

**Portrett**

Birgitta Forsström – Nordens  
arbeidsmiljødirektør satser nytt

**Nyhet**

Poul Nielson: Gør voksen- og  
etteruddannelse obligatorisk i Norden

**Leder**

Leder: Arbeidets nye former utfordrer  
samfunnskontrakten

**Nyhet**

Tidigare EU-kommissionär Poul Nielson  
vill ha radikala nordiska reformer

20. Juni 2016

## Tema: Det avtalslösa arbeetslivet



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 5/2016



Finansiert  
av Nordisk  
ministerråd

#### ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet  
OsloMet - storbyuniversitetet  
Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo

#### UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet  
På oppdrag fra Nordisk ministerråd  
Nordisk ministerråd er ikke ansvarlig for  
innholdet i artiklene

#### ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

#### EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

#### WEB

[www.arbeidslivinorden.org](http://www.arbeidslivinorden.org)

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,  
som kan bestilles gratis fra  
[www.arbeidslivinorden.org](http://www.arbeidslivinorden.org)

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i  
Norden (online)



#### Innhold

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Leder: Arbeidets nye former utfordrer<br>samfunnskontrakten.....                 | 3  |
| Tidigare EU-kommissionär Poul Nielson vill ha<br>radikala nordiska reformer..... | 4  |
| Poul Nielson: Gør voksen- og etteruddannelse<br>obligatorisk i Norden .....      | 6  |
| Överlever den nordiska modellen i<br>delningsekonomin? .....                     | 9  |
| Arbetsrättens grundidé hotat .....                                               | 11 |
| – Facken måste börja organisera de som arbetar via<br>plattformar.....           | 13 |
| Ordlista för delningsekonomin .....                                              | 16 |
| Det norske Arbeidstilsynet skjerper metodene.....                                | 17 |
| Risikobasert tilsyn tema på arbeidsmiljøkonferanse<br>i Tampere .....            | 19 |
| Birgitta Forsström – Nordens arbeidsmiljødirektør<br>satser nytt.....            | 22 |

# Leder: Arbeidets nye former utfordrer samfunnskontrakten

«Gjør din plikt, krev din rett» beskriver forholdet mellom individ og samfunn. Når mer av arbeidet blir plattformbasert og kuttet i småbiter kan skattegrunnlaget utarmes, og samfunnskontrakten bli brutt. Hva er plikt og hva er rett når crowd work endrer arbeidets form og innhold. Holder samfunnets institusjoner tritt? Henger fagforeningene med, eller arbeidsretten? Og hva er egentlig crowd work?

LEDER  
20.06.2016  
AV BERIT KVAM

«Gjør etter- og videreutdanning obligatorisk» foreslår Poul Nielson som ett av 14 handlingsorienterte forslag til hvordan en kan utvikle det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet de neste fem til ti årene. Det kan trenge med den raske teknologiutviklingen som nå skjer, der selv vokabularet er uforståelig for mange. Hvis Norden skal beholde sin vinnerposisjon i den globale konkurransen, skriver han, må slagord som «alle skal ha en jobb» endres til at «alle skal sikres et trygt og anstendig liv». Det er en tanke som minner om samfunnslønn. Går det overens med crowd work?

Det springende punktet er om det trygge liv kan begrunnes i at velferdsstaten holder tritt med utviklingen og favner en slik fordeling av goder. Arbeidsretten som skal beskytte den svakere parten i en arbeidsrelasjon, er truet av markedstenkning, skriver Kerstin Ahlberg. Mens myndighetene lover at fast ansettelse skal være det normale, er et fragmentert arbeidsmarked og korttidsstillinger i ferd med å bli virkeligheten. Stadig flere av både dem som er innenfor og dem som står utenfor rammes av usikre inntekter.

Svenske Anna Bremen gir et annet talende eksempel på utfordringene fremover i sin rapport om «Arbetet i Framtiden» for den svenske regjering. Der minner hun om at spillet Minecraft ble solgt til Microsoft i 2014 for 2,5 milliarder dollar, mens Volvo noen året før ble solgt til kinesiske Geely for 1,3 milliarder dollar. Mens Volvo hadde 21 000 ansatte, hadde Mojang 39. Hun viser videre til at flere studier sier at rundt halvparten av jobbene kan forsvinne som følge av digitalisering og ny teknologi.

