



**UiT** Norges arktiske universitet

Det juridiske fakultet

## **Arbeidsrettslig vern av yrkesdykkere som jobber innaskjærs**

En analyse av gjeldende rett

Karoline Elise Dahl

Stor masteroppgave i rettsvitenskap, JUR-3901, mai 2021

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1	TEMA OG PROBLEMSTILLING .....	1
1.2	KORT OM DYKKEFAGET OG RISIKOBILDET .....	3
1.2.1	<i>Dykkefaget - definisjon og avgrensning</i> .....	3
1.2.2	<i>Risikobildet og faremomenter</i> .....	4
1.3	OPPBYGGING AV OPPGAVEN .....	7
<b>2</b>	<b>HISTORISK UTVIKLING AV ARBEIDERVERN</b> .....	<b>9</b>
2.1	UTVIKLINGEN AV ARBEIDSMILJØLOVEN .....	9
2.2	UTVIKLINGEN AV SJØFARTSLOVGIVNINGEN .....	11
2.3	UTVIKLINGEN I PETROLEUMSVIRKSOMHETEN .....	13
<b>3</b>	<b>RETTSKILDEBILDET OG NOEN METODISKE UTGANGSPUNKTER</b> .....	<b>17</b>
3.1	LOVTEKST, FORARBEIDER OG FORSKRIFT .....	17
3.1.1	<i>Lovtekst</i> .....	17
3.1.2	<i>Forarbeid</i> .....	18
3.1.3	<i>Forskrifter</i> .....	19
3.2	RETTSPRAKSIS .....	20
3.3	REELLE HENSYN OG JURIDISK TEORI .....	20
3.4	SKANDINAVISK RETT .....	21
3.5	DEN EUROPEISKE MENNESKERETTSSKONVENSJONEN .....	22
3.5.1	<i>Forholdet mellom norsk rett og folkerett</i> .....	22
3.5.2	<i>EMK artikkel 2</i> .....	24
<b>4</b>	<b>BETYDNINGEN AV LOVVALGET</b> .....	<b>26</b>
4.1	INNLEDNING .....	26
4.2	ARBEIDSTID OG ARBEIDSTIDSORDNINGER ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN .....	27
4.2.1	<i>Begrepsavklaring og formål</i> .....	27
4.2.2	<i>Den alminnelige arbeidstid</i> .....	30
4.2.3	<i>Gjennomsnittsberegning</i> .....	30
4.2.4	<i>Daglig og ukentlig arbeidsfri</i> .....	31
4.2.5	<i>Unntak fra reglene om arbeidstid</i> .....	32
4.2.6	<i>Brudd på arbeidstidsbestemmelsene</i> .....	33
4.3	ARBEIDSTID OG ARBEIDSTIDSORDNINGER ETTER SJØFARTSLOVGIVNINGEN .....	34
4.3.1	<i>Generelt om arbeidstidsordninger etter sjøfartslovgivningen og formål</i> .....	34
4.3.2	<i>Den alminnelige arbeidstid</i> .....	35
4.3.3	<i>Hviletid</i> .....	36
4.3.4	<i>Brudd på hviletidsbestemmelsene</i> .....	37

4.4	TILSYNSMYNDIGHETENE.....	38
4.4.1	Arbeidstilsynet.....	38
4.4.2	Sjøfartsdirektoratet.....	39
<b>5</b>	<b>GRENSEDRAKNINGEN MELLOM ARBEIDSMILJØLOVEN OG SJØFARTSLOVGIVNINGEN, OG MYNDIGHETSOMRÅDET TIL ARBEIDSTILSYNET OG SJØFARTSDIREKTORATET .....</b>	<b>41</b>
5.1	INNLEDNING.....	41
5.2	AVGRENSNINGEN AV «SJØFART» I ARBEIDSMILJØLOVEN § 1-2.....	41
5.2.1	Naturlig, integrert ledd i virksomheten .....	43
5.2.2	Tilstrekkelig tilknytning til skipet .....	45
<b>6</b>	<b>SAMMENLIGNING AV REGELVERKET I DE NORDISKE LANDENE.....</b>	<b>48</b>
6.1	INNLEDNING.....	48
6.2	SVENSK RETT .....	48
6.2.1	Lovvalg .....	48
6.2.2	Tilsyn og kontroll .....	49
6.2.3	Arbeids- og hviletidsordninger etter arbeidstidslagen.....	50
6.3	DANSK RETT.....	52
6.3.1	Lovvalg, tilsyn og kontroll.....	52
6.3.2	Arbeidstidsordninger.....	54
<b>7</b>	<b>GIR DAGENS REGULERING ET TILSTREKkelig VERN? .....</b>	<b>56</b>
7.1	INNLEDNING.....	56
7.2	GRÅSONE .....	56
7.3	ARBEIDSTIDSORDNINGER .....	57
7.4	TILSYN OG KONTROLL.....	62
7.5	ER DAGENS REGULERING I TRÅD MED EMK ARTIKKEL 2? .....	62
7.5.1	Vilnes and Others v. Norway .....	62
7.5.2	Oppfyller staten sine positive forpliktelser etter EMK artikkel 2?.....	65
7.6	AVSLUTTENDE BEMERKNINGER.....	67
<b>8</b>	<b>LØSNINGSFORSLAG .....</b>	<b>69</b>
8.1	DE LEGE LATA VURDERING .....	69
8.2	PROP. 68 L (2020-2021) ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN (LOVENS ANVENDELSE FOR YRKESDYKKING OG LOSING 71	
8.2.1	Bakgrunn og forslag til endring .....	71
8.2.2	Vurdering av lovforslaget.....	72
8.2.3	Avsluttende bemerkninger.....	78
	<b>REFERANSELISTE .....</b>	<b>80</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Avhandlingen behandler rettslige problemstillinger knyttet til det arbeidsrettslige vern av yrkesdykkere som jobber innaskjærs. I avhandlingen vil det redegjøres og analyseres for gjeldende rett – *de lege lata*. Det tas også stilling til vernereglene fra et *de lege ferenda*-synspunkt ved å vurdere hvordan vernet av yrkesgruppen bør reguleres.

Bakgrunnen for valg av tema er begrunnet i tre forhold. For det første er reguleringen av yrkesgruppens arbeidsrettslige vern et tema som er lite berørt i juridisk teori og litteratur. For det andre hersker det tvil om alle arbeidstakere som utøver dykkevirksomhet i Norge er beskyttet av en vernelovgivning. For det tredje er det usikkerhet knyttet til lovvalget.

Innaskjærs yrkesdykking underlegges forskjellige regelverksregimer og tilsynsmyndigheter, til tross for at arbeidsoppgavene er relativt like og med samme risikoforhold. Lovgivningen om dykkernes arbeidsforhold er ikke samlet i noen generell lov, men finnes spredt om i en rekke enkeltlover av mer eller mindre spesiell karakter. Situasjonen i dag er at yrkesdykking langs den norske kysten dels er regulert av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), med Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet, dels av sjøfartslovgivningen<sup>1</sup>, med Sjøfartsdirektoratet som tilsynsmyndighet, og dels ikke underlagt noen regelverk i det hele tatt.

Dykking er forbundet med høyere risiko for sykdom og ulykker sammenlignet med arbeidslivet ellers, og de siste tiårene har det blitt registrert flere dødsfall. I perioden 2004-2016 har Arbeidstilsynet registrert ni dødsulykker, med ti dødsfall i innaskjærs arbeidsdykking. Etter 2016 er det ikke registrert dødsulykker i innaskjærs yrkesdykking, men det har vært flere alvorlige ulykker og hendelser i denne perioden, herunder ved dykking fra skip på oppdrettsanlegg.<sup>2</sup> Den særlige risikoen innaskjærs yrkesdykkere er utsatt for, medfører at yrkesgruppen er avhengig av et lovverk som legger til rette for et fullt forsvarlig

---

<sup>1</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) og lov 16. feb 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven)

<sup>2</sup> Skogstad, «Kunnskapsstatus ved dykking innaskjærs og i offshorevirksomheten», *STAMI-rapport*, nr. 4 2017 s. 5

arbeidsmiljø. Med hjemmel i arbeidsmiljøloven er det gitt detaljerte regler som adresserer dette. I sjøfartslovgivningen er det derimot fastsatt færre bestemmelser som stiller krav til rederiets håndtering av den særlige risikoen ved dykking.<sup>3</sup>

Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet all virksomhet på norsk territorium, med unntak av «sjøfart, fangst og fiske», jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd bokstav a.

Skipsarbeidsloven gjelder for «arbeidstaker på norsk skip», jf. skipsarbeidsloven § 1-2 første ledd. Skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven utgjør til sammen sjøens arbeidsmiljøregelverk, hvor de typiske helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelsene finnes i skipssikkerhetsloven, mens regler om stillingsvern med videre, reguleres i skipsarbeidsloven. Grenseflaten mellom lovene er forstått slik at en arbeidstaker enten omfattes av arbeidsmiljøloven eller skipsarbeidsloven. Lovgivers intensjon er at ingen arbeidstakere skal havne i den situasjon at ingen verne Lovgivning gjelder. Arbeidsmiljøloven har likevel ingen klar regulering av innaskjærs yrkesdykking i skjæringspunktet mellom landbasert virksomhet og sjøfartsvirksomhet.

Avgrensningen av de forskjellige regelverksregimer om arbeidsforhold reiser flere rettslige spørsmål. Dels må det klarlegges hva lovgivningen i denne forbindelse mener med «sjøfart», jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd bokstav a, herunder hvordan arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen skal avgrenses mot hverandre. Og dels om alle former for innaskjærs dykkevirksomhet er underlagt et hensiktsmessig regelverk og nødvendig oppfølging og kontroll.

Problemstillingen er om dagens regulering sikrer at alle yrkesdykkere innaskjærs er underlagt et hensiktsmessig verneregulering, og om dagens regulering gir et tilstrekkelig arbeidsrettslig vern vedrørende arbeidstidsordninger, tilsyn og kontroll med dykkevirksomhetene.

---

<sup>3</sup> I skipssikkerhetsloven § 4 første ledd defineres rederi som den «som i det sikkerhetsattestifikatet som skipet skal ha [...] er opplyst å være driftsansvarlig selskap». Det vil si en forretningsvirksomhet som direkte eller indirekte er eier av eller har påtatt seg driftsansvaret for et fartøy.

## 1.2 Kort om dykkefaget og risikobildet

### 1.2.1 Dykkefaget - definisjon og avgrensning

Med dykking forstår man i alminnelighet en aktivitet hvor mennesker oppholder seg neddykket i vann i kortere eller lengre tid. En mer presis definisjon på den dykking som vil bli behandlet i det etterfølgende, er imidlertid at den som dykker utsetter seg for to typer trykk: Trykket forårsaket av vekten til vannet som omgir dykkeren, og vekten av atmosfæren over vannet. En dykker må derfor alltid være i trykkløst med kreftene som virker på en gitt dybde. Ved dykking blir et arbeidsoppdrag gjennomført ved hjelp av tilført pustegass som inneholder oksygen. Pustegassen tilføres dykkerens lunger med et trykk som er likt det omgivende vanntrykket.

Når et menneske dykker med en gitt pustegass og utsetter seg for et høyere trykk, vil det bli tatt opp en viss mengde gass (nitrogen eller helium) i dykkerens kropp. Ved retur til overflaten må dykkeren skille gassmengden ut av kroppen via åndedrettet. Denne returen til overflaten betegnes som *dekompresjon*, og skal man unngå problemer, må trykket reduseres gradvis slik at kroppen rekker å kvitte seg med den overflødige gassen via lungene, før oppløst gass danner bobler i blod eller vev. Tilstander der gassbobler ikke har tilstrekkelig tid til å absorberes eller avgasses i lungene omtales som *trykkfallsyke*, og kan gi alvorlige skader som funksjonstap i sentralnervesystem, hørselsorgan eller balanseorgan, eller mildere skader i form av smerter.<sup>4</sup> Dekompresjonstiden kan variere fra minutter til timer, eller både døgn og uker for dypere dykk. Dekompresjon etter at dykkeren har vært under trykk i kortere eller lengre tid er en kritisk del av dykkeoperasjonen, og det kan oppstå alvorlige komplikasjoner.

Norsk rett skiller mellom dykking innaskjærs, det vil si dykking i norsk territorialfarvann, og dykking off-shore. Off-shore dykkevirksomhet foregår i tilknytning til petroleumsvirksomhet og har tidligere gjennomgått en egen reguleringsprosess på bakgrunn av det komplekse risikobildet, samt skader som har oppstått i forbindelse med dykkingen i og utenfor Nordsjøen. Flere av problemstillingene som har blitt drøftet i forbindelse med

---

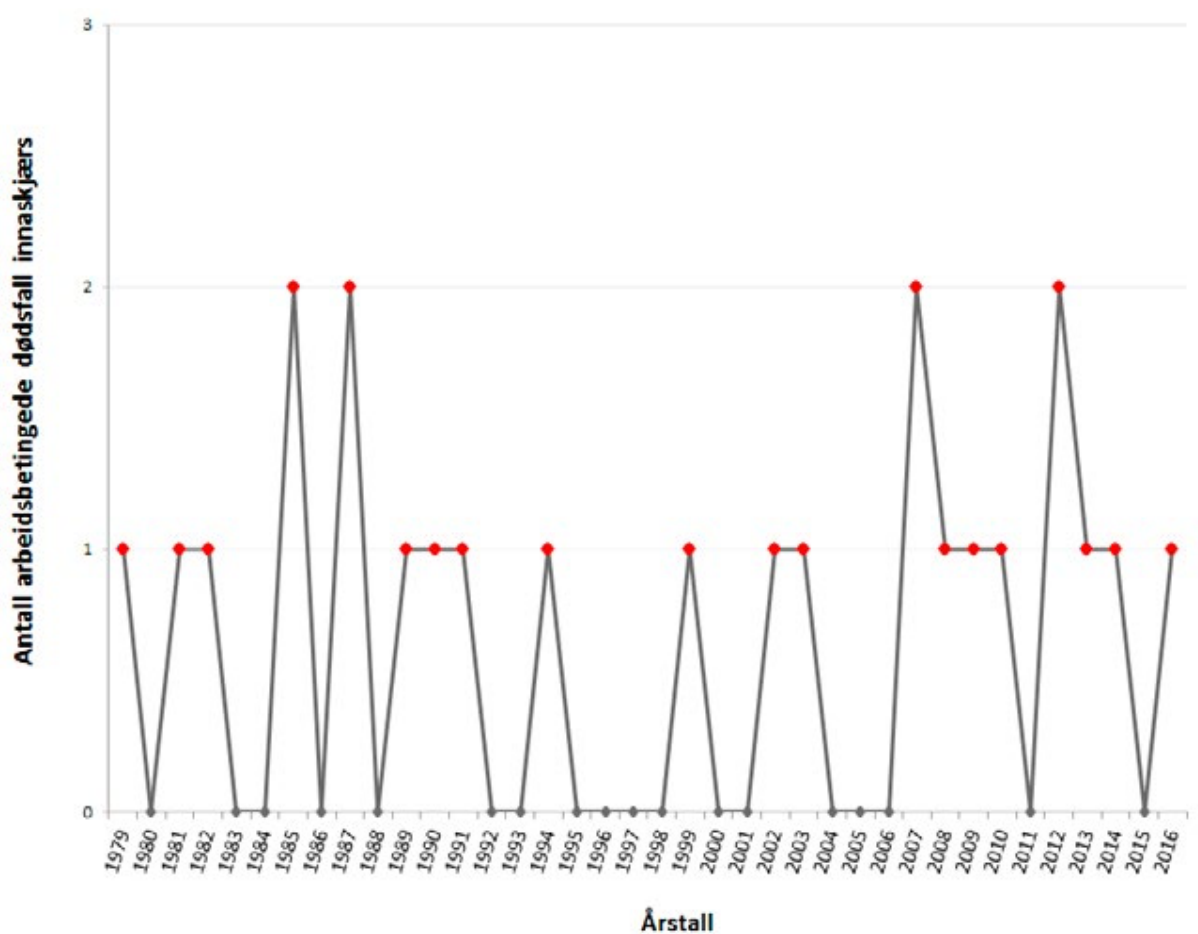
<sup>4</sup> Skogstad, «Kunnskapsstatus ved dykking innaskjærs og i offshorevirksomheten», *STAMI-rapport*, nr. 4 2017 s. 5

nordsjødykkingen er også relevante for avhandlingens tematikk, og vil bli nærmere behandlet under pkt. 1.3.3.

Oppgaven er avgrenset til problemstillingen knyttet til dykking innaskjærs. Bruken av begrepet *dykking* refererer derfor til innaskjærs dykking i det videre.

## 1.2.2 Risikobildet og faremomenter

Dykking er en ulykkes utsatt bransje som det er knyttet betydelig risiko til. I Perioden 1864 til 2016 anslår Arbeidstilsynet at det har forekommet 67 arbeidsbetingede dødsulykker med 68 omkomne i Norge. I perioden 1979 til 2016 ble det totalt registrert 28 dødsulykker. Totalt 24 av dødsulykkene er ansett av Arbeidstilsynet som arbeidsbetingede, noe som tilsvarer 0,63 arbeidsrelaterte dødsfall i innaskjærs dykking per år for denne perioden.



## Figur 1: Antall arbeidsbetingede dødsfall innaskjærs i perioden 1979 til 2016.<sup>5</sup>

Risikobildet og faremomentene knyttet til yrkesdykking er detaljert beskrevet i Oslo tingretts dom 10. august 2007 (Nordsjødykker-dommen I).<sup>6</sup> Da faremomentene og risikobildet prinsipielt er de samme for innaskjærs yrkesdykking, vil de gjengis i det videre.

For det første medfører trykkendringene i forbindelse med dykk belastninger for lunger, mellomøre og bihuler. *Lungespregning* under dekompresjon er en svært farlig komplikasjon. Dekompresjon er langt farligere og vanskeligere å kontrollere enn kompresjonen. Dersom en person som har vært under overtrykk plutselig må til overflatetrykk, må gass få unnsnippe via lungene. Gassen vil utvide seg slik at lungevolumet øker til et nivå hvor lungevevet sprenger. Gassen vil da finne veien til blodårer, transporteres til hjertet og videre ut i organismen med mulige fatale følger.

Videre kan økt *CO<sub>2</sub>* i *pustegassen* til dykkerne kan inntre ved svikt av *CO<sub>2</sub>*-absorbasjon i systemer med resirkulasjon av gassen, eller hvis gassen er forurenset fra for eksempel eksos fra kompressorer. Gjenpustning av gass fra maske eller hjelm ved gasskutt eller annen teknisk svikt vil også kunne medføre økende *CO<sub>2</sub>*-konsentrasjon.

Ved mangel på pustegass eller ved for lavt trykk av oksygen i pustegassen kan dessuten *oksygenmangel* oppstå. Selv kortvarig oksygenmangel gir markante endringer av bevisstheten, og oksygenmangel kan gi varige skader etter kun kort tid.

For *høyt oksygentrykk* kan videre medfører skadevirkninger på lunger og sentralnervesystemet. Dersom en dykker puster rent oksygen under for høyt trykk, risikerer han å få anfall som ligner på epileptisk anfall.

Videre kan *dybderus* inntre der pustegassen er luft og på dybde på 50 meter eller mer. Dybderus medfører redusert oppmerksomhet og dårlig vurderingsevne, med mange feilgrep som mulige resultat.

---

<sup>5</sup> Skogstad, «Kunnskapsstatus ved dykking innaskjærs og i offshorevirksomheten», *STAMI-rapport*, nr. 4 2017 s. 16

<sup>6</sup> TOSLO-2005-28758-3 (Nordsjødykker-dommen I) punkt 4 og 5.



De fysiske forhold dykkeren arbeider under medfører også ulike farer.

For det første kan *manglende eller upålitelig kommunikasjon* under vann nevnes. Når dykkeren befinner seg i vann bruker han maske som påvirker taleforståelsen. I tillegg vil pustestøy fra ventil som normalt sitter i masken, gi forstyrrelser. Manglende eller upålitelig kommunikasjon anses som et vesentlig operasjonelt risikomoment for dykkeren, og har i flere tilfeller vært medvirkende årsak til ulykker.

Dernest er *kulde* et betydelig operasjonelt problem, da vann leder varme ca. 25 ganger bedre enn luft. Kulde kan være en farlig distraksjonsfaktor som reduserer evnen til å være konsentrert om både arbeidsoppgaver og omgivelser, samtidig som hypotermi, det vil si nedkjøling av kroppen, i seg selv er en helsemessig risikofaktor.

*Strøm* i vannet, oftest generert av tidevann eller værmessige forhold, kan også representere et problem i en dykkeoperasjon. I hovedsak består problemet i å ta seg fram, samt å holde seg på plass på en arbeidsplass som er eksponert for strøm. Den fysiske merbelastningen dette medfører kan gjøre det nødvendig å redusere arbeidstiden for dykkeren.

*Dårlig sikt* representerer også en sikkerhetsrisiko. Dårlig sikt i vann vanskeliggjør i alminnelighet orienteringsevnen. En kompliserende faktor er gjerne at forholdene ikke kan bedres med tilførsel av ekstra lys, da man lett vil oppleve at partikler i vannet genererer et blendende motlys tilsvarende det man opplever ved bilkjøring i mørke ved tett snøvær.

Påvirkningen av *bølger* kan også nevnes. Bølger kan blant annet gjøre grunne dekompresjonsstopp vanskelige eller umulige å gjennomføre på en forsvarlig måte.

### **1.2.2.1 Varige skader etter dykking**

Det komplekse risikobildet for dykkere kan medføre uønskede langtids helseeffekter. Trykkfallsyke kan medføre varige skader som skader i ryggmargen, affeksjon av hjernestammen som påvirker balanse, hørsel, svelging og øyebevegelse, cerebrale symptomer

som nedsatt følelse, hørsel og syn, motorisk svikt og mentale problemer som sviktende konsentrasjon, oppmerksomhet, tenkeevne eller hukommelse.<sup>7</sup>

Rask behandling vil kunne føre til full restitusjon, men ikke i alle tilfeller. Jo lengere det går før behandlingen starter, jo større er sjansen for at skaden ikke kan helbredes. Både symptomer i ryggmargen, hjernestammen og i hjernen kan medføre varig invaliditet.

Også skader som ikke skyldes trykkfallsyke kan forårsake hjerne og ryggmargsskade. Blant annet hodeskader, alvorlig oksygenmangel eller forgiftninger.

### 1.3 Oppbygging av oppgaven

Avhandlingen er delt inn i 6 kapitler. I kapittel 2 foretas en kort gjennomgang av den historiske utviklingen av arbeidervernet etter henholdsvis arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen. På grunn av likhetstrekk mellom dykking innaskjærs og på innretninger off-shore, foretas det også en historisk redegjørelse for arbeidervernet i petroleumsvirksomheten.

I kapittel 3 gjennomgås rettskildebildet og noen metodiske utgangspunkter.

I kapittel 4 gis en oversikt over hvilken betydning det har for dykkerne å være undergitt arbeidsmiljøloven med Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet, eller sjøfartsregeleverket med Sjøfartsdirektoratet som tilsynsmyndighet.

For å avklare rettsstilstanden vedrørende grensdragningen mellom myndighetsområdene, foretas det, i kapittel 5, en nærmere behandling gjeldende rett og sentrale avgjørelser i rettsapparatet.

I kapittel 6 foretas en komparativ drøftelse av regelverket i de nordiske land. Herunder norsk rett sett opp imot svensk og dansk rett.

---

<sup>7</sup> Skogstad, «Kunnskapsstatus ved dykking innaskjærs og i offshorevirksomheten», *STAMI-rapport*, nr. 4 2017 s. 24

I kapittel 7 foretas en rettspolitisk vurdering av om dagens regulering gir et tilstrekkelig vern. Herunder om dagens regulering sikrer at alle yrkesdykkere innaskjærs er underlagt et hensiktsmessig verneregulering, og om dagens regulering gir et tilstrekkelig arbeidsrettslig vern vedrørende arbeidstidsordninger, tilsyn og kontroll med dykkevirksomhetene.

Avslutningsvis, i kapittel 8, gjøres en kort vurdering av hvordan vernet av yrkesgruppen bør reguleres ut fra et *de lege ferenda*-synspunkt, og om løsningsforslaget inntatt i Prop.68 L (2020-2021) Endringer i arbeidsmiljøloven (lovens anvendelse for yrkesdykking og losing), er i tråd med dette.

## 2 Historisk utvikling av arbeidervern

### 2.1 Utviklingen av arbeidsmiljøloven

Utviklingen av arbeidervernet i arbeidsmiljøloven kan i all hovedsak sies å stamme tilbake fra slutten av 1700-tallet og den industrielle revolusjonen. Før revolusjonen ble mesteparten av industrien gjennomført med enkle redskaper, og drivkraften var i all hovedsak muskelkraft. Etter omveltningen ble produksjonsformen mer fabrikkmessig, og det ble tatt i bruk mekanisk drivkraft og kompliserte maskiner.<sup>8</sup> Omveltningen krevde at det ble etablert et arbeidervern for å bedre de sosiale og rettslige forholdene for arbeiderne.

