunal og Regionaldepartementet.
- Olsen, Johan P. & Bjørn O. Sverdrup (red.) (1998): *Europa i Norden – europeisering av nordisk samarbeid*, Oslo, Tano Aschehoug.
- Olsen, Poul B. (1992): *Arbeidsmiljøregulering i Norden*, København, Samfundslitteratur.
- Olsen, Poul B., Peter Hasle & Eva Thoft (1995): *Idékatalog – metoder og redskaber til at gennemføre arbejdspladsvurderinger*, København, Arbejdsmiljøfondet.
- Quinlan, Michael & Claire Mayhew (2000): Precarious employment, work reorganisation and the fracturing of OHSM, i Kaj Frick, Per Langaa Jensen, Michael Quinlan & Ton Wilthagen (red.): *Systematic occupational health and safety management – perspectives on an international development*, Oxford, Elsevier, 175-198.
- Rasmussen, Bent H. (1997): *Arbejdsmiljøstyring i Norden – Kvalifikationer til arbejdspladsvurdering*, København, Nordisk Ministerråd.
- Rogowski, Ralf & Ton Wilthagen (1994): *Reflexive Labour Law*, Deventer, Kluwer.
- Røvik, Kjell A. (1998): *Moderne organisasjoner*, Bergen, Fagbokforlaget.
- Schiller, Bernt (1993): The Future of the Nordic Model and Labour Relations, i Bernt Schiller, Knut Venneslan, Hans Ågotnes, Niklas Brun, Ruth Nielsen & Dennis Töllborg: *The Future of the Nordic Model og Labour Relations – Three Reports on Internationalization and Industrial Relations*, København, Nordisk Ministerråd, 7-92.
- Skaar, Solveig (red.) (1994): *Internkontroll – ørkenvandring eller veien til det lovede land?*, Trondheim, SINTEF.
- Skaar, Solveig G., Thomas Dahl & Hans Torvatn (1999): *Bærer arbeidet frukter? – en evaluering av systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*, Trondheim, SINTEF.

- Statskonsult (1999): *Helt stykkevis og delt? Lov- og forvaltningsstruktur på helse-, miljø- og sikkerhedsområdet*, Oslo, Direktoratet for Forvaltningsutvikling.
- Teubner, Gunther (1989): Refleksiv Ret, i Asmund W. Born (red.): *Refleksiv ret*, København, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Toft, Eva, Jan R. Simonsen, Peter Hasle & Poul B. Olsen (1998): *Arbejdspladsvurdering – hvordan og hvor langt?*, København, CASA.
- Trist, Eric L., G. Jiggins, H. Murray & A. Pollock (1963): *Organizational choice*, London, Tavistock.
- Vogel, Laurent (1998): *Prevention at the Workplace*, Brussel, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety.
- Walters, David (1998): European Union Overview, i *Workplace Safety, Report no. 10*, Sydney, Parliament of New South Wales, vol. 2, 4-6.
- Zwetsloot, Gerard I.J.M. (2000): Development and debates on OHSM systems standardization and certification, i Kaj Frick, Per Langaa Jensen, Michael Quinlan & Ton Wilthagen (red.): *Systematic Occupational Health and Safety Management – Perspectives on an international development*, Oxford, Elsevier, 391-412.

**Preben H. Lindø** er dr.ing. ved Rogalandsforskning, Stavanger.  
e-mail: preben.lindoe@rf.no