RAMAZZINI

Norsk tidsskrift for arbeids - og miljømedisin

TEMA

Tilknytning til arbeidslivet

ÅRGANG 27 - 2020 / NR.1

Leder

Tilknytning til arbeidslivet

Anniken Sandvik, Redaktør

Normen i norsk arbeidsliv er den faste ansettelsen og det er ansettelsesforholdet som gir den juridiske adgangen til viktige rettigheter som sykepenger, feriepenger og pensjon. Denne ordningen har blitt utfordret i løpet av de seneste årene. Alternative tilknytningsformer øker i omfang; arbeidstakere leies inn via bemanningsbyråer eller får oppdragene sine via en app. Andre får nulltimerskontrakter eller tvinges til å operere som frilansere eller selvstendig næringsdrivende konsulenter. På denne måten blir man mer sårbar for utnytting. Den såkalte Alerissaken har satt temaet grundig på dagsorden. Konflikten gjaldt hvorvidt ansatte skulle defineres som ansatte arbeidstakere eller som selvstendig næringsdrivende konsulenter. Tilsvarende har streiken hos Foodora fått stor oppmerksomhet. Her kjempet arbeiderne en hard kamp for rett til tariffavtale – og vant. Dette gir håp om at vi tross arbeidere i nye formidlingsløsninger og tilknytningsformer kan bevare et ordnet arbeidsliv med beskyttelse mot utnytting. For er dette egentlig nytt? Er det ikke snarere fortidens løsarbeidersamfunn som kommer tilbake i en litt annen form? Fleksibelt og fristende for arbeidsgiver og kunder, ikke fullt så greit for den som skal livnære seg innenfor disse systemene.

Liknende utfordringer oppstår når tidligere større selskaper splittes opp i mange små, det etableres datterselskaper eller man outsourcer oppgaver som tidligere ble utført av interne medarbeidere. I et slikt landskap kan ansettelsesforhold og rettigheter tilsvarende bli uklare. Ikke minst vil ansvaret for arbeidernes helse og sikkerhet kunne pulveriseres.

Jeg vil rette en stor takk til alle som har brukt av tiden sin for å skrive bidrag til dette nummeret. Jeg er takknemlig for å ha fått bidrag også fra andre fagfelt enn det arbeidsmedisinske. Jeg mener at bidragene fra samfunnsforskerne er vesentlige for å belyse dette feltet på en relevant måte. Jeg håper og tror at dere som arbeidsmedisinere vil finne dette nummeret relevant som bakgrunnskunnskap for å kunne vurdere sammenhengen mellom ansettelsesformer og helseutfordringer.

I dette nummeret av Ramazzini gir Kristine Nergaard oss en god oversikt over de ulike typene tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. I motsetning til det vi kanskje kunne tro, viser forskningen at andelen midlertidig ansatte har vært relativt stabil. Likevel er det viktig å sette seg inn i de nye formene for tilknytning som har oppstått. Sigurd Oppegård gir oss en god innføring i hva som kjennetegner arbeid i plattformøkonomien. Yogi Samant gir oss det arbeidsmedisinske bildet med sin drøfting av HMS-utfordringer ved plattformøkonomien.

Arbeidstilknytning gjelder ikke bare ansettelsesformer. Vi har i dette nummeret også ønsket å sette søkelyset på hvilke faktorer som har betydning for hvorvidt man forblir i arbeid eller om man faller utenfor. Jan Shahid Emberland gir oss en nyttig oversikt over hvilke psykologiske faktorer som har vist seg å påvirke dette. Kristian Heggebø har studert sårbare gruppers arbeidstilknytning og har klare tanker om hvordan vi kan bedre mulighetene for å inkludere også grupper med dårlig helse og lav utdanning i arbeidslivet.

Tusen takk til alle som har bidratt til bladet!
God lesning!

Årets følgende numre:
Nr 2: Helsekontroller og screening
Nr 3: Mannlig fertilitet
Relevante bidrag mottas med takk!

RAMAZZINI
Norsk tidsskrift for arbeids - og miljømedisin

ÅRGANG 27 - 2020 / NR. 1

Utgitt av Norsk arbeidsmedisinsk forening

Legenes Hus, Akersgaten 2

Postboks 1152 sentrum, 0107 Oslo

Tlf. 23 10 90 00 / Faks 23 10 91 00

Innhold

Tilknytning til arbeidslivet. Leder. *Av Anniken Sandvik.* 2

Atypiske ansettelser på framvekst? *Av Kristine Nergaard.* 4

Hva er gig- og plattformøkonomien? *Av Sigurd M. Nordli Oppegaard.* 7

Plattformøkonomien og HMS-utfordringer *Av Yogindra Samant.* 10

Psykologiske arbeidsforhold og uførhet? *Av Jan Shahid Emberland.* 15

Den økende betydningen av helse og utdanning for tilknytning til arbeidsmarkedet: noen refleksjoner *Av Kristian Heggebø.* 17

Fleksibilitet på skraphaugen. *Av Anniken Sandvik.* 20

Bokanmeldelse: Innleid og underbetalt, James Bloodworth. *Av Anniken Sandvik.* 22

Ørneblikk. *Av Ørn Terje Foss.* 24

Kloke valg for framtidens BHT – Quo vadis, bedriftslege? *Av Brynjar Jakobsen.* 26

Redaksjonskomiteen

Anniken Sandvik (redaktør)
Seksjon for Miljø- og Arbeidsmedisin, OUS
Postboks 4950 Nydalen
0424 Oslo
Tel: 22 11 79 35
E-post: anniks@ous-hf.no

Petter Kristensen
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Postboks 8149 Dep
0033 Oslo
Tel: 23 19 51 00
E-post: petter.kristensen@stami.no

Ole Jacob Møllerløkken
Arbeids- og miljømedisin, UIB
Postboks 7800
5020 Bergen
Tel: 55 58 60 01
E-post: ole.mollerlokken@uib.no

Kristin Planting Mølmann
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Bedriftshelsetjenesten
Postboks 48, 9038 Tromsø
Tlf: 77 62 62 08
E-post: Kristin.Planting.Molmann@unn.no

Foreningsadresse
Norsk arbeidsmedisinsk forening
Legenes Hus, Akersgaten 2
Postboks 1152 sentrum, 0107 Oslo

Foreningssekretariat
Espen Slettmyr
E-post: espen.slettmyr@legeforeningen.no Tlf: 23109000

Inger Marie Daffinrud
E-post: inger.marie.daffinrud@legeforeningen.no Tlf 23109000

Tlf. 23 10 90 00 / Faks 23 10 91 00

Forsidebilde:
«Havnearbeideren». Skulptur av Constantin Meunier fra 1890, Frankfurt am Main. Havnearbeid var tidligere et typisk løsarbeid. Foto hentet fra Wikimedia Commons.

MILJØMERKET 2041 Trykksak 707

Atypiske ansettelser på framvekst?

Kristine Nergaard, forsker ved Fafo

I noen sammenhenger pekes det på at faste ansettelser er på vei ut og at morgendagens arbeidsliv vil bestå av ulike typer løsere tilknytninger; midlertidig ansatte, innleide fra bemanningsselskaper, tilkallingsvakter, kontrakter uten fastsatt arbeidstid (såkalte nulltimerskontrakter), selvstendige oppdragstakere og plattformarbeidere. En konsekvens av en slik utvikling er et arbeidsliv som er mer usikkert for arbeidstakerne. Internasjonale studier viser også at det i en del land er en utvikling i retning av flere atypiske ansettelser. Ser vi også her en nedgang i faste ansettelser, mens andre typer tilknytningsformer vokser? I så fall, hvilke typer tilknytningsformer blir mer vanlig?

Fast eller midlertidig ansatt?

Den norske arbeidsmiljøloven slår fast at fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv. Det er likevel lov å ansette midlertidig (tidsbegrenset) i visse tilfeller, for eksempel når det er behov for vikar på grunn av fravær eller når arbeidet er av midlertidig karakter. Fra og med 1. juli 2015 ble arbeidsmiljøloven endret slik at arbeidsgivere kunne ansette arbeidstakere midlertidig i inntil ett år uten noen spesiell begrunnelse. Bestemmelsen var politisk omstridt, og et spørsmål er om andelen midlertidige ansatte har økt siden lovendringen trådte i kraft.

I 2019 oppga 7,9 prosent av lønnstakerne at de har en midlertidig stilling.[1] Andelen midlertidig ansatte har vært ganske stabil på om lag åtte prosent de siste årene. Går vi lengre tilbake i tid lå andelen noe høyere, på rundt ti prosent. Sammenlignet med andre land ligger også andelen midlertidig ansatte ganske lavt i Norge.

Midlertidig ansettelse er mest vanlig blant unge arbeidstakere. I aldersgruppen 15 til 24 år svarer 25 prosent at de har en midlertidig stilling per 2019. Tilsvarende andel er kun tre prosent blant dem som er 40 år eller mer. Midlertidig ansettelser er hyppigst brukt i privat og offentlig tjenesteyting og mindre vanlig blant ansatte i industri og bygg. Dette er en av forklaringene på at midlertidig ansettelse er mer vanlig blant kvinner enn blant menn. I industri og bygg bruker arbeidsgiverne ofte andre løsninger, som innleie fra bemanningsselskap.

De fleste midlertidig ansatte har enten en kort kontrakt eller ingen avtale om sluttdato. Men forskning viser at noen forblir midlertidig ansatt over tid, for eksempel fordi de går fra en midlertidig stilling til en annen. Flertallet har likevel gått over i fast stilling i løpet av et par år.

Ett av formålene med lovendringen i 2015 var å gjøre det lettere for grupper som sliter på arbeidsmarkedet å få seg jobb. Så langt tyder ikke forskningen på at dette har skjedd i særlig grad. Det har ikke vært noen økning i midlertidige ansettelser slik vi måler det i arbeidsmarkedsstatistikken. Spørreundersøkelser blant bedrifter tyder heller ikke på at den bestemmelsen brukes i særlig omfang. Det gjenstår likevel å se om dette endrer seg når ordningen blir bedre kjent.

Inn- og utleie av arbeidskraft

Med arbeidsutleie menes arbeidskraft som leies ut fra en bedrift (utleiebedriften) til en annen bedrift (kunde/innleie bedrift). Arbeidsutleie adskiller seg fra kjøp av tjeneste (konsulenter, underentreprise, kjøp av vakt- og renholdstjenester) ved at utleiebedriften kun har ansvar for å stille arbeidskraft til disposisjon. Innleiebedriften leder arbeidet og har ansvar for resultatet. Arbeidsutleie betegnes som et triangulært arbeidsforhold fordi arbeidstaker kan sies å ha to «arbeidsgivere, den formelle arbeidsgiveren som betaler ut lønn (utleiebedriften) og innleiebedriften som er det stedet der arbeidstakere utfører arbeidet. Utleie av arbeidskraft skjer ofte fra bemanningsselskaper, men også vanlige produksjonsbedrifter kan leie ut personell. De to typene utleie reguleres av ulike typer regelverk.

1.Tall for antall midlertidig ansatte er hentet fra SSBs arbeidskraftundersøkelser.

Utleie av arbeidskraft var forbudt fram til 2000, selv om det var et unntak i loven for kontoryrker. Det fantes derfor vikarbyråer som i hovedsak leide ut arbeidskraft innen kontor, regnskap, lager og kantine. I 2000 ble loven endret slik at utleie ble tillatt for alle yrkeskategorier. Det ble i stedet lagt begrensninger på adgangen til å leie inn arbeidskraft eller «vikarer». Dette kunne i utgangspunktet kun skje i de situasjonene der bedriften kunne brukt midlertidig ansettelser. Målet var dermed å sikre at innleide ikke fortrengte faste ansettelser. I tillegg kunne en bedrift avtale midlertidig innleie utover dette gjennom avtale med lokal tillitsvalgt.

Det har vært en betydelig vekst i arbeidsutleie fra 2000 og til i dag, med en kraftig vekt fra 2005/2006 og fram til finanskrisa i 2009. Omfanget av arbeidsutleie falt markant i etterkant av krisa, men trenden snudde raskt og i dag anslår vi at andel utleide arbeidstakere er på nivå med, eller litt høyere, enn i årene før finanskrisa. Over halvparten av de sysselsatte innen utleie av arbeidskraft har en innvandringsbakgrunn, og det store flertallet av disse kommer fra EU-landene i Øst-Europa. En god del av disse pendler mellom hjemlandet og Norge. Dette er arbeidsinnvandrere som fikk tilgang til det norske arbeidsmarkedet ved EU-utvidelsene i 2004 og 2007. Nordiske arbeidstakere – som var en stor gruppe for ti år siden – er langt på vei forsvunnet fra bemanningsbransjen. En rimelig forklaring er at arbeidsmarkedene er blitt bedre i Danmark og Sverige.

Samlet utgjør utleie av arbeidstakere om lag 2 prosent av årsverkene i norsk arbeidsliv i 2019. Fram til 2004 var andelen under 1 prosent. Mye av veksten i har kommet i byggebransjen. Innen bygg er andelen innleide langt høyere enn i andre bransjer, og tallene viser klare regionale forskjeller. Oslo-området skiller seg ut med mye høyere utleieandel i bygg enn resten av landet.