Grunnlaget for de norske arbeidervernlovene ble lagt i 1892 med lov om tilsyn med arbeid i fabrikker.<sup>9</sup> Loven gjaldt i utgangspunktet for industriarbeiderne, noe som innebar at en forholdsvis snever andel av næringsvirksomheter og arbeidere i Norge falt inn under loven. Loven tok i første rekke sikte på å forebygge arbeidsulykker og helsefare i fabrikker og annen industri, og vernetiltakene omfattet stort sett ulykkesvern og rene tekniske forhold.<sup>10</sup>

På denne tiden stod hensynet til enkeltmenneskers frihetsfølelse sterkt. Flertallet på Stortinget var derfor mot en fabrikktilsynslov som regulerte arbeidstiden til voksne arbeidere. De hevdet at det var urimelig å hindre voksne mennesker i å bestemme hvordan de selv ønsket å bruke sin arbeidskraft.<sup>11</sup> Regler om arbeidstid for voksne arbeidere ble derfor ikke tatt inn i fabrikktilsynsloven av 1892.

Fabrikktilsynsloven av 1892 ble avløst av lov 10. september 1909 med samme tittel. Til tross for at spørsmålet om arbeidstidens lengde hadde vært oppe til debatt, var det først ved lov 18. september 1915 om arbeidsbeskyttelse i industrielle virksomheter, at bestemmelser om normalarbeidstid for voksne ble innført. Arbeidstiden måtte ikke overstige ti timer i døgnet og 54 timer i uken.<sup>12</sup> På dette tidspunktet hadde imidlertid en god del fagforbund tariffestet

---

<sup>8</sup> [https://snl.no/den\\_industrielle\\_revolusjonen](https://snl.no/den_industrielle_revolusjonen) (sist besøkt 24.04.21)

<sup>9</sup> Lov 27. juni 1982 om tilsyn med arbeide i fabrikker mv. (fabrikktilsynsloven)

<sup>10</sup> Fougner, *Arbeidsmiljøloven: Kommentartutgave*, (2018) s. 2

<sup>11</sup> Bjørnson, «Perspektiver på arbeidsmiljøets historie», *Arbeiderhistorie 1997* side 5 til 32, på s. 13 til 14

<sup>12</sup> Fougner, *Arbeidsmiljøloven: Kommentartutgave*, (2018) s. 3

kortere arbeidstid enn 54 timer.<sup>13</sup> Loven av 1915 kan derfor vanskelig betegnes som revolusjonerende.

I 1936 skjedde det en større revisjon og det ble vedtatt en alminnelig arbeidervernlov som fikk et langt større virkeområde enn de tidligere lovene.<sup>14</sup> Loven dekket med noen unntak alle arbeidsforhold på fastlandet, og skilte ikke mellom ulike typer arbeidstakere eller ulike typer virksomheter.<sup>15</sup> Loven ga nye prinsipielle regler om vern mot usaklig oppsigelse og rett til ferie. Loven markerte også slutten på kampen om kvinners vern i Norge, hvor felles bestemmelser for kvinner og menn ble vanlig.<sup>16</sup> Siden det ble innført normalarbeidstid for voksne ved loven av 1915, var kravet om kortere arbeidstid blitt stadig sterkere fra arbeidernes side. Spørsmålet om avkortning av arbeidstiden, ble likevel holdt utenfor revisjonen i 1936.<sup>17</sup>

I 1956 skjedde det en ny omfattende revisjon av arbeidervernloven. Det ble blant annet innført regler om det organiserte vernearbeidet og om oppsigelsesvern for sykemeldte arbeidstakere. Flere av lovens nye bestemmelser tok sikte på å gjennomføre ILO-konvensjoner. Arbeidervernloven ble endret flere ganger, og endringene gjaldt særlig lovens regulering av arbeidstid.<sup>18</sup>

I tiden mellom loven av 1956 og 1977 hadde en rekke nye spørsmål oppstått i debatten om arbeidsforholdene, som blant annet knyttet seg til yrkessykdommer, stress og flere arbeidsuføre. Arbeidstakerne krevde tryggere og mindre helsefarlige arbeidsforhold, mer demokrati og mindre byråkrati. Ved lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø ble det tatt hensyn til disse problemstillingene. I forhold til tidligere ble det nå lagt mye større vekt på arbeidsmiljøet, og helsevernet og medbestemmelse stod sentralt.<sup>19</sup> Loven understreket også betydningen av å vurdere samspillet mellom mange miljøfaktorer. Gjennom uttrykket

---

<sup>13</sup> Bjørnson, «Perspektiver på arbeidsmiljøets historie», *Arbeiderhistorie 1997* s. 5 til 32, på s. 15

<sup>14</sup> Lov 19. juni 1936 om arbeidervern

<sup>15</sup> Fougner, *Arbeidsmiljøloven: Kommentartutgave*, (2018) s. 5

<sup>16</sup> Bjørnson, «Perspektiver på arbeidsmiljøets historie», *Arbeiderhistorie 1997* s. 5 til 32, på s. 15

<sup>17</sup> Fougner, *Arbeidsmiljøloven: Kommentartutgave*, (2018) s. 3

<sup>18</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/> (sist besøkt 24.04.21)

<sup>19</sup> Engelsrud, *Styring og vern: Arbeidsrett i offentlig sektor*, 6. utgave, (2017) s. 51 til 52

«fullt forsvarlig» arbeidsmiljø ønsket departementet å signalisere at økonomiske forhold i den enkelte virksomhet ikke skulle hindre utviklingen av et bedre arbeidsmiljø.<sup>20</sup> Folks helse skulle nå prioriteres høyere enn bedriftens økonomi. Den nye loven var et resultat av en omfattende revisjon av arbeidervernlovgivningen, og er innholdsmessig overraskende lik arbeidsmiljøloven av 2005.

Dagens arbeidsmiljølov gjennomførte omfattende redaksjonelle endringer i arbeidsmiljøloven av 1977. Bakgrunnen for den nye loven var at det hadde skjedd vesentlige endringer i arbeidslivet i Norge siden den forrige loven ble vedtatt i 1977. Det jobbet færre i industrien og flere i offentlig og privat tjeneste, kvinner deltok i helt annen grad i arbeidsmarkedet, langt flere arbeidstakere hadde høyere utdanning, og ny teknologi endret arbeidsmåter og organisering av landet. Endring, omstilling og konkurranse har i langt større grad blitt standarden, og internasjonale samarbeid og forpliktelser har en helt annen grunnleggende betydning for rettsreglene enn tidligere.<sup>21</sup> Det var generelt sett et helt annet mangfold i arbeidslivet i 2005 enn det som var tilfelle i 1977.

Arbeidsmiljøloven av 2005 er først og fremst en videreføring av den tidligere arbeidsmiljølov, i revidert og tidsriktig tilstand. Loven inneholder mange av de samme bestemmelsene som i sin forgjenger, men det er to helt nye kapitler: Kapittel 8 om informasjon og drøfting og kapittel 9 om kontrolltiltak. Det er derfor ikke tale om noen gjennomgripende lovreform, men loven har kommet langt på vei i forhold til utgangspunktet som ble dannet på slutten av 1800-tallet.

## 2.2 Utviklingen av sjøfartslovgivningen

De arbeidsrettslige forhold på skip har historisk sett blitt regulert særskilt grunnet de spesielle forhold som gjør seg gjeldende ved å arbeide på sjøen. Før skipsarbeidsloven ble vedtatt, var det sjømannslovene som regulerte arbeidslivet til sjøs.<sup>22</sup> Sammenlignet med utviklingen av

---

<sup>20</sup> Bjørnson, «Perspektiver på arbeidsmiljøets historie», *Arbeiderhistorie 1997 s. 5 til 32*, på s. 25

<sup>21</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>22</sup> Lov 16. februar 1923 nr. 1, lov 17. juli 1953 nr. 25 og lov 30. mai 1975 nr. 19

det arbeidsrettslige vern for arbeidstakere ellers, hadde ikke de tidligere sjømannslovene vært gjenstand for tilsvarende revisjoner. Landarbeidernes rettigheter var derfor samlet sett langt bedre enn for de som arbeidet på skip. På denne bakgrunn nedsatte den sittende regjeringen Stoltenberg II, ved kongelig resolusjon av 18. desember 2011, et bredt sammensatt offentlig utvalg. Mandatet var å foreta en fullstendig revisjon av sjømannsloven, herunder å utarbeide utkast til en ny tidsriktig lov, tilpasset tiden. Utvalget skulle vurdere om det var hensiktsmessig at rettigheter som var oppstilt gjennom arbeidsmiljøloven også ble gjort gjeldende for sjøfolk. Samtidig skulle de særskilte forhold som gjør seg gjeldende ved å arbeide til sjøs, ivaretas.<sup>23</sup>

Utvalget ble ledet av professor dr. Juris ved Universitetet i Oslo, Hans Jacob Bull, og bestod blant annet av parter fra Norges Fiskarlag, Rederienes Landsforening, Norges Rederiforbund, Det norske maskinistforbund, Norsk sjømannsforbund, Arbeidsdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet, Sjøfartsdirektoratet, Norsk sjøoffisersforbund, Trondheim og Universitetet i Tromsø.<sup>24</sup>

1. november 2012 leverte utvalget sin innstilling til ny skipsarbeidslov, NOU 2012: 18 Rett om bord, til Nærings- og handelsdepartementet. I tråd med mandatet hadde utvalget foretatt en systematisk gjennomgang av arbeidsmiljølovens bestemmelser, og på en rekke punkter ble skipsarbeidsloven forsøkt harmonisert med arbeidsmiljøloven.<sup>25</sup> Lovforslaget ble sendt på høring direkte, og innebar en forbedring av stillingsvernet og en utvidelse av rettigheter som samlet sett ga en vesentlig styrking av sjøfolks stilling.<sup>26</sup> 20. august 2013 ble derfor en historisk dag for sjøfolk, da skipsarbeidsloven trådte i kraft, og sjømannsloven fra 1975 ble opphevet.

Den nye skipsarbeidsloven innførte blant annet en utvidelse og klargjøring av sjøfolks permisjonsrettigheter, jf. skipsarbeidsloven kapittel 7, solidaransvar for rederiet for arbeidsgivers økonomiske forpliktelser, jf. skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd, styrket

---

<sup>23</sup> NOU 2012: 18 Rett om bord – Ny skipsarbeidslov, s. 29 til 30

<sup>24</sup> Pettersen, *Skipsarbeidsloven – med kommentarer*, (2014) s. 15 til 16

<sup>25</sup> Kolstad, «En kort sammenligning mellom skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven», *Arbeidsrett 2015/2* s. 240-250, på s. 241

<sup>26</sup> Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip, pkt. 1.1.1, 2.1.4 og 2.2.1

stillingsvern for sjøfolk, jf. blant annet skipsarbeidsloven § 3-6 om fortrinnsrett til ny ansettelse, strengere saksbehandlingskrav ved oppsigelser, jf. skipsarbeidsloven kapittel 5, og at aldersgrensen for sjøfolk heves fra 62 til 70 år, jf. skipsarbeidsloven § 5-12. Av hensyn til en kjønnsnøytral lovgivning er også uttrykket «sjømann» erstattet med «arbeidstaker». Den nye loven fikk derfor navnet «skipsarbeidsloven» istedenfor «sjømannsloven».

Skipsarbeidsloven ble harmonisert med arbeidsmiljøloven på en rekke punkter, men ikke på alle. Loven inneholder ingen samlet regulering av arbeidsforholdet tilsvarende arbeidsmiljøloven, slik som krav til arbeidsmiljøet om bord, sml. arbeidsmiljøloven kapittel 4, og regler om arbeidstid, sml. arbeidsmiljøloven kapittel 10. Disse kravene påhviler rederiet som driftsansvarlig selskap, i motsetning til utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven der det er avtalens arbeidsgiverpart som har hovedansvaret.<sup>27</sup> Disse arbeidsforhold er derfor ikke tatt inn i loven, men reguleres særskilt av skipssikkerhetsloven.

I dag utgjør skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven til sammen sjøens arbeidsmiljøregelverk. Offentligrettslige krav til arbeidsmiljøet om bord er i stor utstrekning regulert av skipssikkerhetsloven, mens skipsarbeidsloven i hovedsak regulerer forholdet mellom partene i arbeidsavtalen.

## 2.3 Utviklingen i petroleumsvirksomheten

Pionértiden, fra 1965 til 1990, er blitt omtalt som «vill vest», av forfatter og historiker Helge Ryggvik, på grunn av måten dykkevirksomheten knyttet til oljevirksomheten i Nordsjøen var organisert på.<sup>28</sup> Å være nordsjødykker var et svært risikabelt yrke, og dødsfall og ulykker var langt hyppigere blant dykkerne enn for resten av off-shore næringen på 70-tallet. Uttrykket «pionér» er betegnende for Nordsjødykkerne, fordi dykkene ble foretatt på dyp opptil 500

---

<sup>27</sup> Pettersen, *Skipsarbeidsloven – med kommentarer*, (2014) s. 32

<sup>28</sup> [https://www.nrk.no/dokumentar/\\_pionertiden-var\\_vill-vest\\_-1.11197916](https://www.nrk.no/dokumentar/_pionertiden-var_vill-vest_-1.11197916) (sist besøkt 29.04.21)



meter, og fordi dykkerne oppholdt seg i neddykket tilstand i opptil flere uker av gangen.<sup>29</sup> Skulle oljen opp, måtte dykkerne ned.

Utviklingen av arbeidervern for yrkesdykkere off-shore har i utgangspunktet ingen rettslig betydning for dykkere innaskjærs. Reguleringsproblematikken, arbeidets art og risikobildet for pionérdykkerne har imidlertid så store likehetstrekk med det som gjelder for dykking innaskjærs, at det er hensiktsmessig å vie historien oppmerksomhet.

På den tiden oljetingen i Nordsjøen tok til, gjaldt arbeidervernloven av 1956. Det hersket en del usikkerhet og uenighet hos myndighetene med hensyn til om arbeidervernloven kunne gjøres gjeldende på norsk kontinentalsokkel. I medhold av arbeidsmiljøloven § 2 nr. 3 og kontinentalsokkelloven § 3 ble det ved kongelig resolusjon 24. juni 1977 og 01. juli 1979 gitt forskrifter om arbeidervern og arbeidsmiljø i forbindelse med undersøkelse og utnyttelse av undersjøiske petroleumsforekomster. Etter forskriftene ble de viktigste delene av arbeidsmiljøloven med visse tillemplinger gjort gjeldende for virksomheter som gikk inn under kontinentalsokkelen, med enkelte unntak for norske borefartøyer og andre flyttbare innretninger som gikk inn under sjøfartslovgivningen. Da dykking i all hovedsak foregikk fra dykkerskip, falt dykkevirksomhet inn under sjøfartslovgivningen og ikke arbeidsmiljølovens bestemmelser.<sup>30</sup> Som en konsekvens av dette ble tilsynet av dykkevirksomheten i Nordsjøen fordelt på flere tilsynsmyndigheter, herunder Sjøfartsdirektoratet og Arbeidstilsynet/Oljedirektoratet.

Arbeidstilsynet fikk den 11. juli 1969 delegert myndighet etter kontinentalsokkelloven<sup>31</sup> til å føre tilsyn og kontroll med sikkerheten på installasjonene i Nordsjøen. Før 1969 var det i hovedsak bare én person i Arbeidstilsynet som hadde tilsyn med Nordsjødykkingen frem til det nyopprettede Oljedirektoratet overtok ansvaret i 1978.

---

<sup>29</sup> Jebens, «Saken om Nordsjødykkerne – EMDs dom i Vilnes mfl mot Norge», *Tidsskrift for erstatningsrett, forsikringsrett og velferdsrett 2014/2*, kapittel 2

<sup>30</sup> TOSLO-2005-28758-3 (Nordsjødykker-dommen I) pkt. V nr. 6

<sup>31</sup> Lov 21. juni 1963 nr. 12 om vitenskapelig utforskning og undersøkelse etter utnyttelse av andre undersjøiske naturforekomster enn petroleumsforekomster og mineralforekomster (kontinentalsokkelloven)

Når Oljedirektoratet overtok ansvaret for dykkingen på kontinentalsokkelen, ble tilsynet styrket på flere områder. Det ble blant annet opprettet en egen dykkerseksjon med fem ansatte som gjorde det mulig å gjennomføre hyppigere inspeksjoner enn tidligere. Kontrollen med dykkevirksomheten var imidlertid bare én av Oljedirektoratets mange oppgaver, og det er i ettertid blitt klart at direktoratet ikke ble tilført tilstrekkelige ressurser i forhold til sikkerhetsspørsmålene det skulle håndtere.<sup>32</sup> Inspeksjonene var dessuten prinsipielt rettet mot de tekniske innretninger og bare i mindre grad mot dykkemetoder og rutiner.<sup>33</sup>

Arbeidsforholdene under pionértiden var, på samme måte som for dykkerne som jobber innaskjærs i dag, regulert av forskjellige regelverk og underlagt forskjellige tilsynsmyndigheter. Det ble derfor opprettet, ved kongelig resolusjon 3. juni 1988, et utvalg (Bull-utvalget) til å utrede arbeidsmiljølovens anvendelse for virksomhet i forbindelse med undersøkelse etter utvinning av petroleumforekomster på den norske kontinentalsokkel og det fremtidige tilsyn med arbeidsmiljøet.<sup>34</sup>

Bull-utvalget la frem forslag om at alle dykkeoperasjoner skulle skje under arbeidsmiljølovens regler, og uttalte på side 10 til 11 at:

«Utvalget har sett det som svært viktig å komme frem til klare ansvars- og tilsynsforhold på dette området. Alt ansvar for tilsyn med dykkeaktivitet som finner sted i tilknytning til petroleumsvirksomheten på norsk sokkel foreslås derfor lagt til Oljedirektoratet. Dette uansett om virksomheten i det enkelte tilfelle foregår fra et fartøy eller en innretning. Ved å samle tilsynsfunksjonen for dykkernes arbeidsmiljø i ett direktorat, Oljedirektoratet, vil man kunne videreutvikle et nødvendig ekspertmiljø her. [...] Utvalget har, som nevnt ovenfor, lagt vekt på en gjennomgående lovgivning og konsekvent praktisering gjennom tilsyn der en unngår oppbygging av dobbelkompetanse på offentlig side.»

Etter utredningen av Bull-utvalget fikk arbeidsmiljøloven anvendelse også for flyttbare innretninger som drev med undersøkelse, leteboring og utnyttelse av petroleum på norsk

---

<sup>32</sup> Jebens, «Saken om Nordsjødykkerne – EMDs dom i Vilnes mfl mot Norge», *Tidsskrift for erstatningsrett, forsikringsrett og velferdsrett 2014/2*, kapittel 2

<sup>33</sup> TOSLO-2005-28758-3 (Nordsjødykker-dommen I) pkt. VI nr. 1

<sup>34</sup> NOU 1989: 15 Arbeidsmiljølovens virkeområde i petroleumsvirksomheten

sokkel. Myndighet til å føre tilsyn og kontroll med dykkevirksomheten ble lagt til Petroleumsvirksomheten.

Majoriteten av Nordsjødykkerne har i ettertid av pionértiden fått konstatert betydelige helseproblemer som går utover forbigående trykkfallsyke, i form av leddskader og skader på sentralnervesystemet. Derved oppstod spørsmålet om helseskadene hadde sammenheng med dykkernes arbeidsforhold, og hvem som i tilfelle var ansvarlige for skadene. Etter vedtak i Stortinget den 13. juni 2000 oppnevnte regjeringen, den 2. mars 2001, en uavhengig granskingskommisjon (Lossius-kommisjonen) for å granske alle forhold i tilknytning til dykkingen i Nordsjøen i pionertiden.<sup>35</sup>

I Lossius-rapporten er det konkludert med at Arbeidstilsynets tilsyn ikke ble utført på grunnlag av noen overordnet plan for så vidt gjelder målsetting og metode for tilsynet, og at risikotenkningen var tradisjonell og tilpasset landbasert virksomhet. Det ble uttalt at:

«Hvorvidt man i Arbeidstilsynet var kjent med de relativt ofte forekommende tilfeller av trykkfallsyke er uklart, men mindre trolig. Intervjuene av pionerdykkere og dykkerleger har avdekket at arbeidskulturen i Nordsjøen både før og etter 1978 var slik at trykkfallsyke var akseptert som en del av dykkingen, en ulempe man forsøkte å unngå, men som man tok med på kjøpet. Sykdommen ble behandlet med rekomprimering og ansett ferdigbehandlet med det. Tidspresset under bouncedykkingen og mange dykkers utrygghet i arbeidssituasjonen – risikoen for å bli satt på land – var en problemstilling som Arbeidstilsynet synes å ha blitt kjent med, men ikke var spesielt opptatt av.»<sup>36</sup>

Når det gjelder tilsynet etter at Oljedirektoratet kom på banen konkluderte utvalget med at inspeksjonene ble gjennomført hyppigere enn tidligere og med større kompetanse.<sup>37</sup> Det skjedde en forbedring av tilsynet og antall skader ble vesentlig redusert.

Dykkingen under pionértiden er et eksempel på en juridisk kamp som ga en politisk løsning. Det ses nærmere på dykkingen under pionértiden under avhandlingens kapittel 7.

---

<sup>35</sup> NOU 2003: 5 Pionerdykkerne i Nordsjøen

<sup>36</sup> NOU 2003: 5 Pionerdykkerne i Nordsjøen s. 76

<sup>37</sup> NOU 2003: 5 Pionerdykkerne i Nordsjøen s. 83

## 3 Rettskildebildet og noen metodiske utgangspunkter

### 3.1 Lovtekst, forarbeider og forskrift

#### 3.1.1 Lovtekst

Arbeidsmiljøloven er hjemmel for det arbeidslovverket som majoriteten av arbeidstakere i Norge er omfattet av. Lovens formål er ifølge arbeidsmiljøloven § 1-1 å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, i tillegg til trygge ansettelsesforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon. Videre viser bestemmelsen at loven er et verktøy for at virksomhetene, i samarbeid med arbeidstakerne, løser sine arbeidsmiljøproblemer internt i virksomheten. Formålsparagrafen stiller ingen rettslig bindende krav, men gir viktige retningslinjer for hvordan lovens bestemmelser skal forstås.

Hovedregelen er at loven gjelder alle arbeidsforhold på land, uansett næring eller om det gjelder offentlig eller privat virksomhet.<sup>38</sup> Arbeidsmiljøloven har således preg av å være en generell lov om arbeidsforhold, men med enkelte unntak. Det gjøres blant annet unntak for «sjøfart, fangst og fiske», jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd bokstav a. Avhandlingens problemstilling knytter seg til unntaket for «sjøfart». Øvrige unntak fra loven vil derfor ikke bli behandlet i det videre.

Arbeidsforholdene for ansatte på skip er regulert av skipsarbeidsloven. Formålet med loven følger av skipsarbeidsloven § 1-1, og er omentrent en blåkopi av det som følger av samme bestemmelse i arbeidsmiljøloven. Forskjellen ligger prinsipielt i at skipsarbeidsloven suppleres av skipssikkerhetsloven. Skipsarbeidsloven må derfor ses i sammenheng med skipssikkerhetsloven for å oppfylle de formål som er beskrevet i bestemmelsen.

Etter skipsarbeidsloven § 1-2 første ledd første punktum skal loven gjelde for «arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip». Hva som anses som «skip» er ikke definert i loven. Den følger imidlertid av forarbeidene til skipssikkerhetsloven at begrepet må oppfattes som en henvisning til det tradisjonelle skipsbegrepet i sjøretten. Det skal være snakk om en flytende innretning av en viss størrelse, som er beregnet på, og i stand til å bevege seg

---

<sup>38</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. s. 18 (punkt IV.1)

gjennom vannet.<sup>39</sup> Bestemmelsen i § 1-2 annet punktum, jf. tredje ledd bokstav a, viser imidlertid at loven ikke har noen nedre grense, slik at også mindre fartøy vil kunne omfattes av lovens regulering, for eksempel en dykkerbåt. Skipsarbeidsloven favner derfor, i likhet med arbeidsmiljøloven, ganske så vidt.