Fagbevegelsen må kaste seg på utviklingen der delingsøkonomien - eller plattformsøkonomien som Fredrik Söderquist i det svenske fagforbundet Unionen foretrekker å kalle det - har eksplodert. Han frykter ikke fremtiden. Dette

er en utvikling det er umulig stoppe, men det trenge reguleringer og fagbevegelsen må finne nye roller for å sikre oppslutning blant folk som arbeider på nye plattformer.

I Poul Nielsons utfordringer og forslag om arbeidslivet i Norden peker han på statens rolle som bør være å understøtte organisasjonenes arbeid med å finne løsninger på utfordringene, slik at man kan «sikre en fungerende balanse mellom det offentlige sosiale system og vilkårene på denne annerledes del av arbeidsmarkedet».

Det er her det kan knirke. Hvordan sikre at arbeidets nye former ikke vipper balansen? Hvordan sørge for at samfunnskontrakten opprettholdes? Og hva er egentlig crowd work? – se tema: Det avtaleløse arbeidslivet.

Se alle artiklene i tema



## Tidigare EU-kommissionär Poul Nielson vill ha radikala nordiska reformer

Det nordiska arbetslivet står inför utmaningar som inte löses med små förändringar. Det sade Poul Nielson när han lade fram sina 14 reformförslag.

NYHET

15.06.2016

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN, FOTO: LAURA KOTILA

Under det senaste året har Poul Nielson, tidigare dansk politiker och EU-kommissionär, åkt runt i de nordiska länderna för att diskutera med mer än ett hundra politiker, tjänstemän och experter på arbetsliv. Hans uppdrag? Att ta fram underlag för nordiska strategiska beslut. Nielsons ambitionsnivå är hög. Digitalisering, immigration, nya former av arbete är bara några av de faktorer som gör arbetsmarknaden mindre stabil och förutsägbar.

- Vi måste tänka utanför boxen, sade han när han presenterade rapporten i Helsingfors och efterlyste inget mindre än en radikal reform lik skapandet av den gemensamma nordiska arbetsmarknaden 1954.

En av utmaningarna handlar om att upprätthålla och höja kompetensen. Detta ägnade Nielson mest tid åt.

- Vi har för länge sedan gett barnen rätten till obligatorisk grundskola. Nu måste vi ge de vuxna rätten till obligatorisk fortbildning, sade han.

På vissa områden, som i den akademiska världen, är ständigt lärande en självklarhet. Nielson påpekade att stora grupper i samhället inte har samma möjligheter att bygga på sin kompetens. Det finns heller inget enhetligt system utan tillgången på fortbildning styrs av kollektivavtal eller andra arrangemang som inte omfattar alla.

Nielson motiverade sitt förslag med ekonomiska argument: Bättre utbildning leder till högre ekonomisk tillväxt.

- Målet bör vara att höja lägstanivån, där finns mycket pengar att hämta.

### Ogillar tvång

Finlands arbetsminister Jari Lindström, som leder ministerrådets arbetslivsutskott under Finlands ordförandeskap, förhöll sig annars positivt till Nielsons förslag, förutom på denna punkt. Begreppet obligatorisk fick Lindström att associera till tvång.

- Jag gillar inte ordet tvång, sade han. Istället föredrog han en formulering om åtgärder som är "till fördel" för individen. Lindström påpekade att Finland har som mål att ha Europas bästa arbetsliv år 2020 och att mycket av det som Nielson betonar, som ett psykiskt balanserat och välmående arbetsliv, finns med i strategin. Däremot kan man enligt Lindström inte tvinga personer som inte har läshuvud att fortbilda sig.

- De kanske är fantastiska med sina händer i stället, sade han och underströk att läroavtalsutbildning är ett sätt att stöda dem.

Förslaget om obligatorisk fortbildning hamnar i ett finländskt politiskt tvisteämne där regeringen, starkt styrd av de populistiska sannfinländarna, har anklagats för bildningsfientlighet. Kraftiga nedskärningar av de statliga anslagen till universitet och skolor har parats med uttalanden som har tolkats som förakt för högre bildning.