Det har lenge vært bekymring over bruken av innleid arbeidskraft i enkelte bransjer, blant annet på grunn av rapporter om utleide som har langt dårligere betingelser enn det som er vanlig i norsk arbeidsliv og den bransjen de leies ut til. Eksempler er lav lønn, lange arbeidsdager/brudd på hviletidsbestemmelsene og at utleide arbeidstakere får korte kontrakter og dermed befinner seg i en situasjon med usikker inntekt og økonomisk utrygghet. Dette gjør også at få vil organisere seg og kreve bedre vilkår gjennom krav om tariffavtale. Det er særlig arbeidsinnvandrere som står i fare for å bli utnyttet. Mange innleide arbeidstakere trekkes også fram som en utfordring for de bransjene som i stor grad basere seg på arbeidsinnleie. Dette kan blant annet gå på bekostning av kompetanse, kvalitet på tjenestene og sikkerhet på arbeidsplassen. På den annen side trekkes det fram at uten arbeidsinnvandring og bemanningsbransjen ville enkelte sektorer hatt store problemer med å skaffe nok arbeidskraft.

Ulike tiltak er iverksatt for å sikre at de innleide arbeidstakerne ikke utnyttes eller arbeider under betingelser som er dårligere enn det som er vanlig i den bransjen de leies ut til. En del av disse tiltakene har også som formål å begrense bruken av innleie. EUs vikarbyrådirektiv fastslår prinsippet om likebehandling, og er tatt inn i norsk lovverk (arbeidsmiljøloven). Det er kommet innstramminger på den muligheten bedriftene har på å inngå avtaler om innleie utover det loven i utgangspunktet åpner for (når det er anledning til å ansette midlertidig) og bemanningsbedriftene må nå tilby sine ansatte (utleide) en forutsigbar arbeidstid og inntekt.

Selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere

En gruppe som får stadig større oppmerksomhet internasjonalt er såkalte oppdragstakere, for eksempel arbeidstakere som jobber via et enkeltpersonforetak (ENK). I noen land har andelen selvstendig næringsdrivende økt merkbart. Å jobbe som selvstendig er ikke uvanlig. Den tendensen som særlig vekker bekymring, er når fast ansatte erstattes med oppdragstakere uten ansettelse. Den sistnevnte gruppen har samme sosiale ordninger som lønnstakere og de har ofte en usikker inntekt og arbeidstid.

I Norge er andelen selvstendige lav sammenliknet med andre land. Det har heller ikke vært noen vekst i andelen selvstendige eller i selvstendige uten ansatte (som er en gruppe forskerne ofte ser på når de skal finne tall for selvstendige oppdragstakere). Norge er heller ikke alene i å ha lav andel selvstendig næringsdrivende, dette gjelder for de nordiske landene med unntak av Finland.

Typiske bransjer og yrker hvor vi finner en god del selvstendige er håndverkere, visse typer transportyrker, frisører og kosmetologer, kunstnere. I tillegg

kommer bønder og fiskere. Vi finner også selvstendige i en del helseyrker. Blant leger, tannleger og fysioterapeuter er det vanlig å være selvstendig næringsdrivende. Men det er også dukket opp nye typer selvstendige, blant annet brukte mange selskaper med botilbud for unge/rusmisbrukere konsulenter og ikke ansatte. Dette var personer som utførte samme typen arbeidsoppgaver som de ansatte miljøarbeiderne i selskapene.

Flertallet av selvstendig næringsdrivende sier at dette er noe de selv har valgt. Én av fem sier at de ville ha foretrukket å være lønnstaker. Selv om vi ikke finner noen økning i andel selvstendige det siste tiåret, er dette en gruppe det er viktig å følge framover. Er det for eksempel slik at det vokser fram en større andel selvstendige i yrker der dette tidligere ikke har vært vanlig? Hvilken betydning får den såkalte plattformøkonomien for andel selvstendige oppdragstakere?

Ekstrahjelper, tilkallingsvakter og nulltimerskontrakter

En siste type atypiske ansettelser er ulike typer ekstrahjelper, tilkallingsvakter og andre med små stillinger som fyller virksomhetenes behov for fleksibel arbeidskraft. I en del land har omfanget av små stillinger økt mye. I Tyskland har for eksempel mye av sysselsettingsveksten kommet i form av såkalte mini-jobs (en type arbeidsforhold som ble opprettet i forbindelse med finanskrisa i 2008/2009). I Storbritannia og Nederland har antall arbeidstakere som ikke har noen avtalt arbeidstid (nulltimer-kontrakter) økt kraftig. Danmark har sett en vekst i det som betegnes som marginal deltid, det vil si stillinger på under 15 timer per uke.

Norge har høy deltidsandel, særlig blant kvinner. Det er en klar tendens til at voksne kvinner har økt sin arbeidstid, fra kort deltid til lang deltid og fra deltid til heltid. Deltidsandelen er likevel høy blant kvinner, og særlig i kvinnedominerte bransjer og yrker. Noen bransjer, for eksempel varehandel, sysselsetter også mange studenter og skoleelever i små stillinger. Vi har likevel ikke gode tall for hvor mange av disse som er ansatt i nulltimers-kontrakter eller kun er tilkallingsvikarer som jobber ved behov. Vi kan derfor ikke si om dette er en voksende tilknytningsform i Norge. Vi vet imidlertid at en ganske vanlig bemanningsstrategi er å be deltidsansatte i små stillinger om å ta ekstravakter. Dette betyr at for en del, blant annet i handel, utelivsbransjen og i omsorgssektoren, vil faktisk arbeidstid være langt høyere enn avtalt arbeidstid, samtidig som arbeidstakeren ikke har noen garanti for å få tilbud om ekstravakter.

Blir det atypiske typisk?

Hvis vi ser på det norske arbeidsmarkedet under ett, finner vi ganske stor stabilitet i tilknytningsformer. Det er blitt noe mer innleie, men her er det store bransjeforskjeller. Andelen midlertidig ansatte har vært stabil de siste ti årene, og hvis vi ser på perioden fra 2000 til i dag har det vært en nedgang. Det er heller ikke blitt flere selvstendig næringsdrivende, selv om vi nok ser oppdragstakere i nye bransjer og yrker. For noen grupper er deltid blitt mindre vanlig, men studenter og skoleelever på deltid er en viktig del av arbeidskraften i deler av service- og omsorgssektoren.

Litteratur

Beskrivelsen av atypisk arbeid i det norske arbeidsmarkedet er basert på følgende Fafo-publikasjoner:

Kristine Nergaard (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38. Oppdatert med tall for 2018 og 2019 fra SSB Statistikkbanken.

https://www.fafo.no/images/pub/2018/20687.pdf

Kristine Nergaard (2017). Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende. Oppdaterte tall for 2016. Fafo-notat 2017:12.

https://www.fafo.no/images/pub/2017/10262.pdf

Kristine Nergaard, Kristin Alsos, Mona Bråten og Ragnhild Steen Jensen. Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2015:10

https://www.fafo.no/images/pub/2015/20415.pdf

Mer om atypisk arbeid i et internasjonalt perspektiv kan leses i:

Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., Magda, I., Lewandowski, P., Keister, R., Jonaviciene, D., Ramos Martin, N. E., Valsamis, D., Tros, F. (2016). Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. European Parliament/ IES https://www.employment-studies.co.uk/resource/precarious-employment-europe-patterns-trends-and-policy-strategies

OECD (2019) (ed.), The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?, OECD Publishing, Paris https://www.oecd.org/els/the-future-of-social-protection-9789264306943-en.htm

Hva er gig- og plattformøkonomien?

Sigurd M. Nordli Oppegaard
Doktorgradsstipendiat, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo
Forsker, Fafo (bistilling)
s.m.n.oppegaard@sosgeo.uio.no / smo@fafo.no

Diskursen om teknologisk arbeidsløshet kommer til overflaten i historiske perioder med lav økonomisk vekst og etterspørsel etter arbeidskraft. (1) Samtidig er det liten tvil om at ny teknologi, direkte og/eller indirekte, bidrar til å endre måten arbeid kan utføres og organiseres på i en rekke sektorer. Et av de tydeligste eksemplene på en reorganisering muliggjort av ny teknologi er gig- og plattformøkonomien, med selskaper som Uber, Upwork, Taskrabbit, Airbnb og Amazon (med sin «Mechanical Turk») i spissen.

Begrepene gig- og plattformøkonomi viser til to forskjellige men tilknyttede trender i arbeidslivet. Gig-økonomien beskriver en oppstykking av arbeidsprosesser i enkeltstående oppdrag, eller «gigs».(2) Gig-arbeiderne klassifiseres ofte som selvstendig næringsdrivende, og mangler dermed rettighetene ansatte arbeidere har. Som selvstendig næringsdrivende anses de juridisk for å være selskaper og arbeidet de utfører er derfor regulert av konkurranselovgivningen snarere enn arbeidsmiljøloven. Det betyr at en regulering som for eksempel en tariffavtale, i praksis tar form som en type kartellvirksomhet.

Plattformøkonomien, på sin side, viser til måten digitale plattformer brukes til å organisere markeder ved å koble brukere sammen og legge føringer på aktiviteten deres. (3) I dag er mange av de mest verdifulle selskapene i verden plattformselskaper (Google, Facebook, Amazon, Microsoft, Tencent med flere) som stort sett tjener penger på enten å selge reklame basert på dataene de ekstraherer fra brukerne sine eller ved å bruke disse dataene til å lage nye produkter. Andre typer plattformer, som Airbnb og Uber, selger på sin side varer og tjenester de selv ikke eier, slik som utleie av en privatpersons egen bolig eller en tur i bilen til en selvstendig sjåfør. Denne siste typen plattform, som kan kalles en «arbeidsplattform», er spesielt interessant når man studerer «framtidens arbeidsliv» og teknologiens påvirkning på arbeidsmarkedene, fordi disse selskapene tar i bruk teknologi, ikke for å gjøre arbeiderne overflødige, men for å endre og kontrollere betingelsene for salg av arbeidskraft og utføring av arbeidsoppgaver.

Et sentralt juridisk spørsmål i gig- og plattformøkonomien, er om arbeiderne som Uber-sjåfører utsettes for en form for falsk selvansettelse, der de egentlig bør klassifiseres som ansatte. (4) I et forsøk på å hindre feilklassifisering, vedtok California nylig en lov, kjent som «Assembly Bill 5», som legger ansvaret for å bevise at arbeidskraften er selvstendig næringsdrivende på selskapene som hyrer den. For at arbeiderne ikke skal klassifiseres som ansatte, må de for det første ikke være underlagt kontroll fra selskapet, for det andre utøve en virksomhet utenfor selskapets kjerneområde og for det tredje ha en selvstendig og uavhengig etablert virksomhet innafor samme næring. Det har ennå ikke blitt avsagt noen dommer som følge av den nye loven, og plattformselskaper som Uber, Lyft og Doordash iverksatte en lobbykampanje til 90 millioner dollar i et forsøk på å stoppe loven.

Arbeid og teknologi. Et teoretisk overblikk

I litteraturen om ny teknologi og måten den påvirker arbeidslivet på, er det en viss tendens til å se teknologien som en mer eller mindre magisk kraft som endevender måten arbeid utføres. I min egen forskning på gig- og plattformøkonomien i Norge, (5) har det imidlertid vært viktig å påpeke at teknologien er påtenkt og designet av noen under bestemte sosiale og økonomiske betingelser, og at den er implementert av en grunn, for å løse noe

noen anser som et «problem». Det er også viktig å framheve at teknologien har noen selvstendige og direkte effekter på arbeidsprosessene den organiserer. Den legger føringer på hva slags måter å jobbe på som er mulige og umulige, men disse effektene er alltid kontekstavhengige og kan ikke deduseres direkte fra teknologien i seg selv. Ubers plattformteknologi bør i denne sammenhengen ses på som et redskap som gjør det mulig for selskapet å koordinere en arbeidsstyrke sammensatt av selvstendig næringsdrivende sjåfører som selv velger når og hvor mye de vil jobbe.

Selv om digital teknologi er en viktig forutsetning for denne typen forretningsmodeller, bør de ikke ses på som en nødvendig eller direkte konsekvens av teknologi, men snarere én bestemt måte å bruke denne på for å organisere arbeid og kjøp og salg av varer og tjenester. Ved siden av teknologien er det to andre faktorer som har vært avgjørende for framveksten av gig- og plattformøkonomien. For det første: tilgang på investeringer og risikokapital. Selv om disse selskapene ofte framheves som «smarte», «disruptive» og effektive og på tross av å være verdsatt til mange millioner, ofte milliarder, amerikanske dollar, er de i realiteten svært sjelden lønnsomme, men derimot avhengige av investeringer for å holde seg i drift. For det andre er det ikke tilfeldig at disse forretningsmodellene for alvor vokste fram i kjølvannet av finanskrisa i 2007/2008. Disse tjenestene er avhengige av at noen er villige til å ta jobbene, «gig»-ene, de tilbyr, enten arbeidsledige eller arbeidere i dårlig betalte, fysisk krevende og/eller prekære jobber, som enten ser på gig-plattformene som en av svært få muligheter til å tjene et levebrød, eller som en bedre jobb enn den de tidligere hadde. Plattformselskapene framhever den formelle fleksibiliteten disse jobbene tilbyr som en positiv egenskap ved deres arbeidsorganisering, og det er også et aspekt ved jobbene arbeiderne verdsetter høyt. Samtidig begrenses denne «friheten» både av markedene de opererer i og av plattformen som et redskap for å kontrollere arbeidsprosessene. I praksis tar denne friheten gjerne form som uforutsigbarhet og usikkerhet.