### 3.1.2 Forarbeid

Hvordan avgrensningen av arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen skal foretas gir seg ikke selv, slik at det er naturlig å se hen til forarbeidene for å tolke hva som ligger i begrepet «sjøfart», og hvordan vernet bør reguleres. Forarbeidene til lovene har imidlertid lite innhold som er egnet til å utfylle lovteksten vedrørende selve grensedragningen. Det er inntatt en definisjon av begrepet «sjøfart» i forarbeidene til arbeidervernloven av 1936.<sup>40</sup> Definisjonen tar sikte på å utvide sjøfartsbegrepet til å omfatte alt arbeid som blir utført av personer ansatt på skip. Det innebærer ikke bare de egentlige sjømenn, men også eksempelvis kokke- og stuertpersonale på skip. Forarbeidene til skipsarbeidsloven gir også enkelte retningslinjer om hvordan sjøfartsbegrepet skal forstås, jf. Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip, men gir lite veiledning vedrørende hvorvidt innaskjærs yrkesdykking er ment å falle inn under unntaket.

Når det gjelder hvordan vernet bør reguleres, har det vært gjenstand for drøfting i forbindelse med dykkingen under pionértiden, etter utredning av Bull-utvalget i NOU 1989:15 Arbeidsmiljølovens virkeområde petroleumsvirksomheten og Lossius-kommisjonens rapport i NOU 2003:5 Pionerdykkerne i Nordsjøen (omtalt under punkt 2.3). Det kan trekkes flere paralleller mellom de problemstillinger som avhandlingen tar sikte på å løse, og problemstillingene som ble drøftet av Bull-utvalget og Lossius-kommisjonen. Forarbeidene knyttet til dykkingen under pionértiden kan derfor anvendes analogt i vurderingen av det arbeidsrettslige vern av yrkesdykkere innaskjærs.

Problemstillingen knyttet til dykking innaskjærs er per dags dato på Stortingets dagsorden. I en helt fersk proposisjon, Prop.68 L (2020-2021) Endringer i arbeidsmiljøloven (lovens

---

<sup>39</sup> NOU 2005: 14 På rett kjøll. Ny skipssikkerhetslovgivning s. 103

<sup>40</sup> Ot.prp.nr.31 (1935)

anvendelse for yrkesdykking og losing), søkes avgrensingsproblematikken løst ved at det uttrykkelig skal fremgå av arbeidsmiljølovens virksomhetsbestemmelse at innaskjærs yrkesdykking skal være omfattet av arbeidsmiljøloven. Proposisjonen og dens innhold redegjøres nærmere for under avhandlingens punkt 8.2.

### 3.1.3 Forskrifter

Det er gitt to særforrifter som regulerer særlige krav til arbeidsforholdene for dykkere etter hvert av arbeidstakerlovverkene. Med hjemmel i arbeidsmiljøloven gir forskrift 6. desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, er det gitt bestemmelser som skal sikre at arbeid og bruk av arbeidsutstyr blir gjennomført på en forsvarlig måte, slik at arbeidstakerne er vernet mot skader på liv eller helse. I kapittel 26 er «sikkerhet og helse ved arbeid under vann eller økt omgivende trykk» særlig regulert. Det er her blant annet tatt inn utfyllende detaljregulering av planlegging og risikovurdering ved dykkeoperasjoner, sikringsprosedyrer, beredskap og krav til meldinger.

Sikringskravene som følger av forskriftens kapittel 26 har tradisjonelt ikke vært gjeldende for yrkesdykkere underlagt sjøfartsregelverket. På grunn av utviklingen i næringen har det oppstått et behov for slike sikkerhetskrav også for dykkeoperasjoner under sjøfartslovgivningen. Med hjemmel i skipssikkerhetsloven fastsatte derfor Sjøfartsdirektoratet den 27. april 2020 en egen forskrift om dykking fra skip.<sup>41</sup> Forskriften innebærer at arbeidsmiljølovens særskilte forskrifter om dykking, herunder kapittel 26 i forskrift om utførelse av arbeid, skal gjelde tilsvarende for dykking under skipssikkerhetsloven. Den nye forskriften endrer imidlertid ikke gjeldende rett med tanke på om det er sjøfartslovgivningen eller arbeidsmiljøloven som gjelder for personer som er involvert i dykkeoperasjoner.

Forskriften inneholder ikke bestemmelser om arbeidstidsordninger. Fra tidligere av ble arbeidstiden for dykkere underlagt sjøfartsregelverket regulert særskilt av forskrift 26. juni 1981 nr. 3813 om arbeidstiden for dykkepersonell på norske skip. Forskriften har imidlertid vært å anse som *sovende*, i den forstand at den over lengere tid ikke har vært benyttet eller håndhevet av noen statlige kontrollorgan i Norge. I tråd med den nye forskriften om dykking

---

<sup>41</sup> Forskrift 27. april 2020 nr. 876 om dykking fra skip

fra skip som trådte i kraft i 2020, ble derfor forskriften om arbeidstid opphevet. Inntil det fastsettes særlige regler om arbeids- og hviletid for de som dykker under sjøfartslovgivningen, vil reglene om arbeids- og hviletid i skipssikkerhetsloven §§ 23 og 24 regulere forholdet. Bestemmelser om arbeidstidsordninger for dykkere underlagt arbeidsmiljøloven følger av de generelle arbeidstidsreglene etter arbeidsmiljøloven kapittel 10.

## **3.2 Rettspraksis**

Høyesterettspraksis er i tråd med alminnelig metodelære en tungtveiende rettskildefaktor. Underrettspraksis er normalt ingen tungtveiende rettskildefaktor. Enkelte forhold innebærer imidlertid at underrettspraksis kan få noe større rettskildemessig betydning enn ellers. Dersom det foreligger få Høyesterettsavgjørelser, vil det være hensiktsmessig å se hen til underrettspraksis hvor problemstillingen er drøftet.

Rettspraksis knyttet til avhandlingens tematikk er oversiktlig, men av relativt lite omfang. Det er i all hovedsak bare fire avgjørelser fra Høyesterett fra 1985, 1989, 2017 og 2018, og en avgjørelse fra tingretten fra 2017, som har betydning som prejudikat for avhandlingen.

Avgjørelsene vil bli nærmere omtalt og behandlet under avhandlingens kapittel 3.

## **3.3 Reelle hensyn og juridisk teori**

Vernereglene er i stor grad hensynsbaserte regler som skal ivareta arbeidstakere som er involvert i arbeidsdykking. Reelle hensyn er følgelig en viktig rettskilde ved tolkning og anvendelse av regelverket.

Det foreligger et omfattende antall behandlinger av regelverksettene i juridisk teori. Fokuset i teorien ligger gjerne på et mer generelt plan, og behandler i liten til ingen grad avhandlingens problemstilling. Den teori som foreligger vil brukes til å belyse problemstillingen der det er

relevant og hensiktsmessig. Det vil også benyttes teori fra øvrige fagfelt for å belyse forhold som har betydning for avhandlingens problemstillinger, men som ikke er av juridisk karakter.

### 3.4 Skandinavisk rett

Avhandlingen vil hovedsakelig se på hvordan rettsstilstanden er etter norsk rett. I forbindelse med avhandlingens vurdering av *de lege feranda*-synspunkt, undersøkes det hvorvidt det foreligger andre alternative og hensiktsmessige måter å systematisere vernereglene for yrkesgruppen. I den sammenheng foretas det en komparativrettslig analyse av hvordan vernereglene er systematisert innenfor svensk og dansk rett.

Komparasjon er et nyttig hjelpemiddel i søket etter å finne den beste rettslige regulering av vernet. For det første gir en sammenligning mulighet til å se sitt eget rettssystem i perspektiv. Dette gjør seg særlig gjeldende ved analyse av større regelkompleks, som oftest tas som en selvfølge i det nasjonale rettssystem. For det andre vil en undersøkelse av fremmede rettssystemer kunne si noe om i hvilken retning rettsutviklingen på området går. Utviklingen av regler på fagområdet gjenspeiler ofte en allmenn utvikling, og en komparativ analyse vil kunne avdekke slike utviklingstrekk.

Den komparative analysen vil primært fokusere på de respektive lands regulering etter lov. Bakgrunnen for dette ligger i den tid og kapasitet som kreves for å analysere rettssystemer og regelverk på et annen språk, da det forutsetter både gode språkferdigheter og god kunnskap om det landets juridiske metode. På grunn av at fremmedlands juridiske litteratur er vanskelig å få tilgang til, samt at temaet for avhandlingen er lite berørt, vil det i enkelte tilfeller innhentes informasjon fra offentlige instanser i de enkelte land.

Skandinavisk rett vil bli nærmere behandlet under avhandlingens kapittel 6.



## 3.5 Den europeiske menneskerettskonvensjonen

### 3.5.1 Forholdet mellom norsk rett og folkerett

Norsk rett bygger på det dualistiske prinsipp.<sup>42</sup> Av dette følger det at norsk rett og folkeretten regnes som to formelt selvstendige rettssystemer. Det vil si at norsk rett krever at folkerettslige rettigheter må transformeres eller inkorporeres for å få bindende virkning i Norge.<sup>43</sup>

«Transformasjon» vil si at folkeretten blir gjort om til norsk lov, enten ved at den *gjengis* i norsk lov, eller ved *konstatering av rettsharmoni*, det vil si at Norge konstaterer at gjeldende norsk rett allerede oppfyller kravene etter våre folkerettslige forpliktelser. Ved «inkorporasjon» blir traktatforpliktelser gjort til norsk lov ved at traktaten i seg selv blir gitt status som norsk lov. Som et virkemiddel for å forhindre folkerettsbrudd, presumeres norsk rett å være i samsvar med Norges folkerettslige forpliktelser.<sup>44</sup>

Norges implementering av lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) kommer til uttrykk i lovens § 2. Det fremgår av bestemmelsen at konvensjonene skal gjelde som norsk lov i den utstrekning de er bindende for Norge. Ordlyden «bindende for Norge» innebærer en plikt for staten til å håndheve menneskerettighetene som følger av konvensjonene som er nedfelt i bestemmelsen.

Den Europeiske menneskerettskonvensjonen 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK) er inkorporert gjennom menneskerettsloven § 2 nr. 1. Etersom EMK er en folkerettslig traktat, jf. Wienkonvensjonen om traktatretten av 23. mai 1969 artikkel 31 nr. 1, er EMK gjort til norsk lov med samme trinnhøyde som formelle lover. Konvensjonen får derfor direkte anvendelse ovenfor borgerne, forutsatt at «bestemmelsen er utformet slik at den er egnet til å bli umiddelbart anvendt av de nasjonale myndigheter».<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Ruud, *Innføring i folkerett*, (2011) s. 55

<sup>43</sup> Ruud, *Innføring i folkerett*, (2011) s. 59

<sup>44</sup> Rt. 2007 s. 234 avsnitt 54

<sup>45</sup> Rt. 2001 s. 1006 (KRL) s. 1015

EMK har nær sammenheng med lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven). Ved grunnlovsreformen i 2014 vedtok Stortinget en rekke menneskerettighetsbestemmelser i Grunnlovens kapittel E, etter mønster av EMK. Formålet med reformen var å styrke menneskerettighetenes stilling i norsk rett, ved å gi menneskerettigheter grunnlovsrang.

Det følger av Grunnloven § 92 at:

«Statens myndighet skal respektere og sikre menneskerettigheter slik de er nedfelt i denne grunnlov og i for Norge bindende traktater om menneskerettigheter.»

Bestemmelsen er ikke ment som en inkorporasjonsbestemmelse, men som et pålegg til domstolene og andre myndigheter, om å håndheve menneskerettighetene på det nivå de er gjennomført i norsk rett med formell trinnhøyde.<sup>46</sup> EMK er altså likestilt med norsk lov, men likevel slik at EMK går foran ved motstrid med annen lov, jf. menneskerettsloven § 3. Dette innebærer at EMK ved motstrid går foran arbeidsmiljølovens og sjøfartslovgivningens bestemmelser.

Ved tolkning av EMK er praksis fra Den Europeiske Menneskerettsdomstolen (EMD) relevant for rettskildebildet. I forarbeidene til menneskerettsloven er det forutsatt at avgjørelsene i EMD er relevante rettskildefaktorer.<sup>47</sup> Det følger også av Høyesterettspraksis at praksis fra EMD er relevant når innholdet i EMK skal fastslås.<sup>48</sup>

Hvilken betydning EMDs avgjørelser har ved tolkning av EMK er lagt til grunn i Rt. 2000 s. 996 (Bøhler). I dommen på side 1007 og 1008 ble det presisert at domstolene ved tolkning av EMK må vektlegge EMDs praksis. Avgjørelsen stadfester et metodisk utgangspunkt for å forholde seg til EMDs dynamiske metode. Høyesterett har senere fulgt opp det som fremgår av Bøhler-dommen. I Rt. 2005 s. 833 avsnitt 45 uttales det blant annet at:

«[...] ved anvendelse av reglene i EMK skal norske domstoler foreta en selvstendig tolkning av konvensjonen. Herunder skal de benytte samme metode som EMD.

---

<sup>46</sup> HR-2016-2554-P avsnitt 70

<sup>47</sup> NOU 1993: 18 Lovgivning om menneskerettigheter s. 88 til 89 og Ot.prp. nr. 3 (1998-1999) Om lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett s. 69 til 70

<sup>48</sup> Rt. 1999 s. 961 (Rest-Jugoslavia) s. 971

Norske domstoler må således forholde seg til konvensjonsteksten, alminnelige formålsbetraktninger og EMDs avgjørelser. Det er likevel i første rekke EMD som skal utvikle konvensjonen. Og dersom det er tvil om forståelsen, må norske domstoler ved avveiningen av ulike interesser eller verdier kunne trekke inn verdiprioriteringer som ligger til grunn for norsk lovgivning.»

Uttalelsen fra Høyesterett gir uttrykk for at det er EMD som er best egnet til å foreta en bredere analyse av europeisk rettsutvikling. Det er ikke den norske domstolens oppgave å utvikle internasjonale konvensjoner. EMD er prejudikatdomstol i norsk rett på sitt område.<sup>49</sup> Høyesterett skal derfor være lojal mot den tolkning EMD til enhver tid foretar av konvensjonene, også i tilfeller hvor EMD tolker konvensjonen dynamisk.

### **3.5.2 EMK artikkel 2**

Nasjonal lovgivning skal beskytte retten til livet. Det følger av EMK artikkel 2 nr. 1 at:

«Everyone's right to life shall be protected by law. No one shall be deprived of his life intentionally save in the execution of a sentence of a court following his conviction of a crime for which this penalty is provided by law.»

Bestemmelsen omhandler retten til liv og tar først og fremst sikte på handlinger og unnlaterelser som medfører eller vil medføre døden for personer. Dette innebærer at staten må iverksette tilstrekkelige tiltak for å sikre liv og helse, og gjøre det som kan være nødvendig for å avverge at den enkeltes liv settes i fare. Statens positive plikt til å beskytte livet får anvendelse på enhver aktivitet hvor retten til liv utsettes for fare. Det gjelder uavhengig av om aktiviteten er offentlig eller privat.<sup>50</sup>

I EMDs avgjørelse *L.C.B v. The United Kingdom* er normen for Statens handleplikt i forhold til EMK artikkel 2 nr. 1 formulert som følger:

---

<sup>49</sup> Nygaard, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, (2004) s. 82

<sup>50</sup> *Öneryildiz v. Turkey* [GC] 2004, no. 48939/99 premiss 71

«[...] the Court considers that the first sentence of Article 2 § 1 enjoins the State not only to refrain from the international and unlawful taking of life, but also to take appropriate steps to safeguard the lives of those within its jurisdiction.»<sup>51</sup>

Uttalelsen innebærer at Statens handleplikt etter EMK artikkel 2 nr. 1 ikke er avgrenset til å avholde seg fra å ta liv med hensikt eller ulovlig, men at den også må ta egnede skritt for å sikre livet til personer innenfor sin jurisdiksjon.

Normen for Statens handleplikt ble nærmere presisert i EMDs dom *Osman v. the United Kingdom*:

«In the opinion of the Court where there is an allegation that the authorities have violated their positive obligation to protect the right to life in the context of their abovementioned duty to prevent and suppress offences against the person it must be established to its satisfaction that the authorities knew or ought to have known at the time of the existence of a real and immediate risk to the life of an identified individual or individuals from the criminal acts of a third party and that they failed to take measures within the scope of their powers which, judged reasonably, might have been expected to avoid that risk.»<sup>52</sup>

Det avgjørende etter EMDs praksis er om staten har gjort alt som det med rimelighet kunne ventes for å avverge en reell og umiddelbar fare for livet, som staten hadde eller burde hatt kunnskap om.

---

<sup>51</sup> *L.C.B v. the United Kingdom* [C] 1998, no. 23413/94 premiss 36

<sup>52</sup> *Osman v. The United Kingdom* [GC] 1998, no. 23452/94 premiss 166 annet ledd

## 4 Betydningen av lovvalget

### 4.1 Innledning

Med hjemmel i de arbeidsrettslige vernelovgivningene er det gitt detaljerte regler som skal sikre et fysisk og psykisk godt arbeidsmiljø. Disse reglene omtales som regler om *helse, miljø og sikkerhet* (HMS), og skal sikre at virksomhetenes aktiviteter oppfyller forskjellige sikkerhets- og kvalitetsbetingelser. Reglene om HMS er noe forskjellig utformet i arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen, nærmere bestemt skipssikkerhetsloven. Det er særlig i forhold til arbeidstid og arbeidstidsordninger at reglene skiller seg fra hverandre.

Forskning viser at arbeidstiden har betydning for risikoen for sikkerhet og helse på arbeidsplassen.<sup>53</sup> Dykking er som nevnt innledningsvis et av de mest risikofylte yrkene i Norge. Regler om arbeidsordninger står derfor helt sentralt for å ivareta dykkesikkerheten. Hvilket regelverk som gjør seg gjeldende har derfor stor innvirkning på yrkesdykkernes helse, miljø og sikkerhet.

For å sørge for at kravene som regelverkene stiller til arbeidstid og arbeidstidsordninger blir fulgt systematisk opp av virksomhetene, er det nødvendig med offentlig kontroll og tilsyn for at reglene skal bli etterlevet i praksis. Det er ytterligere nødvendig at det kan iverksettes sanksjoner når kravene til HMS ikke blir fulgt. For arbeidstakere som faller inn under arbeidsmiljøloven er det Arbeidstilsynet som har tilsyns- og kontrollkompetanse, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1. Sjøfartsdirektoratet er delegert tilsynsmyndighet etter skipssikkerhetsloven § 41.

I den videre fremstilling foretas en komparativ drøftelse av arbeidstid og arbeidstidsordninger etter de to regelsettene. Det redegjøres også kort for de ulike tilsynsmyndighetene og deres faglige kompetanse.

---

<sup>53</sup> <https://stami.no/rad-om-arbeidstid-med-hensyn-til-helse-og-sikkerhet/> (sist besøkt 02.05.21)

## 4.2 Arbeidstid og arbeidstidsordninger etter arbeidsmiljøloven

### 4.2.1 Begrepsavklaring og formål

Arbeidstid og arbeidstidsordninger er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 10, og gjelder som utgangspunkt for alle arbeidstakere som er underlagt arbeidsmiljøloven. Reglene om arbeidstid og arbeidstidsordninger setter rammer som partene i arbeidsforholdet må overholde i sine avtaler og i sin praksis, og de setter grenser for arbeidstidens lengde og når det kan utføres arbeid.

*Arbeidstid* defineres i § 10-1 første ledd som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Høyesterett har lagt til grunn at uttrykket «til disposisjon» må forstås slik at det forutsetter at arbeidstaker faktisk står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen.<sup>54</sup> Opphold på arbeidsstedet av andre grunner er derved som utgangspunkt ikke arbeidstid. Det samme gjelder som utgangspunkt for reise til og fra arbeidet.<sup>55</sup>

Definisjonen av *arbeidsfri* følger motsetningsvis av definisjonen av arbeidstid, som den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. § 10-1 annet ledd. I de tilfeller arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsstedet vil vedkommende normalt sies å stå til disposisjon, selv om arbeidstaker har mulighet for å sove og i lange perioder er fritatt fra arbeidsplikt. Den arbeidsfrie tid skal arbeidstakeren i utgangspunktet kunne disponere helt fritt i forhold til arbeidsgiver.<sup>56</sup>

Lovens utgangspunkt er at en arbeidstaker ikke skal jobbe mer enn hva arbeidsavtalen sier. Dersom spesielle behov oppstår i virksomheten, kan det likevel bli aktuelt å benytte *overtid*. Når arbeidet varer utover den alminnelige arbeidstid, regnes overskytende som overtidsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 annet ledd. Overtidsbegrepet er knyttet til lengden av arbeidstiden, og er ikke avhengig av når i døgnet eller uka arbeidet er utført. Begrepet må sees i sammenheng med lovens rammer for tillatt alminnelig arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-5.

---

<sup>54</sup> Rt. 2001 s. 418

<sup>55</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. s. 315 punkt 25

<sup>56</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.s. 315 punkt 25

Formålet med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at organiseringen av arbeidstiden ikke påfører arbeidstakerne «unødige helsemessige og sosiale belastninger».<sup>57</sup> Det innebærer for eksempel å ivareta arbeidstakernes behov for balanse mellom arbeid og fritid.<sup>58</sup> Ved å begrense varligheten av arbeidet, og sørge for tilstrekkelig langt oppholdt mellom arbeidsøktene, skal arbeidstidsbestemmelsene forebygge feil og ulykker i arbeidet, og således ivareta sikkerhetshensyn.<sup>59</sup> Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er det ønskelig at arbeidstakere beholder god helse og arbeidsevne, slik at en kan bli værende i arbeid frem til alminnelige pensjonsalder, og ikke støtes ut fra arbeidslivet tidligere fordi arbeidshverdagen får negative helseeffekter. Det medfører kostnader til helsetjenester og trygder, som primært bæres av staten, og det motarbeider målsettingen om et inkluderende arbeidsliv.<sup>60</sup>

Organiseringen av arbeidstiden er en viktig arbeidsmiljøfaktor, og arbeidsmiljøloven griper inn i partenes avtaler ut fra verne- og velferdsmessige behov. For å ivareta formålet med arbeidstidsbestemmelsene, skal arbeidstidsordningene være slik at de ikke utsetter arbeidstakerne for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd. Bestemmelsen gir uttrykk for et generelt krav om at arbeidstidsordningene må være forsvarlige.

For å oppfylle forsvarlighetskravet i arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd må det foretas en kartlegging og vurdering av aktuelle risikofaktorer. Det følger av forarbeidene at bestemmelsen innebærer en begrensning i adgangen til å utnytte de maksimale rammer loven setter dersom dette vil medføre uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at arbeidstakernes mulighet til å ivareta sikkerhetshensyn reduseres.<sup>61</sup> Ordninger som medfører uheldige eller fysiske belastninger som ikke ivaretar sikkerhetshensyn vil ikke være tillatt, selv om det ikke kan påvises konkrete brudd i forhold til enkeltbestemmelsene i arbeidstidskapittelet.<sup>62</sup> Kravet til forsvarlighet som oppstilles i arbeidsmiljøloven § 10-2 vil kunne legge føringer på hvilke arbeidstidsordninger som i de konkrete situasjoner er

---

<sup>57</sup> Innst. O. nr. 100 (2004-2005) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. pkt. 13.1

<sup>58</sup> NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget: Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet s. 16

<sup>59</sup> NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget: Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet s. 15

<sup>60</sup> NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst s. 234

<sup>61</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. s. 315 flg.

<sup>62</sup> Engelsrud, *Styring og vern: Arbeidsrett i offentlig sektor*, 6. utgave, (2017) s. 229-230

akseptable. Forarbeidene nevner blant annet at bestemmelsen kan tenkes å ha praktisk relevans i forhold til organisering av pauser og det å bruke overtid.<sup>63</sup> Tungt fysisk eller psykisk arbeid vil for eksempel sette strengere krav til pauser, hvile og overtidsbruk.

Kravet om at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger er ubetinget og kan ikke fravikes, jf. ordlyden «skal».

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-2 må ses i sammenheng med det generelle forsvarlighetskravet som oppstilles i arbeidsmiljøloven § 4-1. Forsvarlighetskravet innebærer at virksomheter underlagt arbeidsmiljøloven har ansvar for at arbeidsmiljøet er «fullt forsvarlig». Ordlyden innebærer en generell skjerpelse ved at virksomheten skal innrettes og arbeidet skal være organisert på en slik måte at arbeidstakerne er sikret mot ulykker og helseskader, så lang dette rent praktisk lar seg gjennomføre. Lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer dessuten at arbeidsprosesser med videre som ikke gir arbeidstakerne tilstrekkelig vern, må stanses, jf. Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. s. 103 (punkt XIII.1).

Det er ikke mulig å angi konkret hvilke tiltak som i det enkelte tilfelle må gjennomføres for at lovens krav om et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø skal anses oppfylt. Kravene vil forandres i takt med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd annet punktum. Forsvarlighetskravet forplikter derfor arbeidsmarkedet til å være proaktiv og ta ansvar for sikkerheten i virksomheten, slik at det aldri kan bli ett opphold når det gjelder driftens forsvarlighet.