Å andra sidan vädrade Nokias styrelseordförande Risto Siilasmaa, en av Finlands tyngst vägande affärsmän, nyligen sin oro för att kompetensbehovet inte beaktas tillräckligt. Han föreslog ett bäst före-datum för examen och krav på regelbunden uppdatering av kunskaper. Konkret innebär förslaget att alla borde sitta på skolbänken minst tre månader under varje femårsperiod. Den som inte uppdaterar sin kompetens riskerar att examen ogiltigförklaras, vilket redan är fallet i många yrkesgrupper, i synnerhet där säkerheten står i centrum. För många, som konsulter eller programmerare, är det helt nödvändigt att hålla sig ajour men kravet gäller långtifrån alla.

### Finansieringen avgörande fråga

Siilasmaas förslag ifrågasattes direkt av arbetsmarknadens parter eftersom han inte förklarade hur en sådan reform skulle finansieras.

Poul Nielson säger att finansieringen av obligatorisk fortbildning måste gå att lösa:

- De nordiska länderna har ju skapat sina arbetspensionssystem, påpekar han och anser att arbetsmarknadens parter mycket väl borde kunna finna en lösning där statens insats utgör en del.

- En allmän mindre ambitiös modell kunde bygga på att utveckla de nuvarande systemen, sade Nielson och lät ändå förstå att ambitionsnivån borde vara högre än så.

Han föreslår att de nordiska länderna sätter ingång olika experiment med fortbildning som utvärderas av experter och leder till gemensamma reformer.

När Poul Nielsons uppdrag offentliggjordes i april 2015 nämndes att hans förslag ska leda till "förpliktande samarbete". Nordiska ministerrådet har ingen makt att tvinga medlemsländerna till samarbete. Nielson sade att det finns många former av förpliktelser och nämnde FN:s utvecklingsprogram UNDP vars Human Development Report sätter upp mål som de nordiska länderna förbinder sig till. Något liknande tänker han sig nu.

Nielsons rapport benämns "genomlysning" och är den tredje i ordningen efter genom genomgångar av det nordiska försvars- och säkerhetssamarbetet samt hälsosektorn. Rapporten ska nu diskuteras vid en rad nordiska möten och leda till strategiska linjedragningar.

Les også: Poul Nielson: Gør voksen- og efteruddannelse obligatorisk i Norden





Poul Nielson presenterer sin analyse

## Poul Nielson: Gør voksen- og efteruddannelse obligatorisk i Norden

De fem nordiske lande skal gøre voksen- og efteruddannelse til obligatorisk element i arbejdslivet, og indlede et reelt samarbejde om migration, hvis den unikke nordiske arbejdsmarkedsmodel skal fremtidssikres. Det anbefaler ny rapport fra Nordisk Ministerråd

NYHET

14.06.2016

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: LAURA KOTILA

Det vrirler med trusler mod den nordiske arbejdsmarkedsmodel, og der er al mulig grund til at intensivere samarbejdet om at sikre modellen, fastslår rapporten "Arbejdsliv i Norden - Udfordringer og forslag", som er udarbejdet for Nordisk Ministerråd af tidligere danske minister og EU-kommissær Poul Nielson.

### Uddannelse til alle

Han præsenterer i rapporten i alt 14 forslag til styrkelse af samarbejdet om at sikre Nordens borgere et godt arbejdsliv og vedstår gerne, at flere er forslagene er ret vidtgående. Poul Nielson vil blandt andet have de nordiske regeringer til at gøre uddannelse til en helt systematisk og integreret del af arbejdslivet. Regeringerne skal tilslutte sig et princip om at indføre obligatorisk voksen- og efteruddannelse for alle på

arbejdsmarkedene i Norden og dernæst sammen med arbejdsmarkedets parter iværksætte fælles forsøg med to modeller for, hvordan princippet om obligatorisk uddannelse kan fungere.

Det ville være en visionær beslutning, fastslår Poul Nielson i rapporten og konstaterer, at "for at komme godt ind i fremtiden skal vi uddannelsesmæssigt ud af boksen."

At forslaget vil møde modstand fra mange sider er han helt klar over. Han forventer mange betænkeligheder, interessekonflikter og ikke mindst store vanskeligheder med fordelingen af omkostninger og rettigheder. Det bør dog ikke afholde landene. Poul Nielson minder om, at skabelsen af det fælles nordiske arbejdsmarked i 1954 heller ikke var nogen rutinebeslutning, og han er overbevist om, at obligatorisk voksen- og efteruddannelse for alle kan løfte de nordiske lande ind i en vinderposition i den globale konkurrence, og derfor bør det forsøges.

"Lige som de nordiske