Gig- og plattformøkonomien i Norge

Gig- og plattformøkonomien i Norge er et relativt marginalt fenomen. I en kartlegging fra 2017 fant Kristin Alsos og medforfattere at omlag én prosent av nordmenn i løpet av de siste tolv månedene hadde skaffet seg betalt arbeid via en av de mellom 30 og 40 aktive arbeidsplattformene i Norge. Av denne ene prosenten, oppga 30 prosent av respondentene at de jobbet via en plattform ukentlig eller oftere, mens 45 prosent svarte én gang i året eller sjeldnere. (6) Studier fra Danmark og Sverige finner en tilsvarende andel plattformarbeidere. (7) I Norge hadde de fleste jobbet for Finn Småjobber (som ble lagt ned sommeren 2019) og Uber. Kartleggingen fant bare 500 oppdragstakere på ikke-stedbundne gig-plattformer, det vil si oppdrag som for eksempel design- eller oversettingsoppdrag, skriving, tekstbehandling eller utfylling av spørreskjemaer.

Selv om plattformøkonomien er liten i Norge og Norden for øvrig, er det ikke tilfeldig hvilke sektorer disse tjenestene etablerer seg i. Vi finner den eksempelvis i drosjemarkedet og transportsektoren generelt, renhold, bud- og matlevering, og kreativ tjenesteyting.

Dette er sektorer der provisjonsbetaling og høy grad av midlertidighet eller selvansettelse er vanlig og de institusjonelle rammene som kjennetegner den nordiske modellen i utgangspunktet står svakt.

Arbeidsvilkår i gig- og plattformøkonomien

Oppstykkingen av jobber i «gigs», resulterer i at arbeiderne i gig- og plattformøkonomien ikke vet hvor mye arbeid de vil ha og hva de vil tjene. De aller fleste er provisjonsbetalte og inntekten deres er dermed avhengig av hvor mange oppdrag de får tilbud om og utfører. Uber Black-sjåførene jeg har intervjuet er riktignok ansatt av limousinselskaper som fungerer som mellomledd mellom sjåførene og Uber. Men ansettelsesforholdet er ingen beskyttelse mot atypiske og prekære arbeidsforhold. De fleste er provisjonsbetalte. Fordi etterspørselen etter Uber-turer er svært lav i Oslo, må de vente lenge mellom hver forespørsel, og de må jobbe lange dager for å få en anstendig inntekt. Det er samtidig viktig å huske at arbeidsforholdene deres i liten grad skiller seg fra de tradisjonelle taxisjåfører jobber under.

Plattformen som et redskap for å organisere arbeidsprosessene er i seg selv en kilde til uforutsigbarhet. Uber, for eksempel, bruker et system som ofte refereres til som «algoritmisk styring», der prisen per tur og dermed inntekten til de provisjonsbetalte sjåførene justeres kontinuerlig etter svingninger i forholdet mellom tilbud og etterspørsel. Sjåførene og passasjerene vurderer hverandre

etter hver tur og sjåførene risikerer å bli «deaktivert» hvis gjennomsnittsvurderingen deres blir for lav, uten at de får opplyst hva grenseverdien er. Sjåførene får automatisk tildelt forespørsler fra passasjerer som ønsker en tur. Dermed kan de i praksis likevel ikke selv velge hvilke turer de vil ta, selv om systemet i utgangspunktet gir inntrykk av en betydelig formell fleksibilitet.

Arbeiderne i gig- og plattformøkonomien står dermed overfor en dobbel utfordring når det kommer til arbeidsvilkår, én som har sin kilde i gig-aspektet ved selskapene de jobber for og én som skyldes plattformorganiseringen. Resultatet av begge er imidlertid usikkerhet og uforutsigbarhet.

Litteratur

1. Benanav A. Automation and the future of work – 1. New Left Review 2019; 119: 5–38; Bananav A. Automation and the future of work – 2. New Left Review 2019; 120: 117–147.

2. Woodcock J & Graham, M. The Gig Economy. A Critical Introduction. Cambridge: Polity Press, 2020.

3. Srnicek N. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017.

4. Hotvedt, MJ. Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber. Lov og rett 2016; 55(8): 86–109.

5. Oppegaard SMN. The Strains of Luxury. Labor in the Platform Economy. The Case of Uber Black in Oslo. Masteroppgave. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. https://www.duo.uio.no/handle/10852/66486; Oppegaard SMN, Ilsøe A, Jesnes, K et al. Uber in the Nordic countries: Challenges and adjustments. Nordic future of work Brief 1. Oslo: Fafo.

6. Alsos K, Jesnes, K, Øistad, BS & Nesheim,T. Når sjefen er en app. Fafo-rapport 2017:41. Oslo: Fafo.

7. Ilsøe A & Madsen LW. Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. Faos-notat 157. København: Faos, 2017; SOU 2017:24. Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? Statens offentliga utredningar. Stockholm, 2017.

Plattformøkonomien og HMS-utfordringer

Yogindra Samant MD MPH PhD.
Overlege Arbeidstilsynet

Plattformøkonomien er en digital innovasjon utviklet i USA, men som viser en gradvis og definitivt global økning (1, 2). Plattformøkonomien er en internettbasert teknologi som bruker smarttelefoner (med applikasjoner) eller nettsteder for formidling, anmodning, levering, belønning og evaluering av en rekke offline og online forbrukertjenester. Det er i utgangspunktet et trepartsforhold der forbruker, tjenesteleverandør og plattformeier inngår.

Plattformøkonomien kan bidra til at flere deltar i arbeidslivet, forbrukere får større utvalg av tjenester og næringslivet kan få bedre avkastning på sine investeringer. Dessverre har vi allerede begynt å se uheldige effekter på arbeidsmiljø og helse hos arbeidere i plattformøkonomien i de landene som har hatt lengst fartstid og mest utstrakt bruk av slike plattformtjenester (2-4).

«Delingsøkonomi», «gig-økonomi» og «on-demand-økonomi» er blant flere begreper som betegner en slik applikasjonsbasert organisering av arbeid og tjenester. I dag er det nok likevel «plattformøkonomi» som i økende grad har blitt akseptert globalt som et nøytralt samlebegrep for dette fenomenet (2). Personer som leverer disse tjenestene kalles ofte «tjenesteleverandører» i motsetning til «arbeidstakere». I denne artikkelen blir begrepet plattformarbeider (platform worker) brukt. Dette begrepet har ikke noe med oljeplattformer å gjøre, men kommer av at arbeidet er organisert gjennom en digital plattform.

Plattformarbeidere og HMS utfordringer:
Offline-plattformarbeidet i plattformøkonomien kan være tjenester som yrkestransport, rengjøringstjenester og levering av mat på døra. I utgangspunktet kan hvilken som helst inntektsgivende aktivitet fra maling til massasje og asbestsanering til hagearbeid formidles via en digital plattform.

Et klassisk eksempel på plattformarbeid er app-basert «drosjebestilling». Dette gjelder ikke de lovlige drosjene som er i det norske markedet i dag, men det som i plattformøkonomien ofte betegnes som en «ridesharing app» («samkjøringsapp»). Forespørsel om tur sendes av kunden ved hjelp av en smarttelefon. En registrert sjåfør (plattformarbeider) med drosjeappen blir varslet av appen på smarttelefonen sin om at en potensiell kunde ønsker seg en tur. Den registrerte sjåføren kan være hvem som helst som eier en bil eller har tilgang til en bil. Varslingen til den registrerte sjåføren er en funksjon av algoritmer som blant annet er basert på data om førerens tilgjengelighet, geografisk nærhet til avgangspunktet, antall sjåfører i området og etterspørselen etter liknende turer på samme tidspunkt i området. Etter at turen er fullført, blir sjåføren varslet om kostnadene på appen, og kunden foretar en elektronisk betaling – også den via appen. Kunden mottar deretter en kvittering, og kan til slutt gi en tilbakemelding (vurdering /rating) til plattformen om tjenesten.

Når det gjelder en slik app-basert drosjetur, er transaksjonssløyfen et enkelt trepartsarrangement som involverer én plattformarbeider (sjåfør) som typisk er bileieren, én digital plattform og én kunde (forbruker) som søker drosjetur. Likevel er det allerede oppdaget mer komplekse variasjoner innenfor dette tilsynelatende enkle trepartsarrangementet. I noen tilfeller kan kjøretøyseieren og personen som kjører kjøretøyet være forskjellige personer. I andre tilfeller kan én person eie mange biler og be flere sjåfører om å betjene disse bilene. I slike tilfeller blir eieren av flere biler en underleverandør mellom den digitale plattformen og plattformarbeidere. En ny utfordring blir

hvem, om noen, som har HMS ansvaret for disse sjåførene. Dette åpner opp en reell fare for sosial dumping siden en slik organisering av arbeidet gjør det umulig å få oversikt over antall sjåfører tilknyttet én eller flere bileiere. I Norge er trolig en slik organisering nesten ikke tilstede i dag, men liberaliseringen av regelverket for drosjenæring fra 2020 blir nok en inngangsport for flere app-baserte aktører (5).

Sjåfører i plattformøkonomien er utsatt for akkurat de samme arbeidsmiljørisikoene siden de gjør de samme arbeidsoppgavene. Sjåførene i plattformarbeid blir imidlertid også utsatt for kontinuerlig digital overvåking. Digitale plattformer holder oversikt over sine sjåfører ved bruk av globale posisjoneringssystemer (GPS) for å opprettholde tilgjengeligheten og bestemme turkostnader avhengig av antall kjøretøyer som er tilgjengelige i området, trafikksituasjon og etterspørsel etter tjenesten i det området. Sjåførene i plattformøkonomien må også tåle mye psykisk press på grunn av kundevurderinger som har direkte betydning for antall fremtidige oppdrag og dermed også for fremtidig inntekt (3). I enkelte land hvor slike overvåkningssystemer finnes i dag kan sjåføren bli sperret fra videre oppdrag, må gjennom karenstid og opplæring (6). Jobbsikkerhet for sjåfører i plattformøkonomien er direkte knyttet til å bli overvåket siden algoritmen bak appen skaffer sjåføren oppdrag basert på overvåkningsdata. Konstant overvåking og byrden med å bli kontinuerlig evaluert kan være skadelig for den psykososiale helsetilstanden (3, 7).

Sammenlignet med alminnelige midlertidige arbeidstakere som også har en høyere risiko for skader enn faste arbeidstakere, blir sjåfører i plattformarbeid enda mer utsatt for arbeidsmiljørisiko fordi de ikke er klassifisert som arbeidstakere, men er selvstendige næringsdrivende. Det vil si at ingen part (kunden / forbruker eller plattformen) har ansvar for deres HMS. Risikobildet som vi ser i drosjenæringen kan lett overføres til hvilken som helst tjeneste der arbeidet kan formidles gjennom en digital plattform. I Norge er offline- plattformøkonomien allerede godt etablert for enkelte tjenester, som for eksempel matleveranser og renhold. Foodora-streiken i 2019 er nok et utrykk for det samme fenomenet (8).

Online-plattformarbeidet i plattformøkonomi er

Plattformøkonomien er en internettbasert teknologi som bruker smarttelefoner (med applikasjoner) eller nettsteder for formidling, anmodning, levering, belønning og evaluering av en rekke offline og online forbrukertjenester.

enda mer komplekst organisert siden alt arbeid skjer i den virtuelle verden bak det digitale teppet. Den viktigste forskjellen mellom offline-tjenester og online-tjenester er nok at online plattformarbeideren og kunden kun møtes i den digitale verdenen. Online-arbeid kan utføres når som helst og hvor som helst i verden uten tilknytning til et land eller dets arbeidsmiljøregelverk. For eksempel kan et hasteoppdrag om å designe en webside for en kunde i Sverige bli formidlet via en digital plattform til lav lønn til en hjemmebasert nettsteddesigner i India. Det er verken mulig å håndheve de svenske eller de indiske lønns-, arbeidsmiljø- eller tidsbestemmelser til en slik plattformarbeider som jobber fra sitt privathjem. Men online-arbeiderens eksponering for ergonomiske og psykososiale belastninger er akkurat de samme som for en som har en skrivebordsjobb i et norsk konsulentfirma.