Reglene om arbeidstid bygger på en avveining av hensynet til arbeidstakernes helse og velferd, virksomhetens behov for effektiv og hensiktsmessig drift og samfunnets behov. Det er imidlertid vanskelig å utarbeide et sett med regler som skal ivareta disse ulike behovene fullt ut. Arbeidstidsreglene angir derfor ikke regler som skal anvendes i alle forhold, men trekker opp noen grunnrammer. Loven åpner således for at det på visse vilkår kan gjøres unntak fra disse reglene. Mer om unntakene følger under punkt 4.2.4.

Innenfor lovens rammer og den enkelte arbeidsavtale kan arbeidsgiver fastsette de arbeidstidsordningene som passer best for virksomheten, så frem de ikke utsetter

---

<sup>63</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. s. 153



arbeidstakerne for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og gjør det mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

#### **4.2.2 Den alminnelige arbeidstid**

Arbeidsmiljøloven § 10-4 trekker opp ytterrammene når det gjelder arbeidstidens lengde for den enkelte arbeidstaker. Hovedregelen er at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer, og 40 timer i løpet av sju dager, jf. første ledd. Både grensen for arbeidstid per døgn på ni timer og per uke på 40 timer må overholdes. Overstiges grensene for den alminnelige arbeidstid, regnes det overskytende for overtidsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6. Bestemmelsen angir kun maksimumsgrenser. Det er således ingenting i veien for å avtale kortere alminnelig arbeidstid enn det som følger av arbeidsmiljøloven.

Fra lovens utgangspunkt om alminnelig arbeidstid er det gitt flere unntak som kan gi både kortere og lengre alminnelig arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 annet til femte ledd. Ved passivt arbeid eller beredskapsvakt tillates lengre daglig og ukentlig arbeidstid, jf. annet og tredje ledd. For arbeidstakere som har belastende arbeidstidsordninger fastsetter loven en kortere ukentlig arbeidstid, jf. fjerde ledd. Videre følger det av femte ledd at alminnelig arbeidstid ikke må overstige 36 timer i løpet av sju dager for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart skiftarbeid, samt arbeid under jord. Unntakene i § 10-4 er ikke relevante for avhandlingens problemstilling og vil ikke bli behandlet nærmere.

#### **4.2.3 Gjennomsnittsberegning**

Både av hensyn til virksomheten og til den enkelte arbeidstaker, kan det være forskjellige omstendigheter som gjør en mer uregelmessig fordeling av arbeidstiden ønskelig.

Arbeidsmiljøloven åpner i slike tilfeller for at den alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5. Gjennomsnittsberegning innebærer en annen og mer fleksibel fordeling av arbeidstiden over bestemte perioder, slik at det er mulig å arbeide mer i noen perioder, og mindre i andre perioder. Den alminnelige arbeidstiden må likevel holdes innenfor lovens grenser i arbeidsmiljøloven § 10-4 i løpet av en periode på høyst 52 uker.

Etter bestemmelsens første ledd er det adgang til å inngå individuell avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Bestemmelsen åpner altså for at den enkelte arbeidstaker kan inngå en avtale direkte med arbeidsgiver om at det kan skje slik gjennomsnittsberegning, uten at reglene om overtid i arbeidsmiljøloven § 10-6 kommer inn. Bestemmelsen krever imidlertid at slike avtaler skjer skriftlig. Dette betyr at avtalen enten må være en del av den individuelle arbeidsavtale, eller at det inngås en særskilt tilleggsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Videre setter bestemmelsen et maksimalt tak på arbeidstid, ved at den ikke kan overstige 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, men likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke.

Annet ledd har litt videre rammer. Etter bestemmelsen kan arbeidsgiver inngå avtale med de tillitsvalgte om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, der arbeidstiden den enkelte dag, men med et maksimalt tak slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager, kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, men likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Denne avtaleadgangen gjelder imidlertid kun for «virksomhet som er bundet av tariffavtale». Lovens formulering tilsier at adgangen til å inngå slik avtale om gjennomsnittsberegning forutsettes inngått lokalt, ved den aktuelle virksomheten.

Tredje ledd gir størst handlingsrom. Dette alternativet åpnet for en gjennomsnittsberegning der arbeidstaker kan ha en samlet arbeidstid på inntil 13 timer i løpet av 24 timer, så lenge vedkommende ikke i gjennomsnitt arbeider mer enn 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Alternativet krever imidlertid samtykke fra Arbeidstilsynet. Når tillatelse til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden følger av samtykke fra Arbeidstilsynet, beregnes gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid over en periode på 26 uker.

#### **4.2.4 Daglig og ukentlig arbeidsfri**

Arbeidsmiljøloven § 10-8 første ledd fastsetter hviletiden i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden på minst 11 timer skal være arbeidsfri etter arbeidsmiljøloven § 10-1 annet ledd. Den arbeidsfrie perioden skal videre være sammenhengende. Dette innebærer at arbeidstaker

skal ha helt fri i minst 11 timer fra arbeidet avslutning til vedkommende kan pålegges å møte på arbeidet igjen.

Videre følger det av bestemmelsen annet ledd at den ukentlige arbeidsfrie perioden skal være 35 timer. Bestemmelsen gir arbeidstaker rett til en sammenhengende friperiode på ett døgn i tillegg til den arbeidsfrie perioden på 11 timer i enten det etterfølgende eller forutgående døgnet. Start og slutt for en sjudagersperiode angis imidlertid ikke i bestemmelsen. Dette reguleres gjennom den skriftlige arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav j. Hovedregelen er likevel at arbeidstaker skal ha søndagsfri, jf. bestemmelsens fjerde ledd, sett i sammenheng med begrensninger i adgangen til søndagsarbeid i arbeidsmiljøloven § 10-10 annet ledd. Minstekravet som oppstilles til søndagsfri er i gjennomsnitt annenhver søndag. Ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan det imidlertid foretas gjennomsnittsberegning over en periode på 26 uker, men da slik at arbeidstakeren får fri minst hver fjerde søndag.

Tredje ledd hjemler adgang til unntak for virksomheter bundet av tariffavtale.

Videre kan departementet i forskrift fastsette en fordeling av fridøgnene som avviker fra reglene i fjerde ledd, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 femte ledd. Det er blant annet gjort unntak i petroleumsvirksomheten.<sup>64</sup> Det finnes imidlertid ingen tilsvarende forskrifter som gjelder for dykkere innaskjærs.

#### **4.2.5 Unntak fra reglene om arbeidstid**

I arbeidsmiljøloven er det gjort en rekke unntak for arbeidstidsbestemmelsene.

Bestemmelsene får blant annet ikke anvendelse for arbeidstaker i «ledende» eller i «særlig uavhengig» stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første og annet ledd. Grunnen til dette ligger blant annet i at arbeidstakere i slike stillinger har mulighet til å prioritere sine arbeidsoppgaver, hvordan arbeidet skal gjøres, og hva som kan delegeres.<sup>65</sup> Selv om de

---

<sup>64</sup> Forskrift 12. februar 2010 nr. 158 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften)

<sup>65</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø s. 59

ovennevnte arbeidstakergruppene er unntatt fra lovens regler om arbeidstid, skal de likevel sikres arbeidstidsordninger som er forsvarlige, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2.

Andre rettigheter kan også følge av tariffavtale eller individuell avtale. En tariffavtale inngått av fagforening med innstillingsrett, kan blant annet gi arbeidstaker bedre rettigheter enn loven, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd, men den kan også inneholde bestemmelser som går utover lovens maksimumsbegrensninger. På bakgrunn av at avhandlingen tar sikte på å redegjøre for vern av yrkesdykkere innaskjærs på et generelt plan, vil ikke regler etter tariffavtaler eller individuelle avtaler behandles nærmere.

Arbeidstilsynet kan videre, på visse vilkår, samtykke til etablering av arbeidstidsordninger som fraviker lovens rammer. Dette gjør det mulig å få etablert andre arbeidstidsordninger enn de som følger av lovens hovedregler. Arbeidstilsynet kan i særlige tilfeller etter søknad, tillate samlet overtidsarbeid som fraviker lovens hovedregel. Arbeidstilsynet kan tillate samlet overtidsarbeid på inntil 25 timer i løpet av syv dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 sjette ledd. Arbeidstilsynet kan imidlertid ikke gi tillatelser som bryter grensene for ukentlig hvile, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 første og annet ledd, eller samlet ukentlig arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 åttende ledd. Grensen for Arbeidstilsynets godkjennelsesadgang er derfor noe snever.

#### **4.2.6 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene**

Arbeidsmiljøloven § 19-1 inneholder regler om straff for ledere av virksomheter for brudd på arbeidsmiljølovens regler. Etter bestemmelsens første ledd vil forsettlig eller uaktsomme overtredelser straffes med bøter eller fengsel i inntil ett år, mens særlig skjerpende omstendigheter kan føre til fengsel i inntil tre år etter bestemmelsens annet ledd. Loven gir selv retningslinjer til vurderingen av om det foreligger skjerpende omstendigheter. I vurderingen av om den strengeste strafferammen skal anvendes skal det legges vekt på om overtredelsen «har eller kunne ha medført fare for liv eller helse», om overtredelsen er foretatt «tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste».

På grunn av risikobildet i dykkenæringen kan det sies å foreligge særlig skjerpende omstendigheter for virksomhetene i tilknytning til dykkeoperasjoner. Overtredelser av

arbeidsmiljølovens bestemmelser kan derfor få store konsekvenser for ledere av dykkevirksomhetene, og har følgelig en preventiv effektiv som bidrar til å sikre at arbeidsmiljølovens bestemmelser overholdes.

## **4.3 Arbeidstid og arbeidstidsordninger etter sjøfartslovgivningen**

### **4.3.1 Generelt om arbeidstidsordninger etter sjøfartslovgivningen og formål**

Arbeidstidsregelverket for sjøfolk er regulert noe annerledes etter skipssikkerhetsloven i forhold til det som følger av arbeidsmiljøloven. Mens arbeidsmiljøloven tar utgangspunkt i arbeidstid og maksimum grense per time, dag og periode, tar skipssikkerhetsloven utgangspunkt i krav til hviletid, jf. skipssikkerhetsloven §§ 23 og 24. Innen sjøfart er dermed mer av arbeidstidsordningene overlatt til partene å avtale direkte. Det er kravene til hviletid som legger begrensninger i hva som kan avtales, og hvor mye den enkelte kan arbeide.

Når skipssikkerhetsloven inneholder regler om hviletid, skyldes det at hviletidsbestemmelsene primært har et helse- og sikkerhetsmessig formål. Den som har sitt arbeid om bord, skal være tilstrekkelig uthvilt til å gjøre sine oppgaver på en forsvarlig måte.<sup>66</sup> Søvn og tilstrekkelig hvile er helt avgjørende for å fungere optimalt og kunne utføre arbeidsoppgaver til sjøs på en sikker og effektiv måte. Det handler ikke bare om besetningens umiddelbare velbefinnende, men det er avgjørende for skipets sikkerhet og effektivitet, samt kvaliteten på arbeidet. Dessuten er søvnmangel helseskadelig hvis man utsettes for det over lengre tid. Det må være rett balanse mellom arbeids- og hviletid.

---

<sup>66</sup> Pettersen, *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*, (2018) s. 459

### 4.3.2 Den alminnelige arbeidstid

Skipssikkerhetsloven § 23 første ledd fastsetter at den alminnelige arbeidstiden er 8 timer i døgnet. Første ledd slår samtidig fast at den som har sitt arbeid om bord, skal ha rett til ett døgn hvile hver uke, samt rett til hvile på offentlige fridager. I arbeids- og hviletidsloven var døgn definert som perioden fra kl. 00.00 til kl. 24.00.<sup>67</sup> Definisjonen er ikke videreført i skipssikkerhetsloven, men bestemmelsen i første ledd må likevel forstås på samme måte.<sup>68</sup>

I motsetning til det som følger av arbeidsmiljøloven, trekker ikke skipssikkerhetsloven opp ytterrammene når det gjelder arbeidstidens lengde for den enkelte arbeidstaker. Overtid og samlet arbeidstid er ikke regulert i skipssikkerhetsloven. Bestemmelsen om alminnelig arbeidstid er således ikke til hinder for at det arbeides mer enn 8 timer i døgnet, forutsatt at hviletidsbestemmelsene følges. Det er hviletidsbestemmelsene som er av sikkerhetsmessig karakter, mens arbeidstidsbestemmelsene først og fremst har betydning for beregning av økonomisk kompensasjon for eventuell overtid.<sup>69</sup> Bestemmelsen om arbeidstid må derfor ses i sammenheng med skipssikkerhetsloven § 24 om hviletid, og skipssikkerhetsloven § 15 første ledd om at bemanningen skal være sikkerhetsmessig forsvarlig.

Skipssikkerhetsloven § 23 annet ledd gir videre departementet hjemmel til å gi forskrift om arbeidstiden. Herunder kan det gjøres unntak fra første ledd, generelt eller for visse stillinger. Forskriften kan også gi nærmere regler om ekstraarbeid som følge av «sikkerhetsmessige forhold». «Sikkerhetsmessige forhold» som kan nødvendiggjøre ekstraarbeid, kan være arbeid for å trygge skipets egen sikkerhet eller for å hjelpe andre skip eller personer i nød på havet.<sup>70</sup>

Utfyllende bestemmelser om arbeidstiden for sjøfolk på norske lasteskip er gitt i forskrift 26. juni 2007 nr. 705 om arbeids- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip mv. Forskriftens § 4 annet ledd gir adgang til å overskride den alminnelige arbeidstiden, men likevel slik at den totale arbeidstid i løpet av en periode på 12 uker ikke overstiger 56 timer i uken i gjennomsnitt.

---

<sup>67</sup> Lov 2. juni 1977 nr. 50 om arbeidstiden og hviletiden på skip

<sup>68</sup> Pettersen, *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*, (2018) s. 451

<sup>69</sup> Pettersen, *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*, (2018) s. 451

<sup>70</sup> Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) Om lov om skipssikkerhet punkt 19.1 til § 23 Arbeidstid

Forskriften får anvendelse for «sjøfolk på norske passasjer- og lasteskip som utfører arbeid i skipets tjeneste» og «sjøfolk på norskregistrerte flyttbare innretninger under forflytting, som er under maritim drift», jf. forskriften § 1. «Lasteskip» er ifølge Sjøfartsdirektoratet en samlebetegnelse for alle fartøytyper som ikke er passasjerskip, fiske- og fangstfartøy, lekter eller fritidsfartøy.<sup>71</sup> Forskriften får således anvendelse for dykkere underlagt maritimt lovverk, forutsatt at de har sitt arbeid om bord på ett fartøy i fart.

### 4.3.3 Hviletid

Reglene om hviletid følger av skipssikkerhetsloven § 24. Bestemmelsen må ses i sammenheng med skipssikkerhetsloven § 15 første ledd om at skipet skal være forsvarlig bemannet, hvilket innebærer at bemanningens størrelse må være tilstrekkelig til at hviletidsbestemmelsene kan overholdes.

Skipssikkerhetsloven § 24 første ledd første punktum angir hviletidens lengde i forhold til ulike tidsintervaller. Det følger av første punktum at i et hvilket som helst intervall på 24 timer skal hviletiden være 10 timer. Hviletiden må anses å starte ved avslutningen av en arbeidsperiode.<sup>72</sup> Starter arbeidet kl. 08.00, skal det avsluttes senest kl. 22.00 dersom arbeidet er sammenhengende. På dette punkt er arbeidsmiljøloven § 10-8 strengere. Etter arbeidsmiljøloven kreves en sammenhengende hviletid på 11 timer i en tilsvarende situasjon. Første ledd inneholder dessuten en supplerende regel som fastslår at i en hvilken som helst periode på 168 timer, skal hviletiden være minst 77 timer. Omregnet til uke og døgn innebærer det at en arbeidstaker som arbeider 7 dager i strekk skal ha 11 timer hvile per døgn.

Annet punktum fastslår at hviletiden, slik den fremgår av første punktum, kan deles inn i to perioder, hvorav en skal være på minst 6 timer. Bakgrunnen for 6-timersregelen er at kroppen har behov for minst én lengre hvileperiode for å kunne fungere normalt ved neste arbeidsøkt.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> <https://www.sdir.no/sjofart/fartoy/fartoystyper/lasteskip/> (sist besøkt 27.04.21)

<sup>72</sup> Pettersen, *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*, (2018) s. 460

<sup>73</sup> Pettersen, *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*, (2018) s. 460

Av tredje punktum følger det at intervaller mellom fortløpende hvileperioder ikke skal overstige 14 timer.

Med mindre annet til fjerde ledd gir adgang til å fravike disse kravene, skal de oppstilte tidsintervallene følges. Reglene om hviletid er således utformet annerledes enn arbeidstidsreglene i skipssikkerhetsloven § 23, som ikke i seg selv begrenser det tidsrom hvor det kan pågå arbeid.

Ingen av lovens unntak er aktuelle for avhandlingens problemstilling og behandles ikke nærmere.

#### **4.3.4 Brudd på hviletidsbestemmelsene**

Skipssikkerhetsloven kapittel 9 gir bestemmelser om administrative sanksjoner.

Skipssikkerhetsloven § 55 gir tilsynsmyndigheten hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr til fysiske personer som overtrer en rekke opplistede bestemmelser, blant annet skipssikkerhetsloven § 24 om hviletid. Overtredelsesgebyr sanksjonerer lovbrudd som ikke er så alvorlige at det bør reageres med straff.<sup>74</sup>

Lovens kapittel 10 gir videre bestemmelser om straffansvar. Skipssikkerhetsloven § 62 tredje ledd rammer brudd på hviletidsbestemmelsen i skipssikkerhetsloven § 24. At mannskapet får tilstrekkelig hvile er av avgjørende betydning for sikkerheten. Dette gjelder særlig for de operative funksjonene som navigering og vakthold fordi skadepotensialet ved eventuelle feil er så stort. Brudd på rederiets plikter når det gjelder den personlige sikkerheten om bord, herunder hviletiden, straffes derfor med bøter, jf. bestemmelsens tredje ledd. Bestemmelsen er en påse-plikt for rederiets vedkommende, slik at den strafferettslige vurderingen må knyttes til denne plikten, jf. skipssikkerhetsloven § 6.

Til sammenligning med brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter arbeidsmiljøloven, medfører ikke brudd på den alminnelige arbeidstiden straffesanksjoner i medhold av loven, jf. skipssikkerhetsloven § 55 første ledd. Straffesanksjonene som kan ilegges i medhold av sjøfartslovgivningen har derfor ikke den samme preventive effekten som følger av

---

<sup>74</sup> Pettersen, *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*, (2018) s. 716



arbeidsmiljøloven. Det samme gjelder brudd på forskrift om arbeids- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip mv. Dersom inspeksjoner viser at kravene i forskriften ikke overholdes, foreligger det kun en utbedringsplikt for tilsynet, jf. forskriften § 15.

## **4.4 Tilsynsmyndighetene**

### **4.4.1 Arbeidstilsynet**

Statsforvaltningen er bygd opp som et hierarki, og består av regjeringen, departementer og direktorater, som styrer enheter på regionalt og lokalt nivå. Direktoratene er statlige organer som er organiserte under departementene, og har hele landet som virkefelt. De avlaster departementene og driver blant annet forskriftsarbeid, enkeltsaksbehandling, utredning, veiledning og tilskuddsforvaltning, og stedlige og skriftlige kontroller. Direktoratene utfører prinsipielt oppgaver etter oppdrag fra departementene, men de har også forbedrende oppgaver fra departementene.

Arbeidstilsynet er en statlig etat underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Arbeidstilsynet skal på et faglig og selvstendig grunnlag følge opp at bestemmelsene i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1.

Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet i sitt arbeid. Tilsynshjemlene kan systematisk plasseres i to grupper; bestemmelser om kontroll og bestemmelser om reaksjon. Førstnevnte regulerer Arbeidstilsynets myndighet til å undersøke og kontrollere at lovens krav overholdes, og består av Arbeidstilsynets inspeksjonsmyndighet og Arbeidstilsynets rett til å kreve opplysning fra den som kontrolleres. Til den andre gruppen hører reglene om tilsynsmyndighetens reaksjonsapparat når et ulovlig forhold avdekkes. Disse reglene omfatter Arbeidstilsynets rett til å gi pålegg og fatte enkeltvedtak, til å fatte vedtak om tvangsmulkt til å påby stans av virksomhet, samt til å fatte vedtak om overtredelsesgebyr. Arbeidstilsynet har i tillegg alminnelig veiledningsplikt, og da ikke begrenset til de bestemmelser som er omfattet av påleggskompetansen, jf. forvaltningsloven § 11.

På bakgrunn av den høye risikoen som er knyttet til dykking, og høye rapporterte ulykkestall, ba Arbeids- og sosialdepartementet i brev 3. januar 2017 Arbeidstilsynet om å prioritere

oppfølging av arbeidsdykking gjennom særskilt satsing. Satsingen har blant annet bestått i at Arbeidstilsynet, i dialog med næringen og fagmiljø, skal øke kunnskapen om risikoforholdene ved arbeidsdykking og utvikle regelverket for å øke sikkerheten, samt økt tilsyn med dykkere. Tilsynsaktiviteten gjennomføres som observasjon av dykkerarbeid, befaring av dykkerutstyr og dykkested og kontroll av virksomhetenes helse, miljø- og sikkerhetsarbeid. Veiledning om regelverk har også en sentral plass i tilsynet, eller som selvstendig aktivitet.<sup>75</sup>

Tilsynet har de siste årene særlig vært rettet mot anleggsdykking, dykking i havbruk og dykking etter kamskjell inntil Høyesterett i 2018 slo fast at slik virksomhet skal anses som «fangst», jf. HR-2018-1781-A. Det føres også tilsyn med øvrige deler av dykkenæringen, herunder redningsdykking, vitenskapelig dykking og fritidsdykkerinstruktører. Tilsyn rettes både mot virksomheter med ansatte dykkere og mot enkeltpersonforetak, og det gjennomføres både varslede og ikke varslede tilsyn.

I tillegg til den særskilte satsingen Arbeidstilsynet har med arbeidsdykking, er Arbeidstilsynet tilsynsmyndighet for arbeidsdykkere på land. Arbeidstilsynet har følgelig bred og lang faglig kompetanse på området.

#### **4.4.2 Sjøfartsdirektoratet**

Sjøfartsdirektoratet er i utgangspunktet underlagt Nærings- og fiskeridepartementet, men i saker som gjelder forurensning fra skip og vern av det marine miljøet, er forvaltningsorganet underlagt Klima- og miljødepartementet.

Sjøfartsdirektoratet er delegert tilsynsmyndighet etter skipssikkerhetsloven § 41 første ledd, og er en viktig og sentral aktør for å bidra til å utvikle maritim virksomhet i Norge.<sup>76</sup>

Kjerneoppgavene for Sjøfartsdirektoratets virksomhet er blant annet å påse og medvirke til at norske skip og rederier holder en høy sikkerhets- og miljømessig standard. Videre skal Sjøfartsdirektoratet påse og medvirke til at sjøfolk på norske skip har gode kvalifikasjoner,

---

<sup>75</sup> Prop. 68 L (2020-2021) Endringer i arbeidsmiljøloven (lovens anvendelse for yrkesdykking og losing) pkt. 2.3

<sup>76</sup> Jf. kongelig resolusjon 16. februar 2007 nr. 171 punkt 7

arbeids- og levevilkår. Normalarbeid, tilsyn og kontroll samt motivasjons-, holdningsskapende og adferdsmotiverende tiltak knyttet til den menneskelige faktor er sentrale virkemidler i Sjøfartsdirektoratets virksomhet.<sup>77</sup>

Sjøfartsdirektoratets kontroll består både av direkte og overordnet kontroll i form av tilsyn med sikkerhetsstyringssystem og tilsyn med norske skip, jf. skipssikkerhetsloven §§ 42 og 43. Dersom krav som følger av lov eller forskrift ikke etterkommes, kan tilsynsmyndigheten pålegge forvaltningstiltak, blant annet i form av pålegg om tiltak, tvangsmulkt, tilbaketrekking av sertifikater og tvangstiltak overfor skip, jf. skipssikkerhetsloven kapittel 8. Tilsynsmyndigheten har videre kompetanse til å ilegge administrative sanksjoner, jf. skipssikkerhetsloven §§ 55 til 57. Straffansvar følger direkte av skipssikkerhetslovens kapittel 10.

Sjøfartsdirektoratet har et overordnet ansvar for arbeidsforhold til sjøs. I motsetning til arbeidstilsynet har likevel ikke Sjøfartsdirektoratet samme spisskompetansen når det gjelder dykkevirksomhet.

---

<sup>77</sup> Pettersen, *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*, (2018) s. 599

## **5 Grensedragningen mellom arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen, og myndighetsområdet til Arbeidstilsynet og Sjøfartsdirektoratet**

### **5.1 Innledning**

Grensedragningen mellom arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen har betydning for regulering og tilsyn med dykking innaskjærs. Som redegjort for i kapittel 3, gis det vernebestemmelser av ulik karakter i arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen. Det arbeidsrettslige vern beror derfor på hvilket regelverk dykkevirksomheten er underlagt og hvilke myndighet som har kompetanse til å føre tilsyn og kontroll med virksomhetene.

Kapittelet tar sikte på å redegjøre for hvordan lovvalget og myndighetsområdet skal avgrenses etter arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd bokstav a.

### **5.2 Avgrensningen av «sjøfart» i arbeidsmiljøloven § 1-2**

Utviklingen i dykkenæringen går i retning av at flere virksomheter innretter seg etter sjøfartsregelverkets bestemmelser. Det har vært en økning i antall virksomheter som yter servicetjenester til havbruksnæringen. Arbeidet som servicenæringen yter i dag, ble tidligere prinsipielt utført av næringen selv. Nye driftsmønster og økt behov for tjenester i havbruksnæringen, har medført at dykketjenester i større grad enn tidligere kombineres med arbeid om bord på skip. Et sentralt spørsmål i forbindelse med utviklingen av næringen, er om avgrensningen av «sjøfart» i arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd bokstav a, medfører at alle former for dykkevirksomhet reguleres av arbeidsmiljøloven.

Spørsmålet må i utgangspunktet besvares med nei. Som illustrasjon kan en kjennelse avsagt av Høyesteretts kjæremålsutvalg 5. september 1985 nevnes.<sup>78</sup> Spørsmålet var om søksmål om usaklig oppsigelse av en dykker ansatt i et dykkerselskap skulle behandles etter arbeidsmiljøloven eller sjømannsloven.<sup>79</sup> Dykkerarbeidet gjaldt metningsdykk, det vil si

---

<sup>78</sup> Kjennelse inntatt i NAD-1984-673

<sup>79</sup> Lov 30. mai 1975 nr. 18 (sjømannsloven)

dykking under kontinuerlig trykk, på norsk sokkel der dykkerne hadde fast og langvarig tilknytning til et stort dykkerskip med omfattende spesialrustning. Under henvisning til forskrift gitt i medhold av sjømannsloven § 1, som bestemte at sjømannsloven får anvendelse «for alle som har sitt arbeid ombord på norske skip, herunder fiske- og fangstfartøyer og borefartøyer og andre flyttbare innretninger i sjøen, med unntak av dem som bare arbeider ombord mens skipet ligger i havn, og dem som bare foretar inspeksjoner ombord», kom kjæremålsutvalget til at arbeidsforholdet måtte anses som «sjøfart» og var omfattet av sjøfartslovgivningen.

Et annet eksempel på at dykking ikke alltid er underlagt arbeidsmiljøloven er HR-2018-1781-A. Saken gjaldt spørsmål om påstått uforsvarlig dykking etter kamskjell fra båt kunne straffes etter arbeidsmiljøloven, og ser på avgrensningen for hva som regnes for å være «fangst» eller «fiske», jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd bokstav a. Høyesterett kom til at slik aktivitet måtte regne som «fangst» i relasjon til unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd. Da saken gjaldt straff og dermed var innenfor lovkravets kjerneområde, ble det lagt avgjørende vekt på at lovens ordlyd med tyngde talte for at dykkingen ikke kunne straffes etter arbeidsmiljøloven. Avgjørelsen er ikke belysende for unntaket for «sjøfart», men reiser likevel en rekke spørsmål av interesse for avhandlingens problemstilling. En mulig konsekvens av avgjørelsen er at enkelte arbeidstakere risikerer å havne i en gråsoner, hvor verken arbeidsmiljøloven eller sjøfartslovgivningen får anvendelse. Dommen behandles nærmere under punkt 6.2.

Unntaket for «sjøfart» har eksistert i arbeidsrettslig sammenheng helt siden arbeidervernloven av 1956.<sup>80</sup> Unntaket ble den gangen begrunnet i at sjøfartsvirksomhet er av en helt annen karakter enn de virksomhetene som arbeidervernloven ellers regulerte. Slik sett var det behov for en egen regulering av sjøfartsforhold. Siden den gang har unntaket for sjøfart blitt opprettholdt i de forskjellige arbeidsmiljølovene uten at begrepet er blitt nærmere klarlagt i verken lovtekst eller forarbeider. En naturlig språklig forståelse av begrepet «sjøfart» gis visse assosiasjoner, men ingen klare svar i tvilstilfellene. Det har derfor blitt domstolenes oppgave å definere begrepet og legge føringer for hvordan lovvalget skal foretas.

---

<sup>80</sup> Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern

Avgjørelser fra rettsapparatet viser at det må foretas en konkret skjønnsmessig vurdering av om innaskjærs yrkesdykking faller inn under unntaket for «sjøfart». Avgjørende er om sjøfarten er et «naturlig, integrert ledd i virksomheten» og at dykkerne har «tilstrekkelig tilknytning til skipet».

### **5.2.1 Naturlig, integrert ledd i virksomheten**

Den første forutsetningen som må være oppfylt for at innaskjærs dykking skal være omfattet av unntaket for «sjøfart», er at dykkingen er et «naturlig, integrert ledd i virksomheten».

Prinsippet om «naturlig, integrert ledd i virksomheten» kom for første gang til uttrykk i Rt. 1989 s. 624. Saken viser til en hendelse med frakt av fôr, og gjaldt altså ikke en dykkeaktivitet eller var relatert til dykkeoperasjon for øvrig. Kjennelsen tjener likevel prinsippet om «naturlig, integrert ledd i virksomheten» som utgangspunkt for valg av regulering. Høyesterett forkastet her anke over straffellelse etter arbeidsmiljøloven § 85 i forbindelse med en ulykke ved båtfrakt av fôr til et oppdrettsanlegg. Selve oppdrettsanlegget lå omentrent en kilometer fra fôrkjøkkenet. Fisken ble matet to til tre ganger daglig ved at fôret, av innehaveren og to av hans ansatte, ble brakt ut til oppdrettsanlegget i en 16 fots plastbåt med 30 hestekrefters påhengsmotor. Overfarten tok vanligvis tolv minutters tid.

Etter å ha påpekt at fiskeoppdrettsanlegg ikke faller inn under unntaket for «sjøfart», uttalte førstvoterende med tilslutning fra de øvrige dommerne på side 626:

«Slik jeg ser det, må transport av fôr i dette tilfellet anses som et naturlig, integrert ledd i virksomheten med oppdrettsanlegget og ikke som sjøfart. Anvendelsen av unntaksbestemmelsen på fôrtransportene ville medføre at de ansatte innenfor denne spesielle virksomhet dels kom inn under arbeidsmiljølovens regler, dels falt utenfor, noe som virker unaturlig og vanskelig å praktisere.»

Prinsippet har senere blitt fulgt opp i Rt. 2007 s. 1458. Saken relaterer seg i større grad (enn Rt. 1989 s. 624) til avhandlingens tematikk, ettersom at dykkingen foregikk på skip. Saken hadde sin bakgrunn i en dødsulykke etter dykking fra en slepebåt med tilhørende lettboat og lekter under legging av en vannledning innaskjærs. Det var etablert en landbasert base på øya som vannledningen skulle strekkes til, og det var tilrettelagt slik at arbeidstakerne kunne overnatte på denne basen. Det var også sengeplasser om bord på slepebåten, men disse ble

omentrent ikke brukt. Ved Frostating lagmannsrett ble dykkerfirmaet idømt foretaksbot på 150 000 kroner og selskapets styreleder og daglige leder til henholdsvis 60 og 45 dagers betinget fengsel og 25 000 kroner i bot.<sup>81</sup> Domfellelsen gjaldt overtredelse av arbeidsmiljøloven, internkontrollforskriften og dykkerforskriften.

De domfelte anket lovanvendelsen til Høyesterett og hevdet at virksomheten var «sjøfart» slik at straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven ikke kunne anvendes. Etter å ha påpekt de konkrete forhold i saken konkluderte førstvoterende i avsnitt 29 slik:

«Jeg er kommet til at dykkervirksomheten i dette tilfellet ikke har en slik tilknytning til et fartøy at det vil være naturlig å si at C hadde «arbeid på skip» [...] Det er i vår sak dykkingen som utgjør det dominerende trekk ved virksomheten. Bruken av båt må [...] ses som en integrert del av denne virksomheten.»

Dommen er enstemmig. Anken over lovanvendelsen på dette punkt ble således forkastet.

Prinsippet om «naturlig og integrert del av virksomheten» innebærer at det må foretas en skjønnsmessig vurdering. Uttalelsene fra rettspraksis viser at ikke all form for sjøbasert aktivitet gir grunnlag for unntak fra arbeidsmiljølovens virkeområde. Prinsippet gir uttrykk for at begrepet «sjøfart» omfatter alt arbeid om bord som har med *sjøfarten* å gjøre. Det er i første rekke særtrekk ved arbeidsforhold om bord på skip som kan begrunne at det opereres med to forskjellige verneregelverksregimer i Norge. Det vil derfor være både unaturlig og i strid med hva som ligger til grunn for sjøfartsinstituttet at samtlige virksomheter som benytter seg av skip i sin næring, skal underlegges regelverket for sjøfart.

Prinsippet innebærer videre at visse forutsetninger må være til stede for at dykking skal underlegges sjøfartsregelverket istedenfor arbeidsmiljøloven. De forhold som særpreger arbeid på skip må være til stede slik at arbeidstakerne anses som *sjøfolk*, og av den grunn hører inn under sjøfartslovgivningen, istedenfor den mer generelle arbeidsmiljøregelverket. Dykkevirksomhet som sådan faller derfor som utgangspunkt ikke inn under sjøfartslovgivningen, selv om dykkingen foregår fra skip.

---

<sup>81</sup> LF-2007-8565

## 5.2.2 Tilstrekkelig tilknytning til skipet

Den neste forutsetningen som må være oppfylt for at innaskjærs dykking skal være omfattet av unntaket for «sjøfart», er at dykkeren har «tilstrekkelig tilknytning til skipet».

Prinsippet om «tilstrekkelig tilknytning til skipet» kom indirekte til uttrykk allerede i NAD-1984-673 (som er redegjort for under punkt 3.1), hvor Høyesteretts kjæremålsutvalg la prinsipiell vekt på prinsippets innhold i vurderingen av om forholdet falt inn under unntaket for «sjøfart». Prinsippet har etter dette blitt stadfestet av domstolene en rekke ganger.

Den første stadfestelsen av prinsippet skjedde i Rt. 2007 s. 1458, som er omtalt i kapittelet ovenfor. Det ble i denne saken lagt til grunn at dersom dykking skal omfattes av begrepet «sjøfart», må personer som utfører dykkerarbeidet «ha særskilt tilknytning til skipet, for eksempel tilhøre skipets mannskap», jf. avsnitt 17.

I avsnitt 20 trakk Høyesterett frem dagjeldende dykkerforskrift gitt i medhold av arbeidsmiljøloven. Høyesterett viste til at forskriften inneholdt et omfattende regelverk. Selv om dykking også kan foregå fra land, ville det etter Høyesteretts syn stemme dårlig med forskriftens funksjon som det sentrale regelverk hva angår sikkerhet på dykkevirksomhetens område, om den ikke skulle kunne gjelde dykking fra skip.

I avsnitt 21 konkluderte Høyesterett med at:

«[...] skal dykking fra båt falle inn under unntaket for sjøfart, må vedkommende dykker ha en slik tilknytning til skipet og skipets virksomhet at det er naturlig at forhold som gjelder arbeidervern og arbeidsmiljø, reguleres av sjøfartslovgivningen og ikke av arbeidsmiljøloven.»

Høyesterett fremhevet videre i avsnitt 22 at:

«Forarbeidenes sterke poengtering av arbeidsmiljøloven som hovedloven på dette område, tilsier at det skal en del til for at dykkervirksomhet fra skip skal gå inn under unntaket for sjøfolk. De forhold som særpreger arbeidet på skip, må i så fall være relativt klart til stede for at dykkervirksomhet skal komme inn under unntaket.»

Det må altså foretas en skjønsmessig vurdering av om dykkingen har en «særskilt tilknytning til skipet» som tilsier at dykkeren er for maritimt mannskap å regne, og av den grunn hører til under sjøfartslovgivningen.



I en nyere avgjørelse avsagt av Sogn og Fjordane Tingrett 28. februar 2018, tas vurderingen av «særskilt tilknytning til skipet» opp igjen som retningsgivende for valg av regulering.<sup>82</sup> Saken gjaldt spørsmål om det var arbeidsmiljøloven eller skipsarbeidsloven som skulle gjelde for en rekke fartøy som hørte til selskapene Frøy Akvaservice AS og Frøy Vest AS. Fartøyene drev med diverse serviceoppdrag langs den norske kysten, og da særlig overfor oppdrettsnæringen. Frøy Vest AS hadde 16 egne fartøy i flåten sin. Fire av disse hadde yrkesdykkere om bord. Av de totalt 11 dykkebåtene i flåten til de to selskapene, så var ni av fartøyene såkalte *dykkekombinerte servicefartøy*. De to siste dykkebåtene, som var eid av Frøy Akvaservice AS, var mindre, lettere og mer hurtiggående fartøy som var kategoriserte som *hurtiggående servicebåter/dykkebåter*.

I vurderingen ble det for det første lagt vekt på at alle arbeidstakerne på de *dykkerkombinerte servicefartøyene* hadde dykkekompetanse og utførte dykkerrelaterte oppgaver. Det sentrale i den sammenheng var at disse fartøyene ikke hadde andre arbeidstakere som utførte «klassiske» skipsmannsoppgaver under oppdragene ellers.<sup>83</sup> Arbeidstakerne på båten måtte derfor regnes som mannskap i ordinær forstand på båtene, selv om de også nyttet en del av arbeidstiden sin om bord til å utføre dykk. Dykkingen utgjorde dessuten bare en del av arbeidet. Videre ble det lagt vekt på at arbeidstakerne på disse fartøyene hadde båtene som sin «base» i arbeidsperiodene, sml. NAD-1984-673, og at de måtte reise etter fartøyene istedenfor å dra til en fast landbase når de skulle mønstre på i turnusperiodene sine.<sup>84</sup> Arbeidstakerne på de dykkerkombinerte fartøyene hadde således slik tilknytning til fartøyene at de var mer å regne som skipsarbeider enn dykker.

De *hurtiggående servicebåtene/dykkebåtene* skilte seg vesentlig fra de øvrige dykkebåtene, ved at det ikke var overnattingsmuligheter om bord. Arbeidstakerne på disse båtene overnattet derfor på land, hvor de også hadde sin fritid. På denne bakgrunn mente retten at det var en svakere tilknytning mellom disse fartøyene og dykkerne om bord, og uttalte at:

«I tråd med rettsreglane slik dei er gjort greie for over framstår det som om dykkarar som har arbeid på desse to hurtiggående båtane ikkje er omfatta av unntak frå arbeidsmiljølova. Tilhøva andsynes desse to båtane synest å ha vesentleg meir til felles

---

<sup>82</sup> Frøy sakene (17-100536TVI-SOFT og 17-171594TVI-SOFT)

<sup>83</sup> Frøy sakene side 14

<sup>84</sup> Frøy sakene side 15

med dei faktiske tilhøva i Rt. 2007 s. 1458 enn det som er tilfelle for dei øvrige «dykkebåtane» i sakene her».<sup>85</sup>

I likhet med forholdene i Rt. 2007 s. 1458 utgjorde dykkingen det dominerende trekk ved virksomheten på de hurtiggående servicebåtene/dykkebåtene. Det avgjørende for retten var imidlertid at arbeidstakerne gikk i land etter endt arbeidsdag. Arbeidstakerne på disse fartøyene kunne derfor ikke sies å ha en slik tilknytning til fartøyene at det ville være naturlig å regne de som maritimt mannskap. Det samme ville vært resultatet for arbeidstakerne på de dykkerkombinerte servicefartøyene dersom de også hadde hatt landbasert base.<sup>86</sup> Hvor arbeidstakerne har sin base og fritid har derfor stor betydning i forhold til om kravet til «tilstrekkelig tilknytning til skipet» er til stedet.

---

<sup>85</sup> Frøy sakene side 16

<sup>86</sup> Frøy sakene side 15

## 6 Sammenligning av regelverket i de nordiske landene

### 6.1 Innledning

Reguleringsmåtene innenfor arbeidsretten er prinsipielt de samme i de nordiske landene. Arbeidslivets parter har stor innflytelse over arbeidslivsreguleringene. De nordiske landene har også i stor grad den samme lovgivningsmetoden ved at det utarbeides detaljerte og omfattende forarbeider som tillegges stor vekt ved tolkning og utfylling av lovteksten. Dette betegnes ofte som «den nordiske modellen» til forskjell fra eksempelvis den kontinentale rettstradisjonen hvor partene har mindre innflytelse på reguleringene og lovgivning har større betydning som reguleringsform.<sup>87</sup>

Til tross for at de regelverkene rundt om i Norden har likhetstrekk med norsk lovgivning på arbeidsrettens område, har de vesensulike løsninger når det kommer til reguleringen av sjøfarten og yrkesdykkes arbeidsrettslige vern.

I det videre foretas en kort komparativ analyse av lovvalg, arbeidstid, tilsyn og kontroll. Norsk rett sammenlignet mot de nordiske landene Sverige og Danmark.

### 6.2 Svensk rett

#### 6.2.1 Lovvalg

Arbetsmiljölagen er det primære lovverket innenfor arbeidsmiljøområdet i Sverige, og bygger prinsipielt på de samme formålsbetraktninger som den norske arbeidsmiljøloven.<sup>88</sup> Den går ut fra et helhetssyn på arbeidsmiljø og vurderer alle de faktorer som er av betydning for alle forhold på arbeidsplassen, fysiske så vel som psykiske og sosiale. Lovverket er basert på forutsetningen om at dårlig helse og arbeidsulykker må forebygges og at et godt arbeidsmiljø skal utvikles. Arbeidsmiljøet må være tilfredsstillende med tanke på arbeidets art og utvikles i

---

<sup>87</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. s. 40

<sup>88</sup> SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen

takt med den sosiale og teknologiske utviklingen i samfunnet generelt, jf. arbeidsmiljölagen kapittel 2 § 1.

Virkeområdet for arbeidsmiljölagen er noe videre enn etter norsk rett. Sjøfart har tradisjonelt vært unntatt fra arbeidsmiljölagen, og vært regulert særskilt gjennom fartygssikkerhetslagen.<sup>89</sup> I juli 2003 gjennomgikk arbeidsmiljölagen en større revisjon, og anvendelsesområdet ble utvidet og tilpasset til også å gjelde for «fartygsarbeite».<sup>90</sup> Det spiller således ingen rolle om dykkingen foregår fra skip eller fra land, slik som det sondres mellom i norsk rett. Arbeidsforholdet reguleres uavhengig av hvor det dykkes fra av arbeidsmiljölagens bestemmelser. Bakgrunnen for at arbeidsmiljölagen nå også skulle gjelde for sjøfart, var at EU de siste årene hadde kommet med en rekke arbeidsmiljødirektiver som både gjelder forhold på land og til sjøs. Dessuten var forskjellene mellom arbeidsmiljøet på land og til sjøs mindre enn før. Særregler som kun passet for sjøfarten var også få, slik at det ikke var nødvendig å unnta sjøfarten fullstendig fra arbeidsmiljölagen.<sup>91</sup>

På grunn av behovet for enkelte særregler i tilknytning til arbeidsforhold til sjøs, ble det ved lovrevisjonen besluttet å gi et eget kapittel i fartygssikkerhetslagen om arbeidsmiljø på skip. Fartygssikkerhetslagens anvendelsesområde er tilnærmet likt det som følger av skipssikkerhetsloven. Loven får anvendelse på alle fartøy som anvendes til sjøfart innen Sveriges sjøterritorium samt på svenske fartøy som anvendes til sjøfart utenfor sjøterritoriet, jf. fartygssikkerhetslagen § 1.

## 6.2.2 Tilsyn og kontroll

Til tross for at lovvalget er uavhengig av om det arbeides fra land eller til sjøs, skilles det mellom landbasert arbeid og «fartygsarbeite» når det gjelder tilsyn. Arbeidsmiljøverket er alminnelig tilsynsmyndighet etter arbeidsmiljölagen, mens det er Transportstyrelsen, i

---

<sup>89</sup> SFS 1988:49 Fartygssikkerhetslagen

<sup>90</sup> <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf> til § 2 (sist besøkt 28.04.21)

<sup>91</sup> NOU 2005: 14 På rett kjøl. Ny skipssikkerhetslovgivning punkt 5.2.6

samarbeid med Arbeidsmiljøverket, som fører tilsyn med «fartyg» og «fartygsarbeite», jf. arbeidsmiljøloven kapittel 1 § 2 annet ledd og fartygssikkerhetsloven kapittel 5 § 1 første ledd.

«Fartygsarbeite» er definert som «arbeite for fartygets räkning som utförs ombord eller på annat ställe av någon som följer med fartyget», jf. fartygssikkerhetsloven kapittel 1 § 2 nr. 2.

En naturlig språklig forståelse av ordlyden trekker i retning av at dykking er å anse som «fartygsarbeite», slik at dykkevirksomhet hörer inn under Transportstyrelsens myndighet i samarbeid med Arbeidsmiljøverket. Dykking hörer imidlertid under Arbeidsmiljøverket, som regulerer forhold knyttet til yrkesdykking særskilt i AFS 2010:16 Dykeriarbeite:

Arbeidsmiljøverkets föreskrifter om dykeriarbeite samt allmänna råd om tillämpingen av föreskrifterna.<sup>92</sup> Forskriften har flere likhetstrekk med det som följer av den norske forskrift om utförelse av arbeid kapittel 26.

### **6.2.3 Arbeids- og hviletidsordninger etter arbeidstidsloven**

Verken arbeidsmiljøloven eller fartygssikkerhetsloven inneholder bestemmelser om arbeids- eller hviletid. I Sverige reguleres arbeids- og hviletiden særskilt i egne lover. Arbeidstidsloven angir rammer for arbeidstidens lengde og plassering.<sup>93</sup> Lovens anvendelsesområde er i utgangspunktet det samme som etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidstidsloven § 1 første ledd.

Loven gjelder likevel ikke for «fartygsarbeite», jf. arbeidstidsloven § 2 første ledd nr. 4. Det er Arbeidsmiljøverket som har kompetanse til å føre tilsyn og kontroll med loven, jf. arbeidstidsloven § 20.

#### **6.2.3.1 Alminnelig arbeidstid, gjennomsnittsberegning og jourtid**

I motsetning til norsk rett, har arbeidstidsloven ingen egne regler om lengden på den alminnelige arbeidstiden, kun for den ukentlige. Alminnelig ukentlig arbeidstid skal være begrenset til 40 timer per uke, jf. arbeidstidsloven § 5 første ledd. I bestemmelsens annet ledd åpnes det for gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden over en periode på fire uker dersom det «behövs med hänsyn till arbetes natur eller arbetsförhällanden i övrigt». Det

---

<sup>92</sup> Opplysning innhentet fra Transportstyrelsen pr. e-post den 04.05.2021.

<sup>93</sup> SFS 1982:673 Arbeidstidsloven

stilles imidlertid ingen krav til avtale for slik gjennomsnittsberegning, slik det gjør etter det norske arbeidsmiljøloven. I Sverige hører det inn under arbeidsgivers styringsrett.

I tillegg til alminnelig arbeidstid, åpner arbetstidslagen for såkalt «jourtid» som kommer i tillegg til den alminnelige arbeidstid. I norsk rett er det tilsvarende begrepet *hvilende vakt*. Det er ikke en egen regulering av hvilende vakt etter norsk rett, dette er en del av den alminnelige arbeidstiden i Norge. Jourtid kan benyttes med inntil 48 timer per fire uker, eller 50 timer per kalendermåned, forutsatt at det er nødvendig ut fra virksomhetens natur, jf. arbetstidslagen § 6.

### **6.2.3.2 Daglig- og ukentlig hviletid**

Etter svensk rett skal en arbeidstaker ha minst 11 timer sammenhengende hvile i løpet av 24 timer, jf. arbetstidslagen § 13. Dette kravet er det samme som etter arbeidsmiljøloven og følger av EUs arbeidstidsdirektiv, som også Norge er forpliktet til å etterkomme gjennom EØS-avtalen.<sup>94</sup> Arbeidstakere skal videre ha en ukentlig sammenhengende hvile på 36 timer i løpet av sju dager, jf. arbetstidslagen § 14. Unntak etter hovedregelen i §§ 13 og 14 kan bare gjøres i enkelttilfeller, dersom det oppstår uforutsette hendelser utenfor arbeidsgivers kontroll, jf. annet ledd i de ovennevnte bestemmelser.

### **6.2.3.3 Overtid**

Overtid er prinsipielt definert likt i arbeidsmiljøloven og den norske arbeidsmiljøloven, jf. arbetstidslagen § 5, med unntak av at *hvilende vakt* ikke regnes på toppen av alminnelig arbeidstid etter norsk rett. Svensk rett opererer imidlertid med to typer overtid: «Allmän» og «extra» overtid.

Allmän overtid kan pålegges av arbeidsgiver inntil 48 timer i løpet av en periode på fire uker eller 50 timer i en kalendermåned, jf. arbetstidslagen § 8. Maksimal allmän overtid i løpet av

---

<sup>94</sup> Direktiv 2003/88/EF om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden, inntatt i EØS-avtalens vedlegg XVIII

et kalenderår er dog høyst 200 timer. Allmenn overtid betinges av at «det finns säskilt behov av ökad arbetstid».

Extra overtid, det vil si overtid utover allmenn overtid, kan pålegges med inntil 150 timer i løpet av et kalenderår, jf. arbeidstidslagen § 8 a første ledd. Slik overtid skal i utgangspunktet benyttes dersom den allmänna overtiden allerede er brukt opp. For å benytte extra overtid, er det videre et vilkår at «det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt».

Den totale overtiden av allmenn- og extra overtid, må ikke overstige 48 timer i løpet av en periode på fire uker eller 50 timer til sammen i en kalendermåned, jf. arbeidstidslagen § 8 a annet ledd.

Sammenlignet med overtidsreglene i norsk rett, kan arbeidsgiver pålegge mer overtid etter svensk rett. De svenske grensene for pålagt overtid er som omtalt ovenfor 50 timer per måned, og 350 timer i løpet av ett år. Tilsvarende norske grenser er 25 timer per fire uker, og 200 timer per år.

## 6.3 Dansk rett

### 6.3.1 Lovvalg, tilsyn og kontroll

I Danmark reguleres sjøfart enten av arbeidsmiljølovgivningen eller sjøfartslovgivningen med tilhørende *bekendtgørelser*. Bekendtgørelser er regler som utdyper eller presiserer reglene i en lov. Bekendtgørelser utstedes administrativt av et departement, og har samme virkning overfor borgerne som en lov, selv om den ikke er vedtatt av parlamentet.<sup>95</sup> På tilsvarende måte som etter den norske arbeidsmiljøloven, får heller ikke den danske arbeidsmiljøloven anvendelse for sjøfart, med unntak av «lasting og losning» og «værftsarbejde».<sup>96</sup> Hvilken lov som gjelder beror på arbeidets art, det vil si om arbeidet utføres av skipets besetning eller

---

<sup>95</sup> <https://www.ft.dk/da/leksikon/Bekendtgørelse> (sist besøkt 28.04.21)

<sup>96</sup> LBK nr 674 af 25/05/2020 (arbejds miljøloven), jf. § 3 annet ledd

ansatte fra landbasert virksomhet. Det er dog ikke avgjørende om skipet ligger til kai eller er til sjøs.<sup>97</sup>

Dykking står i en mellomstilling og er ikke sjøfart som sådan. Som følge av dette er yrkesdykking regulert særskilt gjennom Lovbekendtgørelse nr 69 af 17. januar 2014 af lov om dykkerarbejde og dykkermateriel m.v. (dykkerloven). Dykkerloven er rammeloven om dykking generelt, og får anvendelse for alt dykkerarbeid på dansk territorium og på dansk kontinentalsokkelområde, jf. dykkerloven § 2. Loven bygger på sikkerhetsbetraktninger, og skal fremme sikkerhets- og sunnhetsmessige forhold for yrkesdykkere, jf. dykkerloven § 1. Dykkerloven gir blant annet bestemmelser om krav til utdanning og dykkerbevis, jf. dykkerloven §§ 3 til 11, arbeidets utførelse, jf. dykkerloven § 12, dykkermateriell, jf. dykkerloven § 14, tilsyn, jf. dykkerloven § 18 og straff, jf. dykkerloven § 23. I tillegg til dykkerloven er det også gitt bekendtgørelser om blant annet dykkermateriell, dykkerarbeidets sikre utførelse, legeundersøkelser av dykkere og dykkerutdanning.<sup>98</sup>

Dykkerloven og øvrige bekendtgørelser vedrørende yrkesdykking ligger under Søfartsstyrelsens myndighetsområde. Søfartsstyrelsen har prinsipielt de samme oppgaver som det norske Sjøfartsdirektoratet, men myndighetsområdet er noe videre når det gjelder dykking. Søfartsstyrelsen har myndighet og kompetanse for hele det arbeidstekniske og sikkerhetsmessige med dykking. Myndighetens kompetanse er altså ikke begrenset til å gjelde en enkelt yrkesgruppe av dykkere, men gjelder både for dykking innaskjærs, off-shore og ved oppdrettsanlegg. Grunnlaget for Søfartsstyrelsens oppgaver og myndighet i tilknytning til arbeidsmiljøet til sjøs, er regulert i LBK nr 1629 af 17/12/2018 (bekendtgørelse af lov om sikkerhed til søs) med tilhørende bekendtgørelser.

Motstykket til Søfartsstyrelsen er Arbejdstilsynet, som har myndighet og kompetanse på arbeidsmiljøområdet for landbasert virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 13.

---

<sup>97</sup> <https://at.dk/brancher/uden-for-brancher/arbejdsmiljoe-paa-skibe/> (sist besøkt 28.04.21)

<sup>98</sup> BEK nr 1394 af 12/12/2013 (Bekendtgørelse om dykkermateriel), BEK nr 1395 af 12/12/2013 (Bekendtgørelse om dykkerarbeidets sikre utførelse), BEK nr 476 af 17/06/1999 (Bekendtgørelse om lægeundersøgelse af dykkere) og BEK nr 1393 af 12/12/2013 (Bekendtgørelse om dykkeruddannelser)



Uansett hvilket lovverk som gjelder, arbeider det danske Arbejdstilsyn proaktivt samme med Søfartsstyrelsen i håndhevelsen av lovene. På denne måten sikres det at det er en grenseflate mellom de to myndighetsområdene, og at ingen arbeidstakere havner i den situasjon at de står i grenseland mellom myndighetsområdene, slik yrkesdykkere risikerer etter norsk rett.<sup>99</sup>

### 6.3.2 Arbeidstidsordninger

Dykkerloven gir ikke bestemmelser om arbeidstidsordninger. Arbeidstidsordninger reguleres enten av arbeidsmiljøloven eller sjøfartslovgivningen. Hvilket regelverksregime som gjelder vedrørende arbeids- og hviletid beror på hvilken type dykking det er tale om. Off-shore dykking reguleres særskilt gjennom BEK nr 1936 af 12/12/2013 (bekendtgørelse om offshoredykkeroperationer og offshoredykkermateriel) og sjøfartslovgivningen for øvrig. For dykking innaskjærs går det er skille mellom dykkerarbeid fra skip, hvor dykkere og dykkerpersonell overnatter om bord eller ikke, jf. bekendtgørelse om dykkerarbeidets sikre utførelse § 6 annet ledd.

Etter bekendtgørelse om dykkerarbeidets sikre utførelse § 6 annet ledd gjelder LBK nr 73 af 17/01/2014 (lovbekendtgørelse af om søfarendes ansættelsesforhold m.v.) for dykkerarbeid fra skip, hvor dykkere og dykkerpersonell overnatter om bord. Det følger av lovbekendtgørelse af søfarendes ansættelsesforhold m.v. § 57 at «søfarende skal have regelmæssige, uafbrudte hvileperioder, der er tilstrækkeligt lange til at sikre sundheden og sikkerheden». Hva som ligger innenfor kravet som oppstilles i bestemmelsen her, er lagt til Erhvevs- og vækstministeren å fastsette.

Arbeidstiden for dykkere i Danmark samsvarer prinsipielt med det som gjelder etter norsk rett. Gjennom BEK nr 676 af 21/05/2015 (bekendtgørelse om søfarendes hviletid mv.) er det gitt mer presise bestemmelser om hviletid. Etter bekendtgørelsens § 5 annet ledd skal hviletiden for hvert arbeidsdøgn være på minst 10 timer. Den samlede hviletiden for en uke skal være på minst 77 timer, jf. annet ledd.

For dykkere og dykkerpersonell som ikke overnatter om bord, og som ikke er underlagt off-shore virksomhet, gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeids- og hviletid, jf.

---

<sup>99</sup> Opplysning innhentet fra Søfartsstyrelsen pr. e-post den 17.03.2021.

bekendtgørelse om dykkerarbejds sikre udførelse § 6 annet ledd annet punktum. Etter arbeidsmiljøloven § 50 skal arbeidstiden tilrettelegges slik at de ansatte får en hvileperiode på minst 11 sammenhengende timer innen en 24-timers periode. Videre skal ansatte, innenfor en periode på sju dager, ha ett ukentlig «fridøgn» som skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, jf. arbeidsmiljøloven § 51.

Verken sjøfartslovgivningen eller arbeidsmiljøloven opererer med noe overtidsbegrep, slik det gjøres etter både norsk og svensk rett.

## 7 Gir dagens regulering et tilstrekkelig vern?

### 7.1 Innledning

I kapittelet foretas en rettspolitisk vurdering av om alle dykkere er underlagt et hensiktsmessig regelverk, om arbeidstidsordningene er forsvarlige, om dykkerne er underlagt et kompetent tilsynsorgan og om dagens regulering er i tråd med EMK artikkel 3. Problemstillingen som søkes løst er om dagens regulering gir et tilstrekkelig vern.

### 7.2 Gråsone

Høyesterett avsa 20. september 2018 enstemmig dom som gjaldt spørsmålet om påstått uforsvarlig dukking etter kamskjell kunne straffes etter arbeidsmiljøloven § 19-1.<sup>100</sup> Saken representerer en mulig svikt i regelverket, ved at enkelte dykkere risikerer å havne imellom regelsettene som skal verne om deres arbeidsforhold.

Saken oppstod som følge av at en dykker omkom under dukking etter kamskjell. Firmaet dykkeren hadde avtale med ble satt under tiltale for en rekke brudd på arbeidsmiljøloven § 19-1. Høyesterett kom i motsetning til lagmannsretten til at kamskjelldukkingen ikke kunne straffes etter arbeidsmiljøloven. Det ble vist til at en vanlig språklig forståelse av begrepet «fangst og fiske» dekker det å dykke etter og sanke kamskjell fra båt, slik arbeidet foregikk i saken. At høsting av kamskjell anses som «fiske og fangst» etter deltakerloven når øvrige vilkår er oppfylt, tilsa at det samme måtte gjelde etter arbeidsmiljøloven. Da saken gjaldt straff og dermed var innenfor lovkravets kjerneområde, ble det lagt avgjørende vekt på at lovens ordlyd med tyngde talte for at dukkingen ikke kunne straffes etter arbeidsmiljøloven.

Høyesterett tok imidlertid ikke stilling til om arbeidsforholdet var underlagt sjøfartslovgivningen. Hvorvidt denne gruppen av yrkesdykkere er underlagt et hensiktsmessig verneregulering, er derfor noe uklart.

Arbeidsmiljøloven § 1-2 kan ikke tolkes antitetisk. Det foreligger derfor ingen automatikk i at et arbeidsforhold som faller utenfor arbeidsmiljølovens virkeområde, av den grunn hører inn

---

<sup>100</sup> HR-2018-1781-A

under sjøfartslovgivningen. Som vist til under punkt 5.5.2 skal det en del til for at dykkevirksomhet fra skip skal gå inn under unntaket for sjøfolk. Reelle hensyn taler for at vurderingen av unntaket for «sjøfart» i relasjon til dykkevirksomhet, bør gjøres tilsvarende for unntaket for «fangst og fiske». Problemstillingen er imidlertid ikke berørt av rettsapparatet eller i øvrige rettskilder. Det foreligger derfor ingen fasit på hvorvidt dykking etter marine arter faller innenfor sjøfartsregelverkets anvendelsesområde.

Som en konsekvens av dagens regulering og den uavklarte situasjonen, risikerer enkelte yrkesdykkere å havne i en gråson. Gråsonen representerer en tilstand hvor dykkerne risikerer at verken arbeidsmiljøloven eller sjøfartslovgivningen får anvendelse på arbeidsforholdet. Situasjonen strider både mot lovgivers intensjon om at alle arbeidstakere skal være underlagt et hensiktsmessig vernelovverk, og formålene bak verneavgivningene. Verneavgivningene er til for å beskytte arbeidstakere og verne om et godt arbeidsmiljø, og det er et legitimt hensyn at reguleringen skaper forutberegnelighet for partene i arbeidslivet.

Gråsonen medfører at enkelte arbeidstakere ikke med rimelighet kan forutse om arbeidsforholdet verner om deres helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Gråsonen skaper dessuten usikkerhet i relasjon til om dykkevirksomheten er underlagt et kompetent tilsynsorgan, og videre om tilsynsorganet i det hele tatt har kompetanse før tilsyn og kontroll med virksomheten.

Gråsonen som dagens rettstilstand representerer at dagens regulering ikke er tilstrekkelig.

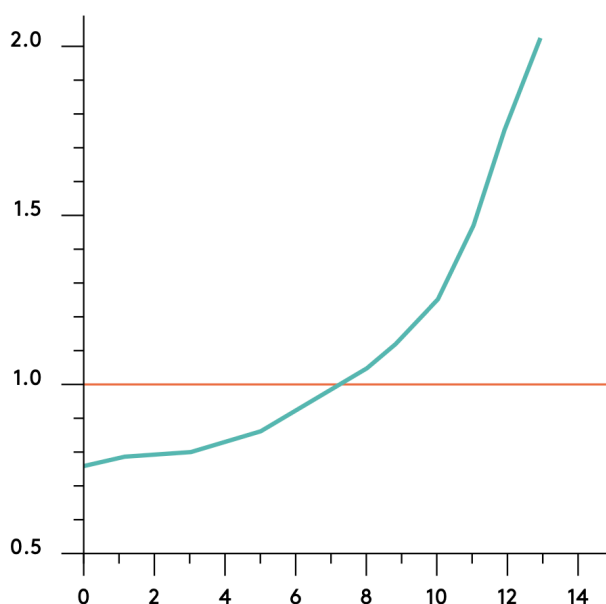
### **7.3 Arbeidstidsordninger**

Avgrensningen mellom arbeid og fritid er både praktisk og juridisk viktig, og har vært et viktig tema i den arbeidsrettslige historie. Avgrensningen er blitt stadig vanskeligere i nyere tid med de muligheter for å utføre mange typer arbeid utenfor det faste arbeidsstedet. Regler om arbeidstid og arbeidsfri/hviletid må derfor ses i sammenheng.

Forskning viser at lange arbeidsdager kan gi økt risiko for ulykker eller feilhandlinger. Konkret kan arbeidstid utover åtte timer gi en økt risiko for ulykker på rundt 50 prosent, og

tilsvarende over 12 timer på 100 prosent, med en kumulativ effekt utover i arbeidstiden.<sup>101</sup> Jo lengre arbeidsdager og arbeidsuker, jo mer vil arbeidstakerne være utsatt for fysiske og mentale belastninger i arbeidet.

Figuren under viser sammenhengen mellom timer siden skiftstart, risiko for feilhandlinger og skiftlengde, sammenlignet med normal arbeidstid på 7,5 til 8 timer. Kurven viser et gjennomsnitt. For noen vil ytelses- og konsentrasjonsevnen reduserer tidligere, mens andre kan holde på lengre før behovet for restitusjon oppstår.



**Figur 2: Sammenhengen mellom timer siden skiftstart, risiko for feilhandlinger og skiftlengde, sammenlignet med normal arbeidstid.**<sup>102</sup>

Ett alvorlig problem med lang arbeidstid er ofte at det begrenser den arbeidsfrie perioden mellom skiftene og mulighetene til å sove. Søvn er et av menneskets basalbehov og er

---

<sup>101</sup> Skogstad, «Kunnskapsstatus ved dykking innaskjærs og i offshorevirksomheten», *STAMI-rapport*, nr. 4 2017 s. 45

<sup>102</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-2020-arbeidstid> side 12 (sist besøkt 28.04.21)

avgjørende for god funksjonsevne og restitusjon. Søvn og restitusjon er daglige behov som ikke kan utsettes uten at det innebærer uheldig belastning. I risikofylte yrker er det derfor helt avgjørende for at arbeidet skal være i tråd med de krav som stilles til helse, miljø og sikkerhet, at arbeidstakerne får tilstrekkelige lange hvileperioder og søvn.

Når forskning viser at arbeidstidsordningen har stor innvirkning på arbeidstakernes fysiske, så vel som psykiske helse, kan det stilles spørsmål til hvorfor enkelte dykkere skal være underlagt videre ytterrammer når det gjelder arbeids- og hviletid, i forhold til øvrige dykkere som utfører tilsvarende arbeidsoppgaver, bare fra en annen base. Uavhengig av om en dykker er å anse som maritimt mannskap eller ikke, er risikobildet det samme. Det er dykkingen som er det risikoskapende elementet og som det derfor bør tas utgangspunkt i. Dykkingens karakter og likheten med dykking fra landbaserte virksomheter tilsier at utsendte dykkere på skip bør ha et tilsvarende vern som utsendte dykkere med base på skip.

Det er ikke omstridt om arbeidstidsbestemmelsene som følger av arbeidsmiljøloven ivaretar dykkernes helse, miljø og sikkerhet på en god måte. Spørsmålet er om de arbeidstidsrammene som trekkes opp i sjøfartslovgivningen gir et tilstrekkelig vern.

Sjøfartsregelverket er som nevnt tilpasset det å ha arbeidsplass på et fartøy. Fartøy skal normalt ha døgndrift slik at arbeidstidsregelverket i arbeidsmiljøloven ikke passer. Sjøfolk har heller ikke familiære og sosiale forpliktelser å forholde seg til når de er til sjøs. Det er følgelig en fordel å kunne arbeide i lengre perioder, for å kunne ha tilsvarende fri når de mønster av. Disse hensyn legitimerer det å ha særegne arbeidstidsordninger til sjøs.

Arbeidstidsordningene etter sjøfartslovgivningen er imidlertid ikke tilpasset dykkevirksomheten. Arbeid på fartøyets dekk skiller seg vesentlig fra arbeid under vann. Det er ikke tvilsomt at skipsarbeidere også utsettes for mange risiko- og faremomenter i sitt arbeid til sjøs, men risikobildet til dykkere må kunne sies å være vesentlig høyere. Begrunnelsen for at risikobildet for dykkere er mer komplekst, bunner prinsipielt i at de arbeider under vann og utsettes for en rekke risiko- og faremomenter som generelt ikke gjør seg gjeldende ved arbeid på land, eller om bord på et fartøy. Den risiko som følger av å arbeide under vann, kommer i tillegg til øvrige risikofaktorer som er knyttet til å ha sitt arbeid på sjøen.

En sammenligning av forekomsten av arbeidsskadedødsfall i ulike bransjer for perioden 1996 til 2010 utarbeidet av Health and Safety Executive (HSE UK), viser at dødsfall innen

yrkesdykking i betydelig grad overgår andre bransjer.<sup>103</sup> Konsekvensen av forlengende arbeidsdager kan medføre at dykkeren er i mindre stand til å ivareta egen sikkerhet ved slikt arbeid.

Arbeidstiden medfører ikke bare risiko for den som utfører selve dykkingen. Et dykkelag består av minst fire personer: En dykkeleder, en dykker, en beredskapsdykker og en lineholder, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 26-27 annet ledd. For å fordele den belastningen som dykking innebærer, samt minske risikoen for sykdom og skader, for eksempel trykkfallsyke, er det normalt at mannskapet på dykkelaget rullerer på rollene. Dersom det skal utføres flere dykk på en arbeidsdag, veksles det derfor ofte mellom hvem som utfører selve dykket, og hvem som utfører de øvrige arbeidsoppgavene over vann. Feilhandlinger kan følgelig få konsekvenser for hele dykkelaget.

Som illustrasjon på ovennevnte kan følgende eksempel nevnes: Arbeidsdagen til et dykkelag strekker seg over åtte timer. En av dykkerne har utført ett eller flere dykk tidligere på dagen, og nå skal det gjennomføres en ny dykkeoperasjon. Vedkommende som allerede har gjennomført ett eller flere dykk, skal nå være lineholder og føre kontroll med dykkingen fra fartøyet. Risikoen for feilhandlinger knytter seg i dette tilfellet ikke nødvendigvis til selve dykkeaktiviteten, men hos dykkeren som skal medvirke til at dykkeoperasjonen er forsvarlig. Prestasjonsevnene til de som fører kontroll med dykkingen fra båten, kan følgelig gå på bekostning av den som skal utføre dykkeaktiviteten.

Belastende arbeidstid svekker ytelses- og konsentrasjonsevnen, og følgelig evnen til å føre et fartøy. Dersom dykkerne utsettes for belastende arbeidstid, kan det også knyttes potensiell fare for hele dykkelaget, eller tredjepersoner som de møter til sjøs, når dykkerne skal føre båten inn til land, base eller en ny lokasjon.

En arbeidstidsordning som går utover prestasjonsevnen innebærer videre en stressbelastning, da redselen for å gjøre feil kan få store konsekvenser både for dykkeren selv og for resten av dykkelaget. Stress er en faktor som øker risikoen for å gjøre feil. Yrkesdykkere er særlig utsatt fordi de har et stort ansvar under dykkeoperasjoner. Ansvaret handler om menneskers liv og helse. Konsekvensen av selv små feil i tilknytning til en dykkeoperasjon, kan få fatale

---

<sup>103</sup> Skogstad, «Kunnskapsstatus ved dykking innaskjærs og i offshorevirksomheten», *STAMI-rapport*, nr. 4 2017 s. 18

konsekvenser. Følgene av feil under en dykkeoperasjon kan også være så stor at den ikke kan reverseres.

Ulykker og dødsfall innen arbeidsdykking overgår i betydelig grad andre bransjer. Dykking har en akkumulerende helseeffekt på kroppen, slik at den totale arbeidstiden medfører en særskilt risiko for de som utfører dykk. Forsvarlige arbeidstidsordninger er derfor et svært viktig bidrag for å ivareta dykkersikkerheten. Ikke bare i arbeidsmiljø- og sikkerhetssammenheng, men også fysiologisk.

Sjøfartslovgivningen inneholder ikke et tilsvarende krav til forsvarlighet som oppstilles i arbeidsmiljøloven § 4-1. Kravet til arbeidsmiljøet er ikke statisk og må skjerpes i forhold til samfunnsutviklingen og ny kunnskap om risikofaktorer ved arbeidsmiljøet.

Sjøfartslovgivningen tar følgelig ikke, i samme grad som arbeidsmiljøloven, høyde for den utviklingen som har skjedd i dykkenæringen.

Hva som er å anse som forsvarlige arbeidstidsordninger må vurderes opp imot risikoen som arbeidsforholdet representerer. Den særlige risikoen som dykking i seg selv utgjør, samt kunnskapen om arbeidstidens betydning i denne sammenheng, taler for at yrkesdykkere ikke bør arbeide etter belastende arbeidstidsordninger. Hensynet til arbeidstakernes vernemessige behov bør tillegges større vekt enn bedriftsøkonomiske og produksjonsmessige behov, altså skipets drift. Hvorvidt arbeidstidsordningen som følger av sjøfartslovgivningen går utover de helsemessige og sikkerhetsmessige krav som bør legges til grunn ved dykking innaskjærs, må videre ses i forhold til hvor mye tid som medgår til dykking i løpet av en arbeidsdag. Dersom dykkingen kun utgjør en liten andel av arbeidsdagen og rulleres på av dykkelaget, eller kun foregår sporadisk i løpet av perioden hvor arbeidstakerne er påmønstret, trekker det i retning av at arbeidstidsordningene etter sjøfartslovgivningen er forsvarlige.

Ett annet problem med dagens regulering er at virksomheter som er underlagt sjøfartsregelverket lettere kan favoriseres når det gjelder arbeidsoppdrag. Det er ikke usannsynlig at arbeidskraft som kan arbeide lengre perioder er å foretrekke, fremfor eksempelvis en dykkerbåt som er underlagt arbeidsmiljølovens strammere arbeidstidsrammer. Dykkere som underlegges sjøfartsregelverket kan derfor påføres en større belastning i form av arbeidsmengde og stress. Denne belastningen bør dykkerne vernes mot.



## 7.4 Tilsyn og kontroll

Arbeidstilsynet har bred og lang erfaring med å føre tilsyn med dykking, og har opparbeidet seg særskilt kompetanse på området gjennom satsningen på området. Arbeidstilsynet har også erfart viktigheten av et systematisk og forsvarlig tilsyn etter dykkingen som foregikk under pionértiden. Det er ikke omtvistet at det tilsyn og den kontroll som gjennomføres i regi av Arbeidstilsynet, oppfyller de forutsetninger som ligger til grunn for å gjennomføre tilsyn og kontroll med innaskjærs yrkesdykking på en forsvarlig og kompetent måte.