Et særeksempel på utfordringer for det psykososiale arbeidsmiljøet gjelder oppdragene innen det som heter «innholdsmoderasjon for internett». Disse oppdragene er ofte formidlet gjennom digitale plattformer. Store internettfirmaer må redigere og til tider sensurere det brukergenererte innholdet på sine plattformer. De har som regel strenge regler mot skildringer av for eksempel

vold, drap voldtekt, tortur og så videre. Det er flere frilansarbeidere rundt i verden som har slike oppgaver og tilbyr sine tjenester på online-plattformer. Det er meget sannsynlig at også noen plattformarbeidere overvåker og rediger norsk og skandinavisk innhold på websider som vi til daglig blar i. Å bli kontinuerlig eksponert for slike forstyrrende bilder og innhold mens en jobber alene kan ha betydelige psykiske helsekonsekvenser. Det er andre yrker som krigskorrespondentene, brannmenn, politi og helsepersonell i dagens arbeidsliv hvor ansatte blir utsatt for grove eller traumatiske hendelser, men der finnes det en arbeidsgiver som setter inn forebyggende tiltak, debriefing etter hendelse eller sørger for at disse arbeidstakerne får nødvendig oppfølging. En slik ordning finnes dessverre ikke for plattformarbeidere (online eller offline) siden de ikke har et arbeidstakerforhold med de digitale plattformene.

Videre er onlinearbeidere også utsatt for kontinuerlig overvåkning og vurderinger ved henholdsvis plattformeier og kunder. Akkurat som offlinearbeidere blir disse arbeiderne utsatt for konstant press og dermed et ugunstig psykisk arbeidsmiljø.

Andre utfordringer med plattformøkonomi

Både online- og offline plattformarbeidere har uoversiktlig arbeidstidsordninger. Som sådan er det snakk om fleksibilitet når man jobber for ei plattform. Dels fungerer dette bra for arbeidere i online arbeid siden de kan velge arbeidet fra sitt eget hjem, men offline arbeidere som yrkessjåfører har nok andre utfordringer knyttet til fleksibilitet. For en del yrkessjåfører som jobber ved drosjeselskapene i USA er det vist at plattformene påvirker arbeidstiden ved å gi incitament til å jobbe langt utover tillatt og avtalt arbeidstid, noe som kan føre til økt risiko for ulykker og kroniske sykdommer. Det er forøvrig ganske robust dokumentasjon på at risikoen for ulykker og kroniske sykdommer øker med lange skift (9).

Forbrukersikkerhet er et aspekt som har fått mye oppmerksomhet. For eksempel hvordan er passasjeren forsikret hvis en plattformbasert drosjetjeneste havner i en ulykke? Det har også blitt reist spørsmål om kappløpet om prisene i et marked som kan føre til svart arbeid eller økning i arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. En slik utvikling kan også føre til dårligere arbeidsmiljø for arbeidstakere i enkelte yrker som bidrar til økte sosiale ulikheter i helse. Det er også problemstillinger knyttet til skatt og annet økonomisk regelverk når man jobber på tvers av nasjonale grenser og kontinenter for en digital plattform (online-arbeid).

Ekte innovasjon eller historisk/tradisjonell/gammeldags modell?

I USA på 1900-tallet stod dagarbeidere i kø langs havna i New York. En «formidlingsmellommann» ga dagens arbeidsoppdrag til enkelte av dem. Formidlingsmannen tok en andel av dagarbeiderens daglige lønn som kommisjon, mens verken formidlingsmellommannen, skipsfartøyene eller havna hadde ansvar for dagarbeidernes helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Dette var helsefarlig arbeid med dårlige arbeidsvilkår og lønn. I all hovedsak fikk disse dagarbeiderne samme type oppgave nesten hver dag, men de var ikke ansatt og hadde intet arbeidervern eller trygderettigheter skulle de bli rammet av sykdom, skade eller dødsfall i arbeidet. Hvis man kjente formidlingsmannen, eller hadde en avtale under bordet, så var man garantert et nytt oppdrag som sikret en slags fast inntekt hver dag. Med andre ord var det evnen til å manipulere dette tøffe terrenget som sikret fremtidige oppdrag og inntekter for dagarbeideren. Det var i alle fall ingen fagorganisasjon til å passe på rettferdig fordeling av arbeidsoppdrag, anstendig lønn og et forsvarlig arbeidsmiljø.

En slik organisering av arbeidet er fortsatt utbredt i land som India og Mexico. Det finnes også i USA og i flere deler av Europa. Problematikken med sosial dumping, arbeidslivskriminalitet, useriøse aktører og svart arbeid er iblant knyttet til en slik organisering av arbeidet, hvor det er én eller flere mellommenn mellom den som gjør arbeidet og selve oppdraget.

Dagens plattformøkonomi er både teknologisk avansert og ganske så innovativ, men den virker på mange måter inspirert av den tradisjonelle organisering av arbeidet ved havnen i New York i 1920. Hovedutfordringen med plattformøkonomien er at ansvaret for plattformarbeiderens arbeidsmiljø i beste fall er uklart og i verste fall er fraværende. Grunnen til det er nok at den digitale plattformen (eller selskapet/eierne bak den) ikke ser på seg selv som en tradisjonell arbeidsgiver, men heller som en ren «arbeidsformidler». Akkurat som

formidlingsmannen for ca. 100 år siden tar digital-plattformen en del av inntekten som kommisjon, og alle oppdragene er av midlertidig karakter. Det er som regel ingen faste ansettelser, lite eller ingen vern mot arbeidsmiljørisikoer og fravær av trygderettigheter hvis det skulle oppstå en skade eller sykdom på grunn av arbeidet.

Omklassifisering av næringskoder og arbeidstakere

I Norge er det flere typer regelverk som gjelder for ulike næringer (ulike næringskoder). Noen digitale plattformer velger å klassifisere seg ut av en næringskode som for eksempel kan være regulert med tanke på HMS-utfordringer i næringen. For eksempel finnes det i Norge i dag digitale plattformer som kun formidler renholdsoppdrag og som har valgt klassifisere seg, ikke som et renholdsfirma, men som et tjenesteytingsfirma. Hvis et firma ikke registrerer seg med næringskode «renhold» får det unntak fra krav om bedriftshelsetjeneste og en rekke krav i godkjenningsordningen for renhold som administreres av Arbeidstilsynet. Digitale plattformer i de fleste land er kjent for nettopp en slik kreativ omklassifisering av næringen for å slippe HMS-regulering. Det er tegn som tyder på en slik utvikling i Norge også.

Plattformarbeidere er som regel klassifisert som selvstendig næringsdrivende og ikke arbeidstakere. Dermed har de ikke krav på det samme arbeidervernet eller trygderettigheter som vanlige ansatte arbeidstakere har. Dette til tross for at plattformarbeidet kan være hovedinntektskilden for mange, og at det er veldig lite som skiller plattformarbeideren fra en vanlig, fast ansatt arbeidstaker.

Omfanget av plattformøkonomien

De fleste arbeidstakere i verden i dag skaffer seg arbeid i den tradisjonelle økonomien. Imidlertid ser det ut til at det i løpet av de neste tiårene vil skje en endring der en betydelig andel arbeidere vil skifte fra den tradisjonelle økonomien til plattformøkonomien. Et skifte til plattformøkonomien vil komme gradvis og vil kunne omfatte et bredt spekter av yrker som for eksempel sykepleiere, renholdere, leger, malere og programmerere.

Norsk forskning tyder på at plattformøkonomien foreløpig står for en beskjeden andel av økonomien i Norge. Det kan stemme, men man må samtidig være klar over at vi ikke har gode metoder for å måle omfanget av dette globale fenomenet på det nåværende tidspunkt. En betydelig andel av plattformøkonomien handler om globale virksomheter som jobber på tvers av landegrenser og tidssoner. Tradisjonelle forskningsmetoder vil neppe avdekke hvor mye arbeid som omsettes gjennom de forskjellige plattformene som allerede finnes i Norge i dag.

Tjenester formidlet gjennom digitale plattformer, som matlevering, drosjeturer, botilbud, budtjenester, legetjenester med flere, finnes allerede i Norge. Oslo har sett det som trolig var Europas første plattformarbeiderstreik, da budene i matleveringstjenesten Foodoras gjennomførte sin «Rosa Streik» i 2019. Det er i beste fall naivt å tro at plattformøkonomien ikke kommer til å øke og utvide seg i det norske arbeidslivet. Plattformøkonomien er en virkelighet i dagens globaliserte verden og den kommer til å medføre mange HMS-utfordringer både for det globale og det norske arbeidslivet.

Plattformøkonomien og problemer med varig midlertidighet

En grunnpilar for plattformøkonomien er at alle har mulighet til å få oppdrag, men ingen får fast ansettelse. Det vil si at den digitale plattformen i plattformøkonomien formidler arbeidskraft i riktig mengde og tid til den som etterspør. Oppdragene gir arbeid og inntekt, men det er ikke en fast ansettelse av noe slag, selv om hovedinntektskilden kan være gjentatte arbeidsoppdrag gjennom den samme digitale plattformen.

Varig midlertidighet er ikke gunstig verken for den individuelle arbeidstakeren eller samfunnet. Det er mye forskning som tyder på at skaderisikoen for midlertidige arbeidstakere er høyere (9, 10). I økende grad er det studier og forskning som viser at konstant jobbusikkerhet kan føre til økt stress, noe som igjen gir en økning av [hormonet] kortisol i kroppen. Et vedvarende forhøyet kortisolnivå kan føre til angst, depresjon, høyt blodtrykk og søvnforstyrrelser (11). Plattformøkonomien kjennetegnes både av varig midlertidig arbeid og uforutsigbar inntekt. Dette kan føre til unødig belastning ikke bare for helsen, men også for felleskapets velferdsordninger.

Læring og muligheter for fremtiden

Plattformøkonomien kan gi bedre valgfrihet for forbrukere, flere jobbmuligheter for arbeidstakere og effektiv tjenesteproduksjon for teknologieiere. Imidlertid er det en del utfordringer knyttet til denne teknologien – særlig med tanke på arbeidervern og trygderettigheter. Plattformøkonomien fører i utgangspunktet ikke til nye typer fysisk eller psykisk risiko for arbeidere som vi ikke har kjennskap til fra før. Plattformarbeidere vil i stor grad gjøre lignende jobber som i dag og de vil bli utsatt for den samme fysiske og psykiske risikoen. Utfordringen ligger i organiseringen av arbeidet hvor HMS-ansvaret enten er utydelig eller helt fraværende. Organiseringen av arbeidet slik det arter seg i plattformøkonomien i dag, vil også kunne forsterke noen av de tradisjonelle risikoene vi kjenner i dag.

I 2020 virker det lite konstruktivt å forsøke å hindre eller sperre utvikling av en global teknologi som plattformøkonomien ved å forby det. Svaret ligger trolig i å finne gode løsninger hvor myndighetene, forskningsinstansene, partene i arbeidslivet og bedriftshelsetjenester jobber sammen med, istedenfor mot teknologisk utvikling for å skape et trygt arbeidsmiljø for plattformarbeidere.

I Norge jobber både FAFO og STAMI med kunnskapsutvikling for å få vite mer om HMS-konsekvenser av fremtidens arbeidsliv, herunder plattformøkonomien (12, 13). De nordiske arbeidstilsynene har også opprettet et utvalg ledet av Norge som skal anbefale konkrete tiltak som må til for å sikre et anstendig og sunt arbeidsliv fremover (14). Utvalget vil blant annet anbefale tiltak for å bedre beskyttelsen for arbeidere i plattformøkonomien.

I og med at denne problemstillingen er av global natur er både ILO, EU-kommisjonen og EU-OSHA engasjert i HMS-utfordringer i plattformøkonomien (2, 15, 16). Arbeidstilsynet sammen med de andre nordiske landene er i tett samarbeid med disse internasjonale aktørene for å sikre plattformarbeidere et godt, anstendig og sunt arbeidsliv nå og i fremtiden.

Referanser:

1. Howard J. Nonstandard work arrangements and worker health and safety. American journal of industrial medicine. 2017;60(1):1-10.

2. Garben S. Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU: Publications Office of the European Union; 2017.

3. Bajwa U, Gastaldo D, Di Ruggiero E, Knorr L. The health of workers in the global gig economy. Globalization and health. 2018;14(1):1-4.

4. Christie N, Ward H. The health and safety risks for people who drive for work in the gig economy. Journal of Transport & Health. 2019;13:115-27.

5. Regjeringen. Spørsmål og svar om nytt drosjeregelverk. Oslo, Norway 2020.

6. Möhlmann M, Zalmanson L, editors. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers'. Autonomy', in Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS), Seoul South Korea; 2017.

7. Aiello JR, Kolb KJ. Electronic performance monitoring: A risk factor for workplace stress. 1995. https://psycnet.apa.org/record/1995-98299-010

8. Aftenposten. Foodora-streiken er avsluttet – ble enige om tariffavtale etter 14 timers mekling 2019. https://www.aftenposten.no/norge/i/GGKkOx/foodora-streiken-er-avsluttet-ble-enige-om-tariffavtale-etter-14-timers-mekling

9. Lie J-AS. Arbeidstid og helse Oppdatering av en systematisk litteraturstudie. 2014. https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2411025/STAMI-rapport-nr-1-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Fabiano B, Currò F, Reverberi AP, Pastorino R. A statistical study on temporary work and occupational accidents: specific risk factors and risk management strategies. Safety science. 2008;46(3):535-44.

11. Cummings KJ, Kreiss K. Contingent workers and contingent health: risks of a modern economy. Jama. 2008;299(4):448-50.

12. Dølvik JE, Steen JR. The Nordic future of work: Drivers, institutions, and politics: Nordic Council of Ministers; 2018. https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1265618/FULLTEXT01.pdf

13. Lindahl B, Sigurðardóttir GH, Wallin G. Nordic Conference on Future of Work: Towards the ILO Centenary 2019.

14. Samant Y. Summary report Workshop on Digitalization: Future of work and occupational safety and health: From a nordic approach towards a global coalition. Working on Safety meeting, Vienna. Vienna: Norwegian Labour Inspection Authority; 2019. https://www.researchgate.net/publication/336411694_Summary_report_Workshop_on_Digitalization_Future_of_work_and_occupational_safety_and_health_From_a_nordic_approach_towards_a_global_coalition_Working_on_Safety_meeting_Vienna

15. Balliester T, Elsheikhi A. The future of work: A literature review. ILO Research Department Working Paper. 2018(29).

16. Fabo B, Karanovic J, Dukova K. In search of an adequate European policy response to the platform economy. Transfer: European Review of Labour and Research. 2017;23(2):163-75.

Psykologiske arbeidsforhold og uførhet

Jan Shahid Emberland.
Forsker v/ Gruppe for arbeidspsykologi,
Stami (Statens arbeidsmiljøinstitutt).

Det kjent at høye jobbkrav i kombinasjon med lav selvopplevd kontroll kan bidra til helseproblemer og økt risiko for uførhet [1]. Imidlertid er det mer uvisst hva som spesifikt gjør en arbeidssituasjon så psykologisk krevende at arbeidsevnen reduseres. Er høyt tidspress og lav kontroll det som betyr mest eller er andre forhold viktigere?

Arbeidsevne og uførhet

Tall fra SSB (juli 2019) viser at så mange som 1 av 10 i «arbeidsfør» alder per i dag mottar trygd grunnet uførhet [2]. I tråd med formålet for den tidligere IA-avtalen fra 2014 ser det imidlertid ut til at flere eldre evner å stå lenger i jobb nå enn før.

Men selv om færre eldre blir uføre, er uføreandelen blant de yngre økende. En slik trend er uheldig, og naturligvis av flere grunner. På det personlige plan vil tidlig frafall fra arbeidslivet for en ung person medføre tapte muligheter for tilegnelse av viktig arbeidserfaring, kompetanse og spesialkunnskaper. For samfunnet resulterer tidlig uførhet til tap av essensiell arbeidskraft og verdiskaping - og ikke minst - betydelig økte økonomiske kostnader. Det er derfor viktig å frembringe kunnskap om hvilke konkrete faktorer både i og utenfor arbeidslivet som er til hinder for arbeidsdeltagelse.

Jobbstress

Ofte blir ugunstige arbeidssituasjoner og/eller deres følger, omtalt som «jobbstress». Dette samlebegrepet er imidlertid nokså uspesifikt og omfavner mange forskjellige situasjoner. I media leser vi gjerne at både dårlige kolleger, ufordelaktig lederstil og stor arbeidsmengde kan være «stressfaktorer» som fører til sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Riktignok består arbeidshverdagen også av mange andre situasjoner og forhold som kan ha betydning for helse og arbeidsevne. Noen av disse er uforutsigbarhet, uklarhet i ansvarsfordeling, motstridende krav i jobben, og mangel på ressurser. Det foreligger med andre ord et bredt spekter av faktorer som kan være kritiske for arbeidsdeltagelse. Et begrep som «jobbstress» er derfor lite informativt om hva som er den egentlige utfordringen.

Innflytelse i arbeidssituasjonen

I forskning på arbeidsevne har det – i tillegg til «tradisjonelle» krav som arbeidsmengde og tidspress - vært mye fokus på viktigheten av autonomi og jobbkontroll. En systematisk kunnskapsoversikt fra 2011 konkluderte blant annet med at opplevd innflytelse var den viktigste enkeltfaktoren for å forhindre permanent frafall fra arbeidslivet [4].

Nyere studier har imidlertid vist at høy grad av autonomi ikke er nok dersom andre psykologiske arbeidsforhold er dårlige. Blant annet er det blitt vist at muskel- og skjelettplager – som er en av de hyppigst forekommende årsakene til sykefravær og uføretrygd - påvirkes i betydelig grad av flere forhold [5]. I studiet til Christensen og kolleger (2018) gjort i et bredt spekter av norske ansatte, ble det ikke funnet færre muskel- og skjelettplager blant ansatte med høy grad av kontroll (sammenlignet med de med lavere kontrollgrad) i tilfeller hvor sosialt klima, ledelse og rolleforventninger ikke var optimale. Hvordan arbeidsforhold påvirker helse og arbeidsdeltagelse er sammensatt - og det er nødvending å se på det bredere spekteret av jobbfaktorer.

Spesifikke risikofaktorer

Siste fullførte doktorgradsarbeid ved STAMI [6] har undersøkt den relative betydningen av flere psykologiske, sosiale og organisatoriske arbeidsfaktorer for selvrapportert arbeidsevne og uførepensjonering.

Spørreskjemadata om psykososiale arbeidsforhold fra over 12 400 norske ansatte ble koblet med registerdata på uføretrygd (SSB, NAV). Kohorten ble fulgt over en 10 års periode. Hensikten var å identifisere hvilke spesifikke faktorer som øker risiko for frafall og uførhet for så å kunne si noe om spesifikke tiltak.

Begrenset fokus i tidligere uførhetsforskning
Flere av faktorene som inngikk i doktorgradsarbeidet har tidligere vært lite studert. Blant annet har grad av rolleklarhet og rollekonflikter i jobben nærmest blitt «oversett» i relasjon til uførepensjonering.

Rolleklarhet omhandler hvorvidt mål og ansvarsområde er klart definert for den ansatte. Rollekonflikt omhandler hvorvidt det er motstridende krav i jobben og hvorvidt det foreligger konflikter mellom ulike forventinger til hvilke oppgaver som skal utføres.

Flere aspekter ved ledelse ble også undersøkt - som støttende ledelse, rettferdig behandling av ansatte og bemyndigende ledelse. Sistnevnte omhandler hvorvidt ledere aktivt fremmer utvikling av medarbeidere og vektlegger medbestemmelse.

Andre forhold ble også belyst i doktorgradsarbeidet. Forutsigbarhet i oppgaver, positive utfordringer, klima i arbeidsgrupper, og vektlegging av menneskelige ressurser er alle aspekter ved arbeidsmiljøet som kan ha betydning for hvordan ansatte over tid håndterer arbeidsrollen. Mangel på organisatorisk rettferdighet og vektlegging av menneskelige ressurser er tidligere blitt assosiert med en rekke helseutfall - inkludert koronar hjertesykdom [7].

Rollekonflikter, ledelse, teamarbeid og positive utfordringer
Av de 14 faktorene som inngikk alle tre studiene i overnevnte doktorgradsavhandling, pekte noen av faktorene seg ut som mer betydningsfulle enn andre. Tradisjonelle krav som tidspress og arbeidsmengde var – imidlertid- ikke blant de viktigste risikofaktorene. Derimot, var høy grad av rollekonflikter en tydelig risikofaktor for senere uførhet.

Videre var positive utfordringer i jobben en viktig beskyttende faktor for å opprettholde god arbeidsevne. Positive utfordringer dreier seg om i hvilken grad ansattes kompetanse er nyttig i jobben, og i hvilke grad jobben oppleves som meningsfull. Også et støttende team-klima viste seg å være en tydelig viktig beskyttende faktor for å unngå senere frafall.

Noe uventet var støtte fra nærmeste leder ikke like betydningsfullt. Andre aspekter ved ledelse viste likevel å ha innvirkning på ansattes arbeidsevne. Både rettferdig ledelse og bemyndigende ledelse - former for ledelse som aktivt fremmer utvikling og velferd - var forhold som bidro til å opprettholde god evne til å stå i jobb over lengre tid.

Kunnskap om forebyggende tiltak
Tiltak rettet mot klart avgrensede og spesifikke arbeidsmiljøfaktorer kan være mer effektive for å fremme ansattes helse og evne til å stå i jobb enn sporadiske forsøk på redusere «jobbstress» generelt. Ovennevnte resultater tyder på at rettferdig og bemyndigende lederskap - og tilstrekkelig grad av positive utfordringer, med stor sannsynlighet kan bidra til å bevare ansattes evne til å stå i jobb. Samtidig bør alle tiltak rettet mot uførhetsrisiko, og risiko for redusert opplevd arbeidsevne ta i betraktning de klart negative konsekvensene av rollekonflikter i jobb.

Referanser:

1. Knardahl S, Johannessen HA, Sterud T, Härmä M, Rugulies R, Seitsamo J and Borg, V. The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. BMC Public Health, 2017. 17(1): p. 176.

2. SSB – Uføretrygdede. Sitert 13.02.2020. https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/statistikker/ufore

4 Dragano N and Schneider L. Work related psychosocial factors and the risk of early disability pensioning: a contribution to assessing the need for rehabilitation. Rehabilitation. 2011;50(1):28-36. doi: 10.1055/s-0030-1270431.

5. Christensen JO, Nielsen MB, Finne LB and Knardahl S. Comprehensive profiles of psychological and social work factors as predictors of site-specific and multi-site pain. Scand J Work Environ Health 2018; 44: 291– 302.

6. Emberland JS. Contribution of occupational psychological and social factors to low work ability and disability retirement (Philosophiae doctor (ph.d.), Universitetet i Oslo, Norge: Oslo, 2018.

7. Elovainio M, Heponiemi T, Sinervo T and Magnavita N. Organizational justice and health; review of evidence. G Ital Med Lav Ergon. 2010;32(3 Suppl B):B5-9. PubMed PMID: 21299075.

Den økende betydningen av helse og utdanning for tilknytning til arbeidsmarkedet: noen refleksjoner

Kristian Heggebø, NOVA/OsloMet

En kombinasjon av dårlig helsetilstand og få formelle utdanningskvalifikasjoner fører som regel til svak arbeidsmarkedstilknytning. Men må det nødvendigvis være slik?

I en studie som er publisert i Søkelys på Arbeidslivet undersøker Jon Ivar Elstad og jeg ulike typer langvarige tilknytninger til arbeidsmarkedet over tid i Norge ved hjelp av administrative registerdata (Elstad og Heggebø 2019). Hovedbildet er ganske positivt. Omtrent ¾ av kjernegruppene i arbeidsmarkedet (alder ca. 30-55 år) har en stabil eller nokså stabil tilknytning til arbeidslivet, ut fra vår definisjon. Personer som tjener mer enn 3,5 ganger Grunnbeløpet i folketrygden (som i 2020 tilsvarer omtrent 350 000 kroner) i arbeidsinntekt i alle, eller så godt som alle, år over en periode på 7 år blir klassifisert som å ha en stabil eller nokså stabil posisjon i arbeidsmarkedet. Studien viser samtidig en merkbar forbedring over tid. Det er flere som har en stabil arbeidsmarkedstilknytning i 2009-2015 enn på slutten av 90-tallet (1993-1999), og det er en særlig stor forbedring å spore blant kvinner med majoritetsbakgrunn og blant innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika og Tyrkia.

Men det empiriske bildet er heller ikke helt rosenrødt, og det er kanskje særlig ulikhetene etter utdanning som er verdt å fremheve. Personer med få formelle utdanningskvalifikasjoner – definert som ikke fullført videregående skolegang – har i mye mindre grad en stabil arbeidsmarkedstilknytning enn de som har mer utdanning å skilte med på CVen sin. I den siste tidsperioden (2009-2015) er det for eksempel 64,5 prosent av de uten videregående skolegang som har en stabil eller nokså stabil tilknytning til det norske arbeidsmarkedet, sammenlignet med 89,5 prosent blant de som har (minimum) fullført videregående. Det viser seg dessuten at de med lav utdanning i større omfang er utenfor, eller i randsonen av, arbeidsmarkedet i den siste tidsperioden (2009-2015), sammenlignet med på slutten av 1990-tallet. Betydningen av utdanningskvalifikasjoner ser altså ut til å bli stadig sterkere over tid i Norge, og det finnes færre jobbmuligheter for de som ikke har lyst til, eventuelt ikke klarer, å sitte mange år på skolebenken. En slik systematisk «utstøtning» av personer med lite utdanning er kanskje særlig problematisk dersom det er helseutfordringer som er hovedårsaken bak vanskene i utdanningssystemet. La oss ta et eksempel.

En tenåring utvikler angst mot slutten av ungdomsskolen, hovedsakelig forårsaket av en vanskelig oppvekst preget av konfliktfylte familierelasjoner. Tenåringen sliter med å holde tritt på skolen, og får stadig dårligere karakterer på grunn av utfordringene han/hun har knyttet til angst og tiltagende depresjon, som igjen resulterer i motivasjonssvikt. Tenåringen føler at han/hun går rundt kontinuerlig med et taper-stempel i pannen på grunn av dårlige karakterer og negative tilbakemeldinger fra lærere og medelever. Tenåringen har derfor aller mest lyst til å gjøre noe helt annet når det nærmer seg slutten av 10. klassetrinn, og bare tanken på å starte en videregående skolegang, med enda mer taper-stempel og dårlige opplevelser, gjør han/henne uvel og kvalm, og bidrar bare til å forverre den allerede sårbare mentale helsetilstanden.

I et slikt hypotetisk, men langt fra urealistisk, scenario, hva er det smartest å gjøre? Ut fra nåværende utdanningspolitiske føringer er svaret soleklart: tenåringen må få spesialtilpasset opplæring og faglig støtte, og vi må gjøre alt som står i vår

makt for å få han/henne gjennom videregående opplæring med enten et fagbrev eller generell studiekompetanse i andre enden. Det er svært få som stiller seg kritiske til denne strategien, men det er det kanskje god grunn til å gjøre. Dersom tenåringen er mer motivert til å begynne i en eller annen praktisk rettet opplæring i en bedrift eller offentlig virksomhet, burde ikke det være et like aktuelt alternativ? Så lenge det er mulig å returnere til videregående opplæring på et senere tidspunkt, vil en slik praksis-nær erfaring over et par (eller flere) år sannsynligvis være like – eller mer – gunstig, og det er spesielt en viktig grunn til det som fortjener adskillig mer oppmerksomhet: mestring.

En person som nesten utelukkende har opplevd «nederlag» på skolen i form av dårlige karakterer og problemfylte relasjoner til lærere og medelever kan plutselig oppleve mestring for første gang på lenge dersom han/hun får bruke tiden sin til noe annet enn skolegang og (hovedsakelig) boklig lærdom. En slik følelse av mestring kan gjøre underverker for selvtilliten, noe som igjen kan ha en positiv effekt på den mentale helsetilstanden til personer som for eksempel sliter med angst eller depresjon. Å legge bedre til rette for at flere ungdommer med ulike typer ferdigheter – både de som er flinke med tekst eller tall, de som er nevenyttige og har stor praktisk innsikt, de som er menneskekjennere og dyktige omsorgsgivere, osv. – får oppleve mer mestring i hverdagen er kanskje noe av det smarteste vi kan gjøre i årene fremover. Mer mestring er gunstig både i et folkehelseperspektiv siden det sannsynligvis vil føre til en forbedret mental helsetilstand, og i et samfunnsøkonomisk perspektiv fordi folk er mer produktive og effektive arbeidstagere når de får holde på med noe de trives med. Det å la skolelei ungdom få ta et mer praktisk rettet opplæringsløp etter fullført grunnskoleutdanning kan derfor muligens være en klassisk vinn-vinn situasjon.

Det er altså en tendens til at personer med lite utdanningskvalifikasjoner er «tapere» på dagens arbeidsmarked. En annen gruppe som alltid kommer dårlig ut på sysselsettingsstatistikker er de som har dårlig helse. For mange personer er helsetilstanden så dårlig at den simpelthen ikke er kompatibel med lønnsarbeid, og i slike tilfeller vil helserelaterte trygdeytelser være det eneste reelle alternativet. Samtidig er det en stor mengde personer med dårlig helse i Norge som både kan og har lyst til å jobbe, men de får ikke anledning til det fordi mange arbeidsgivere er skeptiske til å ansette noen med helseutfordringer. Dette gjelder også i tilfeller der utførelsen av jobben ikke er påvirket nevneverdig av helseproblemene, det er for eksempel mange arbeidsoppgaver hvor det å sitte i rullestol ikke vil virke inn på produktiviteten. En stadig voksende forskningslitteratur – ved bruk av felteksperimenter der man sender fiktive jobbsøknader med like utdanningskvalifikasjoner og arbeidserfaring, men ulike 'signaler' på helsetilstand – viser at personer med dårlig (mental og somatisk) helse har betydelig mindre sannsynlighet for å bli kontaktet av arbeidsgivere (Ameri et al. 2018; Baert et al. 2016; Hipes et al. 2016). Diskriminering av de med dårlig helsetilstand er derfor en viktig forklaring på hvorfor sysselsettingen er vesentlig lavere for personer med nedsatt funksjonsevne, for eksempel.

For å oppsummere: Det å ha, for det første, få formelle utdanningskvalifikasjoner, og for det andre, en dårlig helsetilstand vil ofte være ensbetydende med å oppleve store vansker med å få innpass på, og en fast tilknytning til, det norske arbeidsmarkedet. Og for personer som har en *kombinasjon* av lite utdanning og dårlig helsetilstand vil det være særlig utfordrende å oppnå en stabil arbeidsmarkedstilknytning. Her bør det tas noen utdannings- og arbeidsmarkedspolitiske grep i et forsøk på å forbedre situasjonen for disse gruppene, og det er kanskje på tide å teste ut en modell som åpner for et mer praksis-rettet løp etter fullført grunnskoleopplæring (som samtidig åpner for å returnere til skolebenken på et senere tidspunkt dersom man har lyst og mulighet til det). For at en slik modell skal lykkes er det nok nødvendig med en lemping av utdannings- og kvalifikasjonskravene innenfor visse arbeidsmarkedssegmenter, noe som selvfølgelig er lettere sagt enn gjort. Det er for eksempel ikke usannsynlig at flere fagforeninger vil ha motforestillinger, og de kan være skeptiske av mange gode grunner. Det er derfor helt essensielt å få fagbevegelsen med i utformingen av endringsforslagene helt fra starten av. Representanter fra næringslivet har en like selvsagt rolle å spille for å sørge for at et så gjennomtenkt og realistisk forslag som overhodet mulig kommer på bordet. Dette er utvilsomt et langt lerret å bleke, men vi er nødt til å gjøre et forsøk. Med dagens utdannings- og arbeidsmarkedspolitikk er vi i ferd med å stille et stort antall personer med få utdanningskvalifi-

kasjoner og dårlig helsetilstand mer eller mindre permanent på sidelinjen, og vi er nødt til å besvare et nokså ubehagelig spørsmål: Skal det være plass til alle som ønsker å delta på det norske arbeidsmarkedet, eller er arbeidslivet kun til for de som hadde såpass flaks i livets lotteri at de ble utdelt god helsetilstand og interesse for boklig lærdom?

Her må det enten tas noen solide politiske grep for å endre situasjonen, eventuelt så må våre politikere være ærlige på at arbeidsmarkeds-eksklu-dering av folk med lite utdanning og dårlig helse er en bieffekt av den modellen vi har valgt. Det å heller argumentere for mellomposisjonen – altså å fortsatt insistere på at absolutt alle som minimum må fullføre videregående opplæring – er i beste fall hyklersk, og i verste fall dumskap.

Referanser:

Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior. ILR Review, 71(2), 329-364.

Baert, S., De Visschere, S., Schoors, K., Vandenberghe, D., & Omey, E. (2016). First depressed, then discriminated against? Social Science & Medicine, 170, 247-254.

Elstad, J. I., & Heggebø, K. (2019) Et voksende prekariat? Langvarige tilknytninger til arbeidslivet blant kjernegruppene i arbeidsmarkedet. Søkelys på arbeidslivet, 36(3), 139-157.

Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., & White, R. C. (2016). The stigma of mental illness in the labor market. Social Science Research, 56, 16-25.

Fleksibilitet på skraphaugen

Anniken Sandvik,
Oslo Universitetssykehus Ullevål

Langøya utenfor Holmestrand er i dag kjent som «skraphaug» - et deponi for farlig uorganisk avfall. Gamle kalksteinsbrudd gjør at øya har mye lagringsplass. Utvinning og brenning av kalkstein var en viktig næring på Langøya fra midten av 1600-tallet. Kalkstein utgjør den viktigste bestanddelen i sement. I 1892 ble Christiania Portland Cementfabrik (CPC) etablert på Slemmestad, som landets første sementfabrikk. Raskt etter oppstarten kjøpte fabrikken opp Langøya for å kunne benytte seg av kalksteinsbruddene der. Virksomheten på Langøya illustrerer også noen aspekter ved tilknytning til arbeidslivet.

I oppgangstidene rett etter første verdenskrig økte etterspørselen etter sement både i Norge og Europa. Nye sementfabrikker ble startet ved Brevik i Telemark, Kjøpsvik i Nordland og Lier ved Drammen. Senhøsten 1920 ble det imidlertid klart at anslagene for sementindustrien hadde vært for optimistiske: Fabrikkene produserte for mye for det innenlandske markedet og det ble vanskeligere å få solgt sement. Samtidig ble det jernbanestreik, og problematisk å få fraktet sementen ut fra fabrikken på Slemmestad. Disse forholdene fikk umiddelbare konsekvenser for steinarbeiderne på Langøya. Bestyreren på Langøya ble bedt om å gå til oppsigelse av alle overflødige mannskaper (1). Langøens Fagforening drøftet de forestående oppsigelsene. Foreningen viste solidaritet med arbeiderne som sto i fare for å miste jobbene sine. På medlemsmøtene diskuterte man hvordan arbeidet kunne organiseres annerledes, slik at flere kunne beholde jobben. Man foreslo at alle kunne jobbe noe mindre og få litt mindre lønn. Denne strategien var imidlertid omdiskutert. Mange i arbeiderbevegelsen mente at deling av arbeid uten lønnskompensasjon egentlig var deling av nød. Ønsket om en slik fleksibilitet syntes imidlertid å være unison i fagforeningen på Langøya. Det er usikkert i hvilken grad fagforeningens vilje og evne til fleksibilitet førte til at arbeidet faktisk ble fordelt på flere, men arbeidslistene viser at antall ansatte på Langøya holdt seg forholdsvis stabilt i de vanskelige åra tidlig på 1920-tallet (1).

Flere arbeiderkulturer levde side om side på Langøya. På det meste bodde det 24 familier i CPSs arbeiderboliger på øya. Mange av disse familiene drev også med husdyrhold for å spe på inntekten. Øya hadde også egen skole og forsamlingslokale. I tillegg fantes det tilreisende arbeidere som hadde bakgrunn fra anleggsarbeid og rallarkultur i både Sverige og Norge (1). Disse arbeiderne var sjelden bundet av familieforpliktelser. I forbindelse med nedgangstidene og oppsigelser på Langøya var det tydelig at bedriftsledelsen først og fremst forsøkte å beholde «sine folk» i form av familiefedrene, mens ungkarene ble behandlet som en egen gruppe. Ledelsen kunne ha interesse av å benytte nedgangstidene som en anledning til å kvitte seg med denne gruppen. I et brev fra bedriftens arkiv kommer det frem at nettopp dette ble foreslått: «Det ville jo være særlig heldig om De kunde skille dem av med ca. 30 urolige elementer i form av ungkarle som De har på Langøen (...)» (2).

Bedriftens strategi for å møte krisen var altså å tilpasse bedriftens inntak av arbeidskraft etter etterspørselen i markedet, såkalt *numerisk fleksibilitet*. Samtidig brukte bestyreren og direksjonen denne muligheten for å kvitte seg med arbeidstakere som skapte uro på arbeidsplassen. En del av bildet var imidlertid at bedriften hadde en del kjernearbeidere med kompetanse som de ønsket å beholde. Når kjernearbeiderne er i stand til å rotere mellom arbeidsoppgaver og kan lære seg nye oppgaver i møte med ny teknologi og et skiftende marked, kalles det *funksjonell fleksibilitet*. Kjernearbeiderne kunne suppleres med raskt utbyttbare arbeidere uten tilsvarende krav til spesifikk kompetanse.

Debatten om det såkalt fleksible arbeidslivet fikk en særlig oppblomstring innenfor arbeidslivsforskningen i kjølvannet av den britiske økonomen John Atkinsons beskrivelse av «the flexible firm» i

en artikkel fra 1984 (3). Hovedpoenget hans var at samtiden var preget av økonomiske nedturer og at dette tvang bedrifter til å kvitte seg med folk for å redusere faste kostnader. Atkinsons konklusjon var at bedrifter må slutte å basere seg på en ansettelsespraksis med fast ansettelse som det bærende prinsippet. I stedet mente han at en viss andel av arbeidsstokken bør være utbyttbar og at disse ansatte kan sies opp eller tas inn igjen ettersom bedriftens behov for arbeidskraft endrer seg. Han skisserer at det i en slik «fleksibel bedrift» vil være en kjernegruppe av ansatte med nøkkelkompetanse. Disse har faste og trygge ansettelsesvilkår. Behovet for mer generell kompetanse dekkes derimot av arbeidstakere med et løsere ansettelsesforhold. Disse arbeidstakerne vil utføre de enkleste og minst attraktive oppgavene, og vil samtidig være i en usikker posisjon: de vet ikke hvor lenge arbeidsforholdet vil vare. Atkinson mente også at kjernegruppen bør betales langt bedre enn de som befinner seg i periferien, de burde skjermes mot oppsigelser, gis muligheter for opplæring og etterutdanning, og generelt sett nyte godt av fordeler som periferigruppen ikke har. På denne måten vil man understøtte tendensen til at de som er ønsket også vil bli, mens de som anses som utbyttbare har en vedvarende tilbøyelighet til å slutte. Likevel er det viktig å være klar over at bruk av numerisk fleksibel arbeidskraft i Atkinsons modell også kan dreie seg om kjøp av avanserte tjenester utenfor bedriftens kompetansefelt. I dagens arbeidsliv er vi ikke ukjent med bruken av innleide konsulenter, for eksempel i forbindelse med omorganiseringer. Dette innebærer at også høyt kvalifiserte arbeidstakere utsettes for økende usikkerhet i ansettelsesforhold. Imidlertid vil de når bedriften kjøper deres tjenester gjerne kunne få status og lønn som kjernegruppen, og ikke som de perifere gruppene i bedriften (4).

Atkinsons modell vil kunne gi økonomisk fleksibilitet til arbeidsgiveren, men gir neppe fordeler for den såkalt perifere gruppen av arbeidstakere. Man kan argumentere for at modellen slett ikke

Slemmestad Cementfabrik, 1909, Anders Beer Wilse.
Bilde hentet fra Wikimedia Commons.

representerer noe nytt, men snarere er uttrykk for en gammel og velprøvd strategi. Mulighetene til å sjonglere med arbeidskraften var bortimot ubegrenset i en tid uten beskyttende reguleringer og sterke fagforeninger (5). Modellen er i urovekkende grad gjenkjennelig i dagens arbeidsliv. Et nærliggende eksempel er bygg- og anleggsbransjen, der det gjennom flere år har vært vanlig at deler av arbeidsstyrken leies inn fra bemanningsbyråer. Dette kan føre til et A- og et B-lag av ansatte, og åpner for sosial dumping. En slik todeling av arbeidsstokken vil naturligvis virke svært ødeleggende på arbeidsmiljøet. På Langøya hadde ungkarene løsere tilknytning til arbeidslivet enn det familiefedrene hadde. I dagens arbeidsliv er det ofte arbeidsinnvandrere eller de ufaglærte som utgjør B-laget. Arbeiderne på Langøya forsøkte å stå imot bedriftens oppsigelser i nedgangstider ved å foreslå en solidarisk løsning der man delte på det tilgjengelige arbeidet. I dagens situasjon diskuterer vi strengere regler for innleie av arbeidstakere. Fleksibilitet i arbeidslivet er naturligvis en kompleks diskusjon. Vi bør imidlertid neppe ønske oss tilbake til arbeidsforholdene i steinbruddet på Langøya. Enkelte ansettelsespraksiser bør bli liggende på historiens skraphaug.

Referanser:

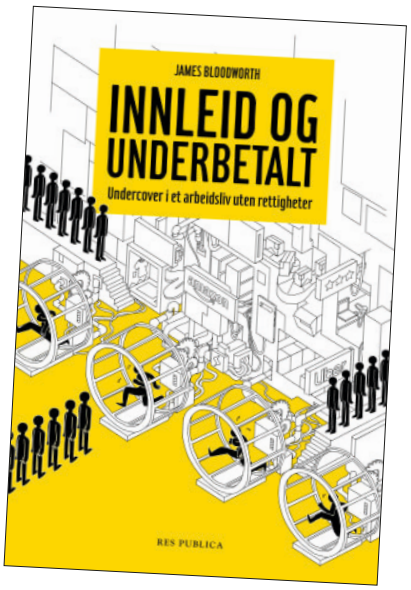
1. Malme, A. Solidaritet, profitt og fleksibilitet. Oppsigelser og arbeidsdeling på Langøya vinteren 1920-1921. Arbeiderhistorie, 2015.
2. CPCs arkiv, gruppe 9 Langøya, Brev fra direksjonen til bestyreren 16.12.1920. Sitert i (1).
3. Atkinson, J. Manpower strategies for flexible organizations, i Personnel Management, august 1984: 28 – 31. Sitert i Arbeiderhistorie 2015, forord ved EJ Skorstad.
4. Lie, M. Fleksibilitet: Et nytt arbeidsliv eller gammelt nytt? Sosiologisk tidsskrift 4 (1994); 287-302.
5. Skorstad, EJ. Fleksibilitet i arbeidslivet (forord). Arbeiderhistorie, 2015.

Bokanmeldelse:
Innleid og underbetalt,
James Bloodworth

Anmeldt av Anniken Sandvik

Den britiske journalisten James Bloodworth har gått undercover for å undersøke arbeidsforholdene i noen typiske løsarbeider- og lavstatusyrker i Storbritannia. I denne boken beskriver han fra innsiden hvordan det er oppleves å utføre jobber der tilnytningsformen til arbeidslivet er via en app (plattform), nulltimerskontrakt eller ved innleie fra et bemanningsselskap. Felles for alle disse jobbene er dårlige arbeidsforhold og så godt som ingen arbeidstakerrettigheter i form av oppsigelsesvern, lønnsgaranti eller rett til sykepenger. Bloodworth får bokstavelig talt merke på kroppen hva denne typen arbeid gjør med en person.

I bokens første del skriver han om hvordan det er å jobbe ved et av Amazons lagre. Denne delen er svært velskrevet og gjør sterkt inntrykk. Han beskriver en arbeidssituasjon preget av ekstrem overvåkning og konstant press for å jobbe stadig raskere og mer effektivt. Her får du anmerkning hvis du er borte fra jobb, også ved sykdom, og ved seks slike anmerkninger blir du oppsagt, uansett årsak til fraværet. Systemet synes ikke å ta noen menneskelige hensyn overhodet, men baserer seg på at arbeidskraft er en lett utbyttbar ressurs, og at nye personer står i kø for å overta jobbene der andre etter hvert må gi tapt. Det er kun lagt inn korte pauser i arbeidsdagen. Man får knapt nok gått på do eller spist i løpet av de lange og fysisk utmattende dagene. Opplegget virker så brutalt og kynisk at det er vanskelig å tro det er sant. Menneskene utnyttes som om de var maskiner, og det synes å være et irritasjonsmoment at de har behov for mat, drikke, dopauser og hvile. Men det verste er hvordan dette systemet fratar menneskene verdigheten og selvrespekten. Arbeidsgiveren forsøker å manipulere de ansatte ved å bruke et helt nytt språk; Her heter det ikke lager, men



«fulfilment center», her får du ikke sparken, du blir «frigjort». Forfatteren omtaler sin egen bok nettopp som «et forsøk på å dokumentere hvordan arbeid for mange mennesker har gått fra å være en kilde til stolthet til å være et nådeløst og dehumaniserende angrep på verdigheten deres» (s. 15).

Han går videre til å beskrive livet som omsorgsarbeider på nulltimerskontrakt. Her er tidsbruken strengt kontrollert, og det går direkte ut over arbeiderens egen tid og økonomi dersom man bruker for lang tid hos en pasient. Denne delen er om mulig enda mer hjerteskjærende enn delen om Amazon, fordi den strenge tidsstyringen her ikke bare går utover arbeidstakerne, men også så tydelig rammer en sårbar tredjepart, de pleietrengende eldre. Videre får vi høre om arbeidet på et «callsenter».

Her får vi et godt innblikk i manglende demokrati på arbeidsplassen og bruken av gradvis avtakende autoritet som en effektiv ledelsesstrategi. Du er til enhver tid omgitt av noen som står litt nærmere ledelsen enn deg selv, dermed blir det svært vanskelig å organisere noen motstand eller å etablere en gruppetilhørighet. Riktignok hevder han også at man på denne arbeidsplassen har funnet gode strategier for å «gjøre kjedelig arbeid utholdelig».

Til slutt i boken beskrives transportbransjen i London med arbeid for Uber. Det kan være vanskelig å klare seg økonomisk som Uber-sjåfør, for arbeidet forutsetter at du eier eller leier din egen bil. Du må selv dekke utgifter til bensin og andre utgifter som for eksempel parkeringsbøter. Når det gjelder bruken av appen, kommer det frem at man ikke har mulighet til å se hvor kunden ønsker å bli kjørt før man takker ja til turen, og at man kastes ut av appen dersom man takker nei til tre turer på rad. Det vil si at du som sjåfør ikke har noen reell innflytelse på hvilke jobber du aksepterer så fort du har skrudd på appen. Bloodworth beskriver dermed treffende at statusen som «selvstendig næringsdrivende» kun er en retorisk illusjon.

Bloodworth inkluderer også en mer generell del der han drøfter det engelske samfunnet generelt og reflekterer over endringer i arbeidslivet. Dette er viktige og gode betraktninger, men fenger likevel ikke fullt så mye som de faktiske fortellingene fra arbeidsplassene. Etter min mening kunne denne delen av boka ha vært strukturert noe bedre. Bloodworth trekker linjer tilbake til det gamle arbeidslivet i kullgruvene. Det var hardt arbeid, ja, og mye farligere enn dagens; man kunne faktisk dø på jobb. Men likevel, som han lar en tidligere gruvearbeider uttale: «Litt latter og anstendig oppførsel, og det var på begge sider, ikke sant» (s. 163). Man hadde partssamarbeidet i arbeidslivet, og man hadde fagforeningen. Ikke minst hadde man et veldig sterkt samhold på jobb. I de midlertidige arbeidsforholdene han beskriver, med rask turnover, gis man ikke muligheter for å bli kjent med kollegaene og skape varige felleskap. Thatcherismen i England er jo nettopp kjent for å ha klart å knuse fagforeningene og gradvis å bryte ned klassesolidariteten.

Det er mange ting å utsette på tilknytningsformene til arbeidslivet som beskrives i denne boken. Et av de mest iøyenfallende problemene er den økonomiske uforutsigbarheten slike ansettelsesformer gir. Man vet aldri hvor mange arbeidstimer man får tildelt, og blir derfor tvunget til å ta alt man kan få. Den såkalte fleksibiliteten blir således fullstendig på arbeidsgivers side. For arbeideren blir det umulig å planlegge hverdagen. Bloodworth beskriver plattformøkonomien treffende på denne måten: «Selskapene har lempet flere av kostnadene over på arbeidstakerne ved at de i praksis later som om de ikke er arbeidstakere» (s. 192). I boken får vi et godt innblikk i hvordan en usikker økonomisk situasjon og utfordrende arbeidstider gir seg utslag i hverdagen. Forfatteren erfarte selv på kroppen hvor vanskelig det var å skaffe seg bolig og hvor utslitt man blir av alle praktiske og økonomiske bekymringer.

Boken gir et godt innblikk i deler av det nye arbeidslivet og anbefales for alle arbeidsmedisinere.

@rneblikk 1/2020
– betraktninger fra den arbeidsmedisinske sidelinja

Vaterland og bemanningsbyråene

Noen går rundt og huffer seg over at alt var så mye bedre før, men får fort korreks av de som er opptatt av fakta. Går vi 100 år tilbake i tid og ser på hvordan arbeidslivet artet seg for de som hadde forlatt primærnæringene og gått over til å bli industriarbeidere, er det ingen tvil om at det fram til den moderne arbeidsmiljøloven av 1977 trådte i kraft, har vært enorme forbedringer. Men, tar vi det for gitt at utviklingen skal fortsette i samme retning, eller er det tegn til at vi faktisk er på vei tilbake til noen av de forholdene som bidro til at arbeidere organiserte seg den gangen og tok kampen for å bli kvitt de verste utslagene av hvordan arbeidstakerne ble utnyttet?

Nylig var det 100 år siden stiftelsen av Kristiania Faglige Samorganisasjon, som seinere ble til LO i Oslo, med over 100 lokale fagforeninger tilsluttet. På selve 100-årsdagen 9. februar var det en markering med en liten byvandring som fulgte i arbeiderbevegelsens spor [1]. Vi startet med kummerlige boforhold ved Vaterland/Akerselva via høyborgen på Youngstorget og Oslo rådhus med sin bygningsarbeiderhistorie og en avslutning på Aker brygge, som for de som har levd noen år, er mer kjent for Akers mek. verksted. Selv om det var et ufyselig vær denne dagen, deltok 30-40 stykker på vandringen, men jeg må med skam melde at det ikke var mange arbeidsmedisinere jeg dro kjensel på i den hutrende forsamlingen.

Når vi hører nyheter om en president i USA som gir sparken til «alle» som har sagt ham mot i riksrettssak eller annet [2], gir det assosiasjoner til hvor dårlig det sto til med oppsigelsesvernet før arbeidstakerne organiserte seg og gradvis vant fram med sine krav. Arbeidsgiver var nærmest guds stedfortreder, beskyttelse mot urettmessige oppsigelser var dårlig og i mange sektorer var dagsarbeid og ansettelser knyttet til enkeltoppdrag mer regelen enn unntaket. Og ble du oppsagt i jobben, betydde det som regel også at familien måtte flytte ut til et billigere, men dårligere husvære.

En utløsende faktor for etableringen av Kristiania Faglige Samorganisasjon for 100 år siden, var kampen mot grådige gårdeiere som «Vaterlandskongen» Sven Braathen. Han var kjent for boligspekulasjon og grov utnytting av leieboerne sine med ågerhusleier. Siden en husleieregulering hindret ham i å legge på husleia til de som allerede var leietagere, var han spesielt ivrig etter å få kastet ut de som ikke betalte leia i tida, for nye leietagere kunne han forlange mer leie av. Han måtte imidlertid gi tapt for Leieboerforeningen i Oslo etter en husleiestreik i 1930-årene, og de utrøstelige boligene på Vaterland er revet for lenge siden.