Det er i all hovedsak Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet som innehar kompetanse med innaskjærs dykking i dag. Sjøfartsdirektoratet har lang erfaring med å føre tilsyn med skip, rederiers sikkerhetsstyring og sjøfolks arbeids- og levevilkår generelt, men mangler spisskompetanse når det gjelder dykkevirksomhet. Når det gjelder det dykkefaglige er Sjøfartsdirektoratet derfor avhengig av å støtte seg på de øvrige tilsynsmyndighetene for å kunne gjennomføre tilsyn og kontroll med innaskjærs dykking på en forsvarlig og tilfredsstillende måte.

Sjøfartsdirektoratets tilsyn og kontroll med innaskjærs dykkervirksomhet gir ikke et tilstrekkelig vern.

## 7.5 Er dagens regulering i tråd med EMK artikkel 2?

### 7.5.1 Vilnes and Others v. Norway

EMK artikkel 2 har tidligere vært påstått krenket i forbindelse med dykking i Nordsjøen. EMD avsa 5. desember 2013 dom i saken Vilnes and others v. Norway.<sup>104</sup> Saken gjaldt klage fra tidligere Nordsjødykkere, som gikk ut på at Norge hadde krenket deres rettigheter etter EMK på grunn av måten som dykkevirksomheten knyttet til oljeutvinningen i Nordsjøen hadde vært organisert på. Dykkerne hevdet at de var blitt påført alvorlig helseskade som følge

---

<sup>104</sup> *Vilnes and others v. Norway* [C] 2013, no. 52806/09

av arbeidet i Nordsjøen, herunder at myndighetene hadde unnlatt å innføre adekvate sikkerhetsbestemmelser og i for stor grad gitt selskapene dispensasjon fra disse.

EMK konkluderte i denne saken med at staten hadde truffet adekvate tiltak for å beskytte dykkernes liv og helse. Staten hadde følgelig oppfylt sine positive forpliktelser etter EMK artikkel 2. Saken fastslår imidlertid prinsipper av relevans for menneskers personlige sikkerhet. Dommen må derfor antas å få stor betydning innenfor sitt område.

EMD fastslo innledningsvis at EMK artikkel 2 er anvendelig i tilfeller der liv og helse er særlig utsatt, selv om ikke liv har gått tapt.<sup>105</sup>

Ved vurderingen av klagerens anførsel om manglende sikkerhet for Nordsjødykkerne bygde EMD på prinsipper fastslått i *Kolyadenko and Others v. Russia*, som oppsummerer de rettslige utgangspunktene i *Öneryildiz v. Turkey*, og *Budayeva and Others v. Russia*.<sup>106</sup>

Det ble i *Kolyadenko*-dommen påpekt at den forpliktelsen til å ta alle hensiktsmessige skritt for å sikre liv som følger av EMK artikkel 2, prinsipielt innebærer «[...] a primary duty on the State to put in place a legislative and administrative framework designed to provide effective deterrence against threats to the right to life.» Denne plikten gjelder ved «[...] any activity, wheter public or not», og ikke minst i tilknytning til farlige virksomheter. Blant disse forebyggende tiltakene bør det særlig legges vekt på «[...] the public's right to information, as established in the case-law of the Convention institutions». Videre ligger det i utgangspunktet innenfor «[...] the Contracting State's margin og appreciation» å bestemme hvordan staten skal sikre sine forpliktelser etter EMK artikkel 2. Vurderingen av et eventuelt konvensjonsbrudd må også ta i betraktning «[...] the particular circumstances of the case», altså hvor sammensatt eller komplisert livsområde man befinner seg på.<sup>107</sup>

EMD bemerket videre to ting av betydning for intensiteten ved prøvingen. Det første gjaldt sakens kompleksitet, som ble karakterisert ved at den reiste «issues of a highly technical

---

<sup>105</sup> *Vilnes and others v. Norway* [C] 2013, no. 52806/09 premiss 219

<sup>106</sup> *Kolyadenko and others v. Russia* [C] 2012, nr. 17423/05, *Öneryildiz v. Turkey* [GC] 2004, no. 48939/99 og *Budayeva and others v. Russia* [C] no. 15339/02

<sup>107</sup> *Vilnes and others v. Norway* [C] 2013, no. 52806/09 premiss 220 / *Kolyadenko and others v. Russia* [C] 2012, nr. 17423/05 premiss 157 til 161

nature».<sup>108</sup> Det andre gjaldt behandlingen av saken ved de nasjonale domstolene, som EMD betegnet som «careful and thorough review».<sup>109</sup>

EMD så ingen grunn til å tvile på fakta fra nasjonale domstoler, og tok etter dette samme utgangspunkt som Høyesterett gjorde i Rt. 2009 s. 1237 vedrørende de faktiske spørsmålene. I rettslig henseende bygde EMD på de prinsipper som er oppsummert i *Kolyadenko and Others v. Russia*.

EMD la til grunn at det var etablert forsvarlige arbeidsforhold for dykkerne. Kontrollen med dykkevirksomheten hadde ikke vært organisert på en uforsvarlig måte. Inspeksjoner hadde forekommet hyppigere etter at Oljedirektoratet overtok ansvaret i 1978 i forhold til tidligere, men bemerket i den forbindelse at dette skyldtes økte ressurser, uten å gå inn på om manglende bevilgninger var relevant for om artikkel 2 var overtrådt. EMD anså videre norske myndigheters dispensasjoner fra sikkerhetsforskriftene for å være basert på en forsvarlig avveining av motstridende interesser. I tillegg fremhevet EMD at klagerne hadde fått prøvd spørsmålet om erstatning på nasjonalt grunnlag for norske domstoler, og at det var etablert frivillige erstatningsordninger, som ga klagerne mulighet til å få kompensasjon for skader.<sup>110</sup>

Ett punkt ble imidlertid vurdert annerledes, og det knyttet seg til at myndighetene i praksis hadde godtatt at dykkerselskapene fortsatte å bruke raske dekompresjonstabeller så lenge som de gjorde. EMD fant det sannsynlig at klagernes helse hadde forverret seg betydelig som følge av trykkfallsyke, forårsaket av bruk av for raske dekompresjonstabeller. EMD bemerket i denne sammenheng at standardiserte dykketabeller ikke var tatt i bruk før 1990, og at trykkfallsyke etter dette var svært sjelden. Etter EMDs syn virket det dermed som sannsynlig at myndighetene ville ha lyktes i å raskere fjerne hva som synes å ha vært en sentral årsak til den overdrevne risiko for klagernes sikkerhet og helse, dersom myndighetene hadde grepet inn tidligere for å hindre bruk av raske dekompresjonstabeller.<sup>111</sup>

På grunn av ovennevnte la EMD til grunn at det var fremlagt klare bevis for en årsakssammenheng mellom bruken av de for raske dekompresjonstabellene og klagernes

---

<sup>108</sup> *Vilnes and others v. Norway* [C] 2013, no. 52806/09 premiss 221

<sup>109</sup> *Vilnes and others v. Norway* [C] 2013, no. 52806/09 premiss 224

<sup>110</sup> *Vilnes and others v. Norway* [C] 2013, no. 52806/09 premiss 231

<sup>111</sup> *Vilnes and others v. Norway* [C] 2013, no. 52806/09 premiss 233

senere helseplager. Siden kjernen i problemstillingen var knyttet til de helsemessige langtidsvirkningene av bruk av for raske dekompresjonstabeller, og ikke til plutselige endringer i trykket som kunne ha dødelige følger, var det mer hensiktsmessig å subsumere saken under statens positive forpliktelser under EMK artikkel 8 om retten til respekt for privat- og familieliv, enn under EMK artikkel 2.<sup>112</sup>

Dommen bygger på prinsippet om statenes positive forpliktelser til å treffe tiltak for å beskytte menneskers liv og helse der disse verdiene er truet. Ved vurderingen av innholdet i statenes positive forpliktelser ved risikofylt virksomhet, konsentrerte EMD seg om overordnede spørsmål som lovgivningen av virksomheten og etableringen av kontrollorganer, og bare i mindre grad om konkrete tiltak til beskyttelse av personer som er utsatt for fare. Terskelen for at det foreligger krenkelse av EMK artikkel 2, dersom staten har etablert generelle sikringstiltak og det ikke foreligger særlig ansvarsskjerpende omstendigheter, er derfor nokså høy. På grunn av EMDs uttalelser om at EMK artikkel 2 er anvendelig i tilfeller der liv og helse er særlig utsatt, selv om liv ikke har gått tapt, kan dommen likevel hevdes å styrke vernet om liv og helse.

### **7.5.2 Oppfyller staten sine positive forpliktelser etter EMK artikkel 2?**

Som en følge av den høye ulykkes- og dødsstatistikken i innaskjærs yrkesdykking de siste årene, er det ikke tvilsomt at dykkernes liv og helse er truet gjennom deres arbeid i dag. Spørsmålet er om Staten har oppfylt sine positive forpliktelser etter EMK artikkel 2 for å beskytte dykkernes liv og helse.

Saken som var oppe for EMD vedrørende dykkingen i Nordjsøen, skiller seg noe fra situasjonen med innaskjærs yrkesdykking i dag. Både fordi saken gjaldt dykking off-shore, men også på grunn av forholdene rundt dykkingen i pionértiden kontra forholdene rundt yrkesdykking i dag. Staten og de respektive myndighetene er i dag innehaver av den kunnskap som manglet under pionértiden. Det foreligger ikke lengere den samme usikkerheten knyttet risikoen ved dekompresjon og senskader, eller risikobildet vedrørende

---

<sup>112</sup> *Vilnes and others v. Norway* [C] 2013, no. 52806/09 premiss 234

dykking for øvrig. Tilsvarende har dagens dykkere nødvendig informasjon om risikobildet knyttet til arbeidet.

Staten har etablert hensiktsmessige rutiner, gjennom både lovverk og forskrifter, som har en preventiv effekt for å sikre at arbeidsrelatert dykking skjer på en forsvarlig måte i dag. Det oppstår imidlertid problemer når lovverket ikke sikrer at alle yrkesdykkere er underlagt en vernelovgivning. For arbeidstakerne som potensielt havner imellom verneregimene, gjelder ingen av vernebestemmelsene som er fastsatt i de respektive lovverkene eller sikkerhetsforskrifter gitt i medhold av dem. Tilsvarende oppstår det problemer når tilsynsmyndighetene for eksempel gir påbud eller handlingsregler etter tilsyn som avdekker brudd på lovgivning eller sikkerhetsforskrifter, og disse påbud og handlingsregler ikke får virkning for de arbeidstakerne som faller utenfor regelverkens virkeområde.

I forlengelsen av ovennevnte er avgrensningen mellom regelverkene uklar, noe som innebærer at det er vanskelig å fastlå hvilket regelverk som faktisk gjelder, og hvilken myndighet som har kompetanse og hjemmel til å føre tilsyn og kontroll med dykkevirksomheten. Den skjønnsmessige grensedragningen mellom regelverkene gir et skille som ikke skaper forutberegnelighet for virksomhetene og deres ansatte. For at rammeverket på området skal kunne ha en preventiv effekt mot trusler mot retten til liv, er det en forutsetning at virksomhetene og arbeidstakerne vet hvilket regelverk de skal forholde seg til.

Et annet viktig moment som ikke var problematisert i saken som var oppe for EMD, er risikoen som er knyttet til arbeids- og hviletid. Det er vitenskapelig dokumentert at arbeidstid har en negativ innvirkning på dykkernes yte- og prestasjonsevne, og at risikoen for ulykker øker jo lengre arbeidsdagene er. Når det konkluderes med at sjøfartslovgivningen ikke sikrer yrkesdykkerne forsvarlige arbeidstidsordninger, sett i sammenheng med at risikoen knyttet til arbeidstid har nokså stor innvirkning på dykkernes helse, sikkerhet og liv, bør staten komme på banen å ta hensiktsmessige skritt for å oppfylle sine plikter etter EMK artikkel 2.

Uavhengig av om de vide arbeidstidsbestemmelsene i sjøfartslovgivningen operer med er tilstrekkelig til å konstatere krenkelse av EMK artikkel 2 eller ikke, vil den uklare rettsstilstanden i seg selv kunne komme på kanten med statens sikreplikt. På grunn av gråsonen som rettsstilstanden representerer, kan det ikke hevdes at staten oppfyller sine positive forpliktelser etter konvensjonen.

Dagens regulering er ikke i tråd med EMK artikkel 2.

## 7.6 Avsluttende bemerkninger

Situasjonen i dag med delt regelverk for yrkesdykkere som jobber innaskjærs, innebærer at dykkerne må forholde seg til arbeidsmiljøloven og arbeidstilsynet når de utfører noen typer dykk, og sjøfartslovgivningen og sjøfartsdirektoratet når de utfører andre typer dykk. Dagens reguleringsordning fremstår som oppsplittet og lite helhetlig. Vernereglene dekkes av en rekke regelsett, avhengig av hvor det dykkes fra. Dette fører til variasjon i løsningene. Det er skapt et uoversiktlig og komplisert regelverkssystem, med vage avgrensningskriterier. En elektriker som kjører bil til jobb, blir ikke transportarbeider fordi han benytter seg av bil til og fra forskjellige oppdrag. På tilsvarende måte blir ikke en yrkesdykker en sjømann, fordi han kjører båt til arbeidsstedet.

Videre er ordningen lite kostnadseffektivt for partene, og tilsynsordningene er kompliserte, med mulighet for kompetansestrid mellom myndighetsorganene. Det arbeidsrettslige vern av dykkerne som havner imellom myndighetsområdene er dessuten ikke eksisterende, og representerer et brudd på grunnleggende menneskerettigheter som staten har forpliktet seg til å verne om.

Lovgivningen på arbeidsrettens område har i betydelig grad et fragmentarisk preg. De enkelte lover og lovbestemmelser er i atskillig grad blitt til for å løse spesielle situasjoner eller behov. Derved synes enkeltspørsmål og sektorspørsmål å ha funnet sin løsning uten en gjennomgående helhetlig vurdering. Påkjenningen på dykkeren og dykkerne sine arbeidsoppgaver er det samme uavhengig av om det dykkes fra skip eller land. Det kan derfor stilles spørsmål til hvorfor vernet og tilsynet da skal være forskjellig.

I nær sammenheng med lovgivningens fragmentariske preg, kommer det forhold at den arbeidsrettslige lovgivningen forvaltes av forskjellige myndigheter. Rettstilstanden med delt regulering fører potensielt tilsynsansvaret fra Arbeidstilsynet, som har lang og bred erfaring med dykking, over til Sjøfartsdirektoratet, som ikke har samme spisskompetanse. Reelle hensyn taler med en viss tyngde mot at sentrale og praktisk viktige regelverk som regulerer arbeidsforhold, tilsyn og sikringstiltak, skal veksle etter hvor arbeidet har sitt utgangspunkt. Dette hensynet gjør seg ærlig gjeldende for dykking, siden dykking er farlig arbeid med høy risiko i forhold til de fleste landbaserte virksomhetene i Norge.

Dagens regulering gir ikke et tilstrekkelig vern.

## 8 Løsningsforslag

### 8.1 *De lege lata* vurdering

En lovendring er nødvendig for å gi dykkerne et tilstrekkelig arbeidsrettslig vern og sikre et effektivt tilsyn. Lovgivningen må legge til rette for at risikoen ved arbeidsdykking reduseres til et minimum, og at arbeidsplassen, uavhengig av om dykkernes base er fra land eller til sjøs, fremstår som en sikker arbeidsplass. Samtidig må det operative regelverket og kontrollorganet passe for næringen.

Det er viktig at reguleringen fremstår som enkel, klar og oversiktlig. Regelverket bør bygges opp slik at det er lett å finne frem i, og fortolknings spørsmål knyttet til skjønsmessige kriterier bør ikke være omfattende. På denne måten sikrer man at regelverket har en høy grad av forutsigbarhet for partene i virksomhetene. Videre bør reglene være kostnadseffektive, slik at de lar seg innpasse i virksomhetenes interne opplegg uten for store vanskeligheter. For myndighetene tilsier kostnadseffektivitet at regelverket er enkelt å følge opp og kontrollere, og at eksisterende kompetanse utnyttes på best mulig måte.

Reelle hensyn taler for at den reguleringsordning som er utarbeidet på sikkerhetssiden også bør danne mal for ordningen på arbeidsmiljøside. På det materielle plan kan det pekes på den nærhet som består mellom sikkerhets- og arbeidsmiljøforhold, selv om de reguleres etter adskilte hjemler. Alle spørsmål om arbeidsmiljø ved innaskjærs yrkesdykking bør derfor underlegges ett regelverk. Dette bør administreres av det samme fagdepartementet og være omfattet av tilsynsansvaret til det samme sentrale tilsynsorgan som etter sikkerhetslovgivningen.

På denne bakgrunn fremstår det som hensiktsmessig å samkjøre løsningene på sikkerhets- og arbeidsmiljøside, fordi en oppsplitting vil virke forvirrende og kostnadsdrivende, samt vanskeliggjøre en fullstendig samordning av regelsettene. Et slikt felles opplegg for reguleringen i dykkevirksomheten innaskjærs vil sikre at norske myndigheter settes i stand til å ivareta næringen på en enkel måte.

Videre medfører gjeldende rettstilstand at avgjørelsen av hvilket regelverk som skal gjelde avhenger av om dykkerarbeidet i det konkrete tilfellet foregår fra skip eller fra land. Slik organiseringen av næringen har utviklet seg, med stadig flere dykkekombinerte fartøy, kan det oppstå vandring av arbeidstakere fra ett regelverksregime til en annet. Samtidig fremstår det



som uheldig, og det kan oppfattes av arbeidstakerne som en belastning at de underlegges ulike regelverk avhengig av om dykkevirksomheten foregår fra land eller fra skip.

Dykking er som nevnt forbundet med svært høy risiko uavhengig av hvor det dykkes fra. Det generelle risikobildet i tilknytning til dykkeaktiviteter, tilsier at utsendte dykkere på skip bør ha et tilsvarende vern som utsendte dykkere med base på land. Det er også slik at innaskjærs dykking fra skip etter omstendighetene allerede faller inn under arbeidsmiljølovens regulering, jf. Rt. 2007 s. 1458. Den særlige risikoen dykking i seg selv innebærer, herunder kunnskapen om arbeidstidens betydning i denne sammenheng, gjør at tilsvarende sikkerhet i utgangspunktet ikke kan oppnås ved videre rammer for arbeidstid enn det som arbeidsmiljøloven tillater.

En mulig løsning vil være å harmonisere arbeidsmiljøloven med sjøfartslovgivningen i tilknytning til dykkevirksomhet innaskjærs. En harmonisering vil føre til et samordnet regelverk for sikkerhet og arbeidsmiljø for dykkenæringen, og myndighetene vil enklere kunne ivareta sitt totalansvar for sikkerhet og arbeidsmiljø. For dykkerne vil det forhold at reglene for valg av vernelovgivning blir oversiktlige og forutsigbare, kunne være et kostnadsreducerende element. Ett regelverk for samtlige yrkesdykkere innaskjærs, uansett om det dykkes fra skip eller fra land, innebærer at det blir gjennomgående regler både på arbeidsmiljø- og sikkerhetssiden. Næringen vil dessuten ha bedre mulighet enn i dag til å planlegge og organisere virksomheten, og vil også møte et enklere håndhevelsesapparat på myndighetssiden, noe som kan anses som en vesentlig fordel.

Utgangspunktet med sammenfallende virkeområde for dykkerne trenger likevel enkelte presiseringer og unntak. Det er for det første klart at deler av næringen har et så markert innslag av sjøfart at det vil kunne være uheldig å la denne del av virksomheten falle inn under arbeidsmiljøloven. Dette gjelder særlig for dykkekombinerte fartøy som benytter dykking i mindre grad. Det er derfor nødvendig med visse presiseringer forsåvidt angår *dykkeaktivitet*. Det kan ikke være hensiktsmessig at arbeidstakere som prinsipielt er engasjert i maritim virksomhet skal trekkes inn under arbeidsmiljøloven, fordi det foregår noe dykkeaktivitet om bord.

Et vanskelig problem i denne forbindelse er å finne gode lovtekniske avgrensningskriterier, ettersom at det finnes store variasjoner av dykkerarbeid innenfor denne del av virksomheten. En mulig løsning er å la enkelte deler av arbeidsmiljøloven komme til anvendelse for

dykking. En annen mulig løsning er å la arbeidsmiljøloven komme til anvendelse for dykking i sin helhet, men åpne for fravik der dette kan føre til uheldige løsninger. En tredje mulig løsning er en ordning der arbeidsmiljøloven i utgangspunktet ikke kommer til anvendelse for dykking, men hvor vedkommende myndighet har rett til å fastsette andre løsninger i det konkrete tilfelle.

Det kan også tenkes en fjerde mulig løsning. I stedet for at eksisterende regelverk tillempes på en mer eller mindre hensiktsmessig måte, kan dagens problematikk blant annet søkes løst ved å hente inspirasjon fra annen lands rett. En idé kan være å forsøke å få i stand en tilsvarende løsning som praktiseres i Danmark: Ett særskilt regelverk tilpasset dykkevirksomheten, med ett ekspertorgan som fører tilsyn med hele det arbeidstekniske og sikkerhetsmessige med dykkingen. Dykkevirksomhet står på mange måter i en særstilling. Ved å regulere dykkeaktivitet særskilt og samle tilsynsfunksjonen for dykkernes arbeidsmiljø under ett, vil en blant annet kunne skape et oversiktlig og forutsigbart regelverk, samt videreutviklet et nødvendig ekspertmiljø på området.

Det offentlige tilsynet med dykking innaskjærs, skal på en effektiv og best mulig måte ivareta dykkernes liv, helse, miljø og sikkerhet. Tilsynet må derfor, i likhet med den øvrige statsforvaltningen, stadig være i bevegelse og tilpasse seg de forventningene som stilles av allmennheten, og de krav som stilles nasjonalt og internasjonalt. Regler om utøvelse av tilsynet bør derfor være fleksible, slik at tilsynet kan omstille og fornye seg for å innfri de forventninger og krav som samfunnet stiller til det.

De skisserte mulighetene har både fordeler og ulemper, men samlet sett danner de regelverk med forsvarlige rammer, samt forutberegnelige og kostnadseffektive løsninger.

## **8.2 Prop. 68 L (2020-2021) Endringer i arbeidsmiljøloven (lovens anvendelse for yrkesdykking og losing)**

### **8.2.1 Bakgrunn og forslag til endring**

Forslaget i proposisjonen er en oppfølging av Arbeidstilsynets og Sjøfartsdirektoratets felles høring av 29. april 2019. Høringsfristen for forslaget var 26. januar 2021, og saken har inntil

nylig vært til behandling i departementet. Forslaget ble fremmet og godkjent i statsråd den 18. desember 2020, og departementets lovforslag Prop. 68 L (2020-2021), er nå til komitebehandling i arbeids- og sosialkomiteen. Komiteen gjennomførte en høring av lovforslaget den 11. februar 2021. Første behandling i Stortinget var den 22. mars 2021. Andre behandling var den 08. april 2021.<sup>113</sup>

Bakgrunnen for høringen var at Arbeidstilsynet og Sjøfartsdirektoratet erfarer at det i økende grad stilles spørsmål ved om arbeidsmiljøloven gjelder for alle former for dykkevirksomhet. Problemstillingen er særlig aktuell for virksomheter som leverer dykketjenester til havbruksnæringen.

På denne bakgrunn foreslo etatene en presisering av arbeidsmiljølovens virkeområde i arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd. Formålet er å sørge for at all yrkesdykking er underlagt et hensiktsmessig regelverk, samt å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for skipsarbeidstakere som er involvert i dykkeoperasjoner, uavhengig av hvor eller hva det dykkes fra.

Det ble foreslått at arbeidsmiljøloven § 1-2 annet ledd bokstav a skal lyde:

«Sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip, *men likevel slik at dykkeoperasjoner og losing er omfattet av loven*»

## 8.2.2 Vurdering av lovforslaget

### 8.2.2.1 To-delt regel- og tilsynsregime

En konsekvens av å legge all innaskjærs dykking under arbeidsmiljøloven, vil være at det for skip hvor det drives dykkevirksomhet vil gjelde to tilsynsregimer. Arbeidstilsynet vil føre tilsyn med dykkerne og dykkeoperasjonene etter arbeidsmiljølovens regler, mens Sjøfartsdirektoratet vil føre tilsyn med skipet og mannskapet for øvrig, etter sjøfartslovgivningen. Et slikt delt regime fordrer et visst samarbeid tilsynsmyndighetene imellom, og kan være vanskelig å gjennomføre i praksis.

---

<sup>113</sup> <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=82697> (sist besøkt 28.04.21)

Løsningen med to-delt regel- og tilsynsregime har imidlertid vært gjeldende innenfor norsk petroleumsvirksomhet siden 1993. Ordningen her er at arbeidsmiljøloven gjelder for alle bemannende dykkeoperasjoner, med Petroleumstilsynet som tilsynsmyndighet, mens skipet for øvrig ligger under Sjøfartsdirektoratet. Ordningen i petroleumsvirksomheten har fungert godt, og viser at løsningen er fullt ut praktikabelt. En tilsvarende løsning finnes også i Danmark, hvor det danske Arbejdstilsynet og Søfartsstyrelsen arbeider tett sammen i håndhevelsen av lovene.

Løsningen er heller ikke ny for så vidt gjelder dykking fra skip. I dag kommer sjøfartsregelverket bare til anvendelse når dykkeoperasjonen utføres av skipets ordinære bemanning. I den utstrekning dykking fra skip forestås av andre arbeidstakere, for eksempel ved at dykkepersonell fra land tilkalles ut på lokasjon for å bistå under dykking, vil det være arbeidsmiljøloven og Arbejdstilsynet som gjelder for disse arbeidstakerne. I en slik situasjon vil arbeidstakere som utfører samme arbeidsoppgave i samme dykkeoperasjon, være regulert av ulik vernelovgivning og med ulik tilsynsmyndighet. Denne problemstillingen med delt regelverks- og tilsynsregime vil falle bort ved departementets forslag.

Utfordringen med oppsplitting av regelverk og tilsyn for dykking, avhengig av hvor det dykkes fra, var for øvrig (som nevnt under punkt 1.3.3) et viktig premiss under pionértiden da Bull-utvalget la frem forslag om at alle dykkeoperasjoner i petroleumsvirksomheten skulle skje under arbeidsmiljølovens regler.<sup>114</sup> Situasjonen den gang var at arbeidsmiljøloven regulerte dykking dersom operasjonen skjedde fra en *petroleumsinnretning*, mens sjøfartsregelverket fikk anvendelse dersom dykkerne hadde et *fartøy* som plattform for dykkeoperasjonen.

Denne problemstillingen berøres også av Høyesterett i Rt. 2007 s. 1458. I avsnitt 30 i kjennelsen ble det således uttalt at:

«Det må også tas i betraktning at slik innaskjærs dykking som vi her har med å gjøre, også drives fra land. Det vil da være uheldig om regelverket som regulerer helt sentrale sider var arbeidsforhold og sikkerhet i forbindelse med dykking, skal veksle alt etter hvor dykkingen har sitt utgangspunkt.»

---

<sup>114</sup> NOU 1989: 15 Arbeidsmiljølovens virkeområde i petroleumsvirksomheten

I vurderingen av hvilket regelverksregime som er mest hensiktsmessig, er et helt sentralt poeng at selve arbeidsoppgaven som utføres – dykkeoperasjonen – som den klare hovedregel ikke er knyttet til sjøfart eller skipet som sådan, annet enn som et fysisk utgangspunkt for operasjonen. Selve arbeidsoppgaven kan således utføres med samme utstyr, personell og bemanning fra et annet utgangspunkt. Det kan være skip, kjøretøy, container på kai eller på lekter. Dette gjelder også dykkearbeid med større innretninger, for eksempel dykkerklokke. Reelle hensyn taler for at samme type dykkeoperasjon, for eksempel i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av et havbruksanlegg, er underlagt samme regelverk og tilsynsregime, uavhengig av hvor det fysisk dykkes fra.

Ett regelverk og én tilsynsmyndighet vil best sikre en enhetlig håndhevelse og oppfølging av næringen for øvrig. Det er dessuten en fordel at næringen, arbeidstakerne og tilsynsmyndighetene i det enkelte tilfelle slipper å gjøre til dels vanskelige vurderinger av hvilket regime en dykkeoperasjon tilhører. Likt lovgrunnlag vil også innebære lik konkurranse mellom aktører som utfører samme aktivitet, uavhengig av om virksomhetene organiserer dykkerne som påmønstrede eller landbaserte arbeidstakere. I så henseende vil det medvirke til å redusere at enkelte virksomheter favoriseres på bakgrunn av hvilke arbeidstidsordninger de opererer med.

Selv om proposisjonen fordrer et to-delt regel- og tilsynsregime, vil det i praksis innebære at tre forskjellige sektormyndigheter kommer på banen: Arbeidstilsynet, Sjøfartsdirektoratet og Petroleumstilsynet. Det kan stilles spørsmål om det er hensiktsmessig eller god ressursbruk. Når flere myndigheter skal inn å regulere arbeidsmiljøet på samme område kan det oppstå en situasjon som kan beskrives med følgende ordtak: «Desto flere kokker, dess mer søl».<sup>115</sup> Bull-utvalget hadde et godt poeng i sin tid da det uttalte at lovgivningen bør være gjennomgående med en konsekvent praktisering av tilsyn der en unngår oppbygging av dobbelt kompetanse. Dersom regel- og tilsynsregimer vedrørende dykking skal fordeles på tre sektormyndigheter, fordrer det et godt samarbeid myndighetene seg imellom.

Proposisjonen viser til Bull-utvalget i sin utredning, men tar ikke stilling til det som ble uttalt av Lossius-utvalget.<sup>116</sup> Forslaget fremstår derfor som mangelfullt og historieløst.

---

<sup>115</sup> <https://www.ordtak.no/sitat.php?id=3546> (sist besøkt 28.04.21)

<sup>116</sup> NOU 2003:5 – Pionerdykkerne i Nordsjøen

Lossius-utvalget antydte forskjellige agendaer for å holde dykkerne utenfor arbeidsmiljøloven. Av rapportens kapittel 5 fremgår det på side 73 at:

«Industridepartementet argumenterte sterkt for at forskriftene burde omfatte all dykking på den norske kontinentalsokkel – innenfor og utenfor sikkerhetssonene – hva enten dykkingen foregikk i forbindelse med rørlegging, boring, produksjonsinstallasjoner eller andre aktiviteter. Forskriftene ville i tilfelle også omfatte dykking fra skip, noe Industridepartementet mente kunne innebære et hjemmelsproblem, selv om forskriftene likevel lå innenfor rammen av § 3 i kontinentalsokkelloven (lov 21. juni 1963 nr. 12). Kommisjonen bemerker at man av uttalelsen fra Sjøfartsdirektoratet og Industridepartementet ser begynnelsen til kompetansestriden mellom sokkelmyndighetene og sjøfartsmyndighetene.»

Videre på side 90 ble det uttalt at:

«Med kompetansestriden mener kommisjonen uenighet mellom Kommunal- og arbeidsdepartementet og Handelsdepartementet, og departementenes underliggende organer, om regelverk og regelverksforvaltning på norsk sokkel. Kompetansestriden gjaldt forholdene for skip, borefartøyer og andre flytende innretninger på norsk sokkel.»

Av rapporten fremkommer det tydelig at hensynet til arbeidstakerne ikke nødvendigvis var det mest sentrale. Det vises til at næringsinteresser og hensynet til forvaltningsorganets egne behov og interesser kan ha vært vel så betydelige faktorer for valg av verneavgivning, heller enn hensynet til dykkerens behov for et robust lovverk og et kompetent kontrollorgan.

I den sammenheng ble det uttalt på side 96:

«At myndighetenes kontrolloppgaver i forbindelse med sikkerheten på sokkelen er delt på så mange forskjellige organer, er i seg selv et forhold som er egnet til å skape en viss form for usikkerhet. Grensene mellom de enkelte organers myndighetsområde blir gjerne diffuse. I en viss utstrekning kan det oppstå overlapping, men det kan også oppstå nisjer eller mellomrom der kontrollen blir svakere.»

Lossius-utvalget fant altså at det ikke var hensiktsmessig å dele tilsynsoppgavene på flere organer.

Proposisjonen søker videre å løse problemstillingen ved å legge all yrkesdykking inn under arbeidsmiljøloven, men tilsidesetter den eventuelle grenseproblematikken som kan oppstå som følge av at mange dykkere også utfører andre oppgaver om bord. Ordlyden i proposisjonen tilsier at loven må forstås slik at alle arbeidstakere som deltar i dykkeoperasjoner er omfattet av arbeidsmiljøloven. Dette inkluderer som et minimum arbeidstakere som er nødvendige for å oppfylle kravet til forsvarlig bemanning ved dykkeoperasjoner etter forskrift om utførelse av arbeid kapittel 26 § 26-27.<sup>117</sup> Det legges videre til grunn at lovene er gjensidig ekskluderende som vernelov for den enkelte arbeidstaker.

Dykkevirksomheten i dag består både av rene dykkebåter, som kun utfører dykkeoperasjoner og arbeid relatert til dykkingen, men også fartøy som kombinerer dykking og serviceoppdrag, ofte i forbindelse med oppdrettsnæringen.<sup>118</sup> En konsekvens av lovforslaget, dersom det vedtas, er derfor at dykkere som bare utfører dykkeoppdrag i liten til ingen grad, vil veksle mellom arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen. I en påmønstret periode kan ett fartøy få flere arbeidsoppdrag som medfører dykking, og tilsvarende kan en annen påmønstret periode medføre arbeidsoppdrag hvor det ikke oppstår behov for dykking. Mengden dykkeoppdrag kan også veksle fra uke til uke i en påmønstret periode. På tilsvarende måte som etter dagens rettstilstand, vil det følgelig kunne oppstå problemer i forbindelse med avgrensningen mellom regelverkregimene.

Proposisjonen fastsetter riktig nok at skipsarbeidstakere som mer tilfeldig og unntaksvis foretar dykk, for eksempel i forbindelse med vedlikehold av eget skip, vil være omfattet av sjøfartsreglene.<sup>119</sup> Grensen for hvilket regelverk og hvilken myndighet som har tilsynskompetanse vil imidlertid ikke være selvsagt ved en slik avgrensning. Det kan stilles spørsmål om hvor stor del dykkingen må utgjøre for at arbeidet skal kategoriseres som «dykkeoperasjon», og om det er ment at de dykkekombinerte fartøyene skal veksle mellom arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen alt ettersom hvilke arbeidsoppdrag de får fra en

---

<sup>117</sup> Prop. 68 L (2020-2021) Endringer i arbeidsmiljøloven (lovens anvendelse for yrkesdykking og losing) s. 16 til 17

<sup>118</sup> Sml. Frøy-sakene

<sup>119</sup> Prop. 68 L (2020-2021) Endringer i arbeidsmiljøloven (lovens anvendelse for yrkesdykking og losing) s. 17

påmønstring til en annen, eller fra dag til dag eller uke til uke i en påmønstret periode. Det er neppe lovgivers intensjon at arbeidstakere som egentlig er sjøfolk, skal underlegges ett annet verneregelverk enn sjøfartslovgivningen. Det vil i så fall stride mot de hensyn som gjør seg gjeldende ved å ha sitt arbeid om bord på skip.

Sjøfartslovgivningen har regler som er tilpasset det å ha sitt arbeid om bord på skip, og tillater et rederi å bemanne og drifte fartøyene sine på en forsvarlig måte. Lovforslaget fratrar rederiene denne adgangen og reduserer utnyttelsesgradene av fartøyene. Satt på spissen er konsekvensene av lovforslaget at en sjømann kun er en sjømann til han tar på seg dykkerdrakten. Istedenfor å finne en løsning som fungerer for hele dykkenæringene, skaper proposisjonen nye problemer samtidig som den søker en annen løst.

Uavhengig av den potensielle avgrensingsproblematikken vil løsningen som proposisjonen fordrer, medføre uforutsigbarhet for både virksomhetene og arbeidstakerne. Arbeidsoppdrag kommer ofte suksessivt gjennom en påmønstret periode. Partene i dykkenæringen vil følgelig ikke kunne forutse hvilket regelverk og tilsynsmyndighet de er underlagt før de står i det.

Arbeidstilsynet lang erfaring som dykketilsyn, og har gjennom år bygget opp spesiell kompetanse for å føre tilsyn. Det er derfor hensiktsmessig at Arbeidstilsynet fører tilsyn med dykkevirksomheten. Lovforslaget vil også tette mulige hull i vernelovgivningen for arbeidstakere som dykker etter skjell eller andre marine arter.

### **8.2.2.2 Arbeids- og hviletid**

Den særlige risikoen dykking i seg selv medfører, samt arbeidsmedisinsk forskning om arbeidstidens betydning i denne sammenheng, innebærer at det bør utvises stor varsomhet med å la dykkere arbeide etter belastende arbeidstidsordninger. Proposisjonen hensyn tar i stor grad disse momentene, ved å foreslå at arbeidsmiljølovens virkeområde utvides til å gjelde all dykking innaskjærs.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsregulering er fleksibel, ved at det innenfor visse rammer og vilkår er anledning til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, samt gjøre tilpasninger og unntak gjennom individuell avtale, etter avtale med tillitsvalgte, etter dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller ved tariffavtale. I denne sammenheng vil det alltid gjelde et generelt krav om at de arbeidstidsordninger som iverksettes er forsvarlige, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-2 og 4-1.



Det vil imidlertid kunne oppstå tilsvarende problemer som redegjort for under punkt 8.1.2.1 i forhold til hvilke arbeidstidsordninger som gjelder.

Det sentrale i proposisjonen er hensynet til arbeidstakerne. Næringsinteresser blir ikke vektlagt i vurderingen. Det vil være utfordrende dersom arbeidsmiljølovens arbeidstidsreguleringer blir gjort gjeldende for dykkere på skip i sin helhet. Sjøfartslovgivningen gir videre ytterrammer for arbeidstiden sammenlignet med arbeidsmiljøloven, og begrenser den alminnelige arbeidstiden til 36 timer i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år, men åpner for betydelig mer intensive arbeidsperioder når arbeidstakerne er påmønstret. Det kan følgelig stilles spørsmål om de hensyn som gjør seg gjeldende ved å ha sitt arbeid til sjøs, skal settes til side som følge av at det gjennomføres ett og annet dykkeoppdrag. En slik endring vil kunne få store konsekvenser for sjøfartsnæringen, herunder blant annet for dykkekombinerte fartøy.

Næringen er avhengig av å holde båtene i drift. Konsekvensen av lovforslaget er at et rederi som eksempelvis praktiserer 1:1 ordning med arbeidstid på 12 timer i løpet av en 24 timers periode og 84 timer i løpet av en uke, må stoppe driften og legge til kai én dag i uken med mannskapet gående uvirksomt. Bakgrunnen for hvileperioden er ikke nødvendigvis fordi det har vært utført krevende dykkeoperasjoner den uken, men fordi arbeidstakerne har anledning til å dykke eller utført ett og annet dykk.

### **8.2.3 Avsluttende bemerkninger**

Lovforslaget legger i teorien et godt utgangspunkt for dykkernes arbeidsrettslige vern. Et felles lovverk og en tilsynsetat med en enhetlig tilnærming og praksis til dykking sikrer like konkurransevilkår for virksomheter som tilbyr dykkertjenester hvor yrkesdykkernes sikkerhet settes først. Proposisjonen mangler imidlertid nyanser og fleksibilitet ved at det ikke tas stilling til hele dykkenæringen som sådan. En mulig konsekvens av forslaget er at flere virksomheter må foreta en helomvending av virksomheten, som følge av at de benytter dykking i mindre til ingen grad. Proposisjonen vektlegger ikke at dykking innaskjærs er organisert forskjellig, og at omfanget av selve dykkearbeidet varierer fra fartøy til fartøy og innenfor de ulike virksomhetene. Løsningsforslaget er utelukkende risikostyrt, til tross for at risikobildet for dykkerne på en ren dykkerbåt kontra eksempelvis en servicebåt, er vesens forskjellig.

Videre tas det kun utgangspunkt i å finne en løsning etter arbeidsmiljøloven eller etter sjøfartsregelverket. Dykkevirksomheten slik den fremstår i dag, kan sies å stå i en mellomposisjon mellom landbasert- og sjøfartsvirksomhet. Ingen av de respektive regelverksregimene er utformet og tilpasset den utviklingen som har skjedd i dykkenæringen innaskjærs. På samme måte som sjøfartslovgivningen ikke løser sikkerhetsutfordringer på land, løser ikke en innføring av arbeidsmiljøloven på fartøyene alle utfordringer knyttet til innaskjærs dykking. Proposisjonen bærer derfor preg av å være utformet med skylapper, da forslaget utelukkende er utformet på bakgrunn av eksisterende regelverk, uten å se hen til andre mulige løsninger.

Selv om lovforslaget i og for seg gir dykkerne ett bedre arbeidsrettsligvern, er dagens problemstilling knyttet til innaskjærs dykking svært sammensatt. I forlengelsen av at organiseringen varierer fra virksomhet til virksomhet, vil forslaget kunne skape en ny avgrensingsproblematikk eller vanskeliggjøre virksomhetenes adgang til å benytte seg av dykking på fartøy. Det kan derfor stilles spørsmål om det er hensiktsmessig å bygge på eksisterende lovverk, uten at det tilpasses næringen slike den fremstår i dag.

# Referanseliste

## Norske lover

Lov 17. mai 1814 (Kongeriket Norges Grunnlov)

Opphevet: Lov 27. juni 1892 om tilsyn med arbeide i fabrikker mv. (fabrikktilsynsloven)

Opphevet: Lov 10. september 1909 om tilsyns med arbeide i fabrikker mv.  
(fabrikktilsynsloven)

Opphevet: Lov 16. februar 1923 nr. 1 (sjømannsloven)

Opphevet: Lov 17. juli 1953 nr. 25 (sjømannsloven)

Opphevet: Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern

Opphevet: Lov 30. mai 1975 nr. 19 (sjømannsloven)

Opphevet: Lov 2. juni 1977 nr. 50 om arbeidstiden og hviletiden på skip

Opphevet: Lov 18. september 1915 om arbeidsbeskyttelse i industrielle virksomheter

Opphevet: Lov 19. juni 1936 om arbeidervern

Opphevet: Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø

Lov 21. juni 1963 nr. 12 om vitenskapelig utforskning og undersøkelse etter utnyttelse av andre undersjøiske naturforekomster enn petroleumsforekomster og mineralforekomster (kontinentalsokkelloven)

Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven)

Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)

## **Internasjonale konvensjoner, direktiver og traktater**

Europarådets konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen – EMK), vedtatt 4. november 1950

Wienkonvensjonen om traktatretten 23. mai 1969 nr. 500

Europaparlamentets og Rådets direktiv 2003/88EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden

Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), 2. mai 1992

## **Andre lands rettskilder**

*Svensk lovgivning og svenske forskrifter:*

Svensk författningssamling 1982:673 Arbetstidslagen

Svensk författningssamling 1988:49 Färdygssäkerhetslagen

Svensk författningssamling 1997:1160 Arbetsmiljölagen

AFS 2010:16 Dykeriarbete: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om dykeriarbete samt allmänna råd om tillämpingen av föreskrifterna

*Dansk lovgivning:*

Lovbekendtgørelse nr. 69 af 17. januar 2014 af lov om dykkerarbejde og dykkermateriel m.v. (dykkerloven)

Lovbekendtgørelse nr. 73 af 17. januar 2014 af lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.

Lovbekendtgørelse nr. 1629 af 17. desember 2018 af lov om sikkerhed til søs

Lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 af lov om arbejdsmiljø (arbejdsmiljøloven)

Bekendtgørelse nr. 476 af 17. juni 1999 om lægeundersøgelse af dykkere

Bekendtgørelse nr. 1393 af 12. desember 2013 om dykkeruddannelser

Bekendtgørelse nr. 1394 af 12. desember 2013 om dykkermateriel

Bekendtgørelse nr. 1935 af 12. desember 2013 om dykkerarbejdets sikre udførelse

Bekendtgørelse nr. 1936 af 12. desember 2014 om offshoredykkeroperationer og offshoredykkermateriel

Bekendtgørelse nr. 676 af 21. maj 2015 om søfarendes hviletid mv.

## **Rettsavgjørelser**

*Høyesterettsavgjørelser:*

NAD-1984-673

Rt. 1989 s. 624

Rt. 1999 s. 961 (Rest-Jugoslavia)

Rt. 2000 s. 996 (Böhler)

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)

Rt. 2001 s. 1006 (KRL)

Rt. 2005 s. 833

Rt. 2007 s. 234

Rt. 2007 s. 1458

HR-2016-2554-P

HR-2018-1781-A

*Underrettsavgjørelser:*

Oslo tingrett: TOSLO-2005-28758-3 (Nordsjødykker-dommen I)

Sogn og Fjordane tingrett: 17-100536TVI-SOFT og 17-171594TVI-SOFT (Frøy-sakene)

Frostating Lagmannsrett: LF-2007-8565

Avgjørelser fra Den europeiske menneskerettighetsdomstolen:

L.C.B v. the United Kingdom [C], ECHR:1998:0609JUD002341394

Osman v. the United Kingdom [GC], ECHR:1998:1028JUD002345294

Öneryildiz v. Turkey [GC], ECHR:2004:1130JUD004893999

Budayeva and others v. Russia [C] ECHR:2008:0320JUD001533902

Vilnes and others v. Norway [C], ECHR:2013:1205JUD005280609

Kolyadenko and others v. Russia [C], ECHR:2012:0228JUD001742305

**Forarbeider**

Innst. O. nr. 100 (2004-2005) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

NOU 1989: 15 Arbeidsmiljølovens virkeområde i petroleumsvirksomheten

NOU 1993: 18 Lovgivning om menneskerettigheter

NOU 2003: 5 Pionerdykkerne i Nordsjøen

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

NOU 2005: 14 På rett kjøp. Ny skipssikkerhetslovgivning

NOU 2012: 18 Rett om bord – Ny skipsarbeidslov

NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget: Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet

Ot. prp. nr. 31 (1935) Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid

Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot.prp. nr. 3 (1998-1999) Om lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Ot.prp. nr. 87 (2005-2006) Om lov om skipssikkerhet

Prop. 68 L (2020-2021) Endringer i arbeidsmiljøloven (lovens anvendelse for yrkesdykking og losing)

Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip

## **Forskrifter**

Opphevet: Forskrift 26. juni 1981 nr. 3813 om arbeidstiden for dykkepersonell på norske skip

Forskrift 12. februar 2010 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften)

Forskrift 6. desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid

Forskrift 27. april 2020 nr. 876 om dykking fra skip

## **Juridisk litteratur**

Engelsrud, Gerd, *Styring og vern: Arbeidsrett i offentlig sektor*, 6. utgave, Cappelen Damm Akademisk 2017

Fougner, Jan, Lars Holo, Trond Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven: Kommentanutgave*, 3. utgave, Universitetsforlaget 2018

Jebens, Sverre Erik, «Saken om Nordsjødykkerne – EMDs dom i Vilnes mfl mot Norge», *Tidsskrift for erstatningsrett, forsikringsrett og velferdsrett 2014/2*, årgang 11, s. 105 til 119

Kolstad, Stig A og Terje H Pettersen, «En kort sammenligning mellom skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven», *Arbeidsrett 2015/2*, s. 240 til 250

Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Universitetsforlaget 2004

Pettersen, Terje H og Hans J Bull, *Skipssikkerhetsloven – med kommentarer*, Fagbokforlaget 2010

Pettersen, Terje H, Roald M Engeness, Hans J Bull og Marianne J Hovtvedt, *Skipsarbeidsloven – med kommentarer*, Fagbokforlaget 2014

Ruud, Morten og Geir Ulfstein, *Innføring i folkerett*, 4. utgave, Universitetsforlaget 2011

## **Annen teori**

Bjørnson, Øyvind, «Perspektiver på arbeidsmiljøets historie», *Arbeiderhistorie 1997*, s. 5 til 32

Skogstad, Marit og Lars-Kristian Lunde, «Kunnskapsstatus ved dykking innaskjærs og i offshorevirksomheten», *STAMI-rapport*, nr. 4 2017



## Nettsider

<https://at.dk/brancher/uden-for-brancher/arbejdsmiljoe-paa-skibe/>

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>

<https://www.ft.dk/da/leksikon/Bekendtgoerelse>

[https://www.nrk.no/dokumentar/\\_-pionertiden-var-\\_vill-vest\\_-1.11197916](https://www.nrk.no/dokumentar/_-pionertiden-var-_vill-vest_-1.11197916)

<https://www.ordtak.no/sitat.php?id=3546>

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

<https://www.sdir.no/sjofart/fartoy/fartostyper/lasteskip/>

[https://snl.no/den\\_industrielle\\_revolusjonen](https://snl.no/den_industrielle_revolusjonen)

<https://stami.no/rad-om-arbeidstid-med-hensyn-til-helse-og-sikkerhet/>

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=82697>

## Figurer

Figur 1: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2466018/STAMI-Rapport-Dykking.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Figur 2: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-2020-arbeidstid>