For de som bor i Oslo-området eller kommer på besøk, minner jeg imidlertid om at kjente bygninger langs Akerselva som Hønse-Lovisas hus, Myrens verksted, Wallmans salonger og Mathallen ved Vulkan, alle har industrihistorie i veggene. Uten innsikt i bygningenes historie, er det vanskelig å forstå helt hvordan arbeidsmiljøforholdene har vært. Jeg anbefaler derfor alle arbeidsmedisinere som har anledning til det å besøke Arbeidermuseet i Sagveien 28 ved Knud Graahs fabrikker og Hjula veveri, eller hive seg på en av de mange guidete byvandringene som Oslo bymuseum arrangerer gratis i Oslo i sommerhalvåret (programmet for sesongen 2020 var ikke lagt ut da dette ble skrevet) [3].

Det er over 100 år siden innføringen av 8-timersdagen, og flere tar til orde for at det snart burde være rom for å redusere normalarbeidsdagen igjen. Men, tiden for å fortsette med utvidete velferd-

stiltak eller forbedring av arbeidsmiljøforhold ser ut til å ha rent ut. Eller som ny finansminister Jan Tore Sanner nylig meldte til de som vil ha sekstimersdagen innført; «Glem det» [4]. Og som jeg skrev om i forrige nummer av Ramazzini; blant den voksende gruppen kalt prekariatet er realiteten at de jobber åttitimersuke [5], og pånу blir en stadig økende andel av arbeidstakere tilbudt et elendig oppsigelsesvern på linje med det de hadde for 100 år siden.

For de fleste i det norske arbeidslivet er det ikke skjedd store endringer, fortsatt er fast ansettelse og hele stillinger normen i ordinært arbeid. Imidlertid har en spesielt i bygg- og anleggsbransjen fra fagbevegelsens side lenge vært bekymret for utviklingen – i stedet for at fast ansatte gjør jobben, er stadig større deler av arbeidsstyrken innleid gjennom bemanningsbyråer. Disse rekrutterer som regel ansatte fra lavkostland, har ikke noe system for å drive med lærlinger, har sjelden fagorganiserte og driver ofte på kant med loven.

Fellesforbundet i LO vedtok derfor nylig på sitt landsmøte at de vil «jobbe for at bemanningsbransjen i sin nåværende form avvikles, og at arbeidsformidling blir en sterkere offentlig oppgave». I tillegg ønsker de et forbud mot bemanningsbyråer «i bransjer og områder der vi mener det er nødvendig» [6]. I Stortinget fremmet Rødt, SV og Senterpartiet et forslag om et landsdekkende forbud mot kommersiell utleie av arbeidskraft i begynnelsen av februar 2020. De mener at bare innleie fra andre produksjonsbedrifter bør være lov, men forslagene om innstramminger i reglene for innleie fra bemanningsbyrå ble nedstemt. Slumbebyggelsen på Vaterland ble sanert, men «Vaterlandskongen» og andre som utnyttet arbeidstakerne for 100 år siden skifta beite og blei aldri helt borte. I tillegg til bolig- og eiendomsspekulasjon er en av de mest innbringende geskjeftene for tiden å ta seg godt betalt for å leie ut arbeidskraft til full pris, men tilby de ansatte dårligst mulige ansettelses- og lønnsvilkår. Og som prosjektleder Lars Mamen i «Fair Play Bygg Oslo og omegn» har eksempler på; Det er ikke alle som får lønn en gang, og som blir truet med juling om de skulle være frekke nok til å be om det [7].

Vanlige folk slipper ikke inn på en byggeplass uten videre, men som arbeidsmedisiner kan du kanskje i forbindelse med en vernerunde e.l. klare å komme inn på en byggeplass i Oslo-området sammen med en tillitsvalgt som kjenner systemet og hvordan bemanningsbyråene opererer. Da ville du kanskje som meg blitt flau på landets vegne og lure på hvordan det er mulig å rykke 100 år tilbake i arbeidsmiljøarbeidet for så mange uten at myndighetene griper inn?

Referanser:

1. Vårt Oslo: https://www.vartoslo.no/lo-i-oslo-feirer-100-arsdag-med-byvandring-fra-akerselva-til-aker-brygge/

2. The Guardian 07.02.2020: https://www.theguardian.com/us-news/2020/feb/07/alexander-vindman-fired-trump-impeachment-white-house

3. Arbeidermuseet/Oslo museum: https://www.oslomuseum.no/byvandringer/

4. NRK 12.02.2020; Sanner om kortere arbeidstid – glem det: https://www.nrk.no/norge/sanner-om-kortere-arbeidstid_-_-glem-det-1.14899398

5. Ramazzini 4/2019; s.23-26 @rneblikk; Åttitimersuka: https://www.legeforeningen.no/contentassets/443add1bcc084f97b3ed9097ed9629b7/2019_4-ramazzini.pdf

6. Fri Fagbevegelse 13.02.2020: https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/arbeidarpartiet-stemte-ned-forslag-om-innleigeforbod-6.158.679414.868dc0c807

7. VG 11.02.2020; Dyster rapport fra byggebransjen – Ber om lønn – får juling: https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/zGPajv/dyster-rapport-fra-byggebransjen-ber-om-loenn-faar-juling

Kloke valg for framtidens BHT – Quo vadis, bedriftslege?

I 2017 ble en ny evaluering av bedriftshelsetjenesten bestilt av Arbeids- og sosialdepartementet (ASD). Evalueringen ble gjennomført av et ekspertutvalg ledet av Pål Molander, direktør i Statens Arbeidsmiljøinstitutt. Evalueringsrapporten ble publisert 25.mai 2018; (Molander et al., 2018).

Kort oppsummert sier rapporten at generell kompetanse om forebyggende arbeidsmiljøarbeid og arbeidsmiljøforhold er en viktig del av bedriftshelsetjenestens kjernevirksomhet. Det er helt grunnleggende at bedriftshelsetjenesten er godt kjent med virksomheten den bistår. En av bedriftshelsetjenestens viktigste oppgaver er å rådgi arbeidsgiver, arbeidstaker og deres tillitsvalgte om risikofaktorer i arbeidsmiljøet og hvordan virksomheten kan forebygge disse. Bedriftshelsetjenesten skal gi råd på et faglig uavhengig grunnlag. Dette innebærer at selv om arbeidsgiver betaler for bistanden bedriftshelsetjenesten gir, så skal den faglige rådgivingen være uavhengig.

Ekspertgruppen (Molander et al., 2018) skisserer en rekke styrker og svakheter med dagens ordning, men i det videre vil jeg fokusere på ekspertrapportens identifiserte svakheter med bedriftshelsetjenesteordningen slik den fungerer i dag, fordi det kan være et godt utgangspunkt for framtidens 'kloke valg' for BHT:

• Manglende bevissthet knyttet til samfunnsoppdraget:
«Tjenestene skal være risikoutløst og i forebyggende øyemed. Tjenestene skal bistå med forebygging, rådgiving og styring av arbeidsmiljørisiko. Det som imidlertid har vist seg er at mange bedriftshelsetjenester leverer individrettede tjenester, som for eksempel generelle helsekontroller som ikke har sammenheng med risikoen i arbeidsmiljøet. Det er en manglende bevissthet rundt samfunnsoppdraget og det uthuler ordningen», ifølge Molander et al. (2018).

Rapporten viser også til at bedriftshelsetjeneste-aktørene skylder på hverandre: «Når andre aktører tilbyr dette så må vi også gjøre det for å overleve i et tøft marked».

• Manglende fokus på kjernevirksomhet:
Ekspertgruppen (Molander et al., 2018) setter spørsmålstegn ved om enkelte bedriftshelsetjenester i det hele tatt bidrar til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene de betjener. Bedriftshelsetjenesten mangler tidvis bevissthet rundt formålet med bedriftshelsetjenesteordningen, og dermed bevissthet rundt grenseoppgangen mellom lovpålagte tjenester og tilleggstjenester. Den manglende bevisstheten mange bedriftshelsetjenester har er, ifølge Molander et al. (2018), hovedproblemet med dagens ordning. «Det fremstår som et tydelig felles ønske i bransjen og blant aktørene på feltet å få etablert et sterkere fokus på kjernevirksomhet i form av risikovurdering og forebygging av arbeidsmiljørelaterte forhold, men at dagens virkemidler ikke i god nok grad sikrer en slik innretning på tjenestene».

Molander et al. (2018) angir bekymring i forhold til dagens bedriftshelsetjenesteordning der bedriftshelsetjenesten selv har fått lov å definere sine kjerneområder. Salg av tilleggstjenester har gjort at mange aktører har stilt spørsmål ved bedriftshelsetjenestens integritet og verdi. Utvalget stiller spørsmål om hvor fri og uavhengig bedriftshelsetjenesten er når kunder som bestiller tilleggstjenester får disse, på tross av at virksomheten har arbeidsmiljørisiko som burde vært prioritert.

• Manglende bestillerkompetanse hos risikoeier:
Molander et al. (2018) stiller spørsmål om bedriftens bestillerkompetanse bør styrkes, eller om det bør stilles tydeligere krav til kvalifikasjoner, kunnskap og tjenesteinnretning i bedriftshelsetjenesten. Når en virksomhet er pålagt å benytte en bedriftshelsetjeneste, er ofte risikoen i arbeidsmiljøet av en slik art, at det ikke kan forventes at virksomheten selv har denne kompetansen.

Nok om ekspertrapportens vurderinger; Hva mener medlemmene i Namf/NFAM?
«Kloke valg»-kampanjen i regi av Legeforeningen fokuserer hovedsakelig på å fjerne praksiser i norsk helsevesen som ikke er basert på faglig kunnskap og som ikke tilfører merverdi for helsevesenet og pasientene/«kundene».

«Kloke valg i BHT» ble løftet opp som et sentralt tema under fagseminaret for tillitsvalgte i regi av Namf/NFAM på Losby Gods i begynnelsen av februar. Gruppearbeidet og diskusjonen etterpå viser, slik jeg tolker diskusjonen, at et flertall mener at det vil være et 'klokt valg for BHT' å ta tak i den mangeårige praksisen, der enkelte BHT'er, overfor enkelte kunder, gjennomfører årlige helsekontroller som ikke er relatert til risikoforholdene i bedriften.

Rapporten fra ekspertutvalget er krystallklar på at slike helsekontroller ikke er en del av kjernevirksomheten for BHT, og den understreker at, det at mange BHT'er allikevel tilbyr slike tjenester, er et av hovedproblemene med dagens ordning.

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) jobber nå i 2020 med å omsette ekspertrapporten til hvordan framtidens BHT-ordning skal bli. Kan våre forslag til «Kloke valg for BHT» bidra til å påvirke prosessen i en ønsket retning?

Ut fra diskusjonen på fagseminaret på Losby, vil jeg utfordre alle til å tenke på hvor lenge vi som faggruppe, skal sitte å se på at mange av våre kolleger blir satt til å utføre helsekontroller som ikke har noen basis i risikoforholdene på arbeidsplassen?

Undertegnede styremedlems mening er at dagens praksis, der vi som faggruppe stilltiende aksepterer at betydelige deler av Norges BHT'er, i større eller mindre grad, bedriver virksomhet som gir seg ut for å være legevirksomhet/BHT-arbeid, men som i realiteten ikke er risikobasert, som er uvirksom og faglig ubegrunnet, og som i verste fall er skadelig, fordi det tidvis står i veien for et fokus på de reelle risikoforholdene i bedriftene.

Tiden er, etter min mening, overmoden for at Namf/NFAM, gjennom våre medlemmer, meget tydelig tar aktivt stilling til om vi ønsker en fullstendig stopp på denne praksisen, eller ikke.

Hvis vi som faggruppe kan stå samlet i vår vurdering av denne praksisen, og forhåpentligvis løfte dette inn i prosessen i ASD som en klar støtte til ekspertrapportens vurderinger, vil vår stemme trolig kunne være viktig for sluttresultatet i den videre prosessen rundt 'Fremtidens BHT', som nå foregår i departementet! Jeg frykter ikke at dette fører til mindre jobber for BHT, men mer jobb, og bedre effekt, ettersom BHTs kjernevirksomhet da får det fokuset den fortjener!

Dette vil i så fall i praksis bety mer fokus på proaktivt, risikoreduserende, forebyggende BHT-arbeid, og at helsekontroller, uten rot i reell risiko, ikke skal kunne utføres under dekke av betegnelsen 'BHT-arbeid'. Slike kontroller bør etter min mening ikke kunne faktureres som BHT-arbeid, og utførelse av slike helsekontroller bør i fremtiden ikke kunne godkjennes som tellende praksis for spesialiteten arbeidsmedisin under de nye spesialistreglene.

«Kloke valg» vil få en sentral plass også på Vårkonferansen (med årsmøte) i på Soria Moria i Oslo 23. og 24. april 2020, og jeg gleder meg allerede! Påmeldingsfrist 20. mars! Håper å se dere der, og at vi fram mot årsmøtet får gode, engasjerte diskusjoner rundt dette temaet!

Som styrets eneste «bergenser» vil jeg også minne dere på 'Landskonferansen BHT 2020' i Bergen 21. og 22. september.

Hilsen Brynjar Jakobsen,
Styremedlem i Namf/NFAM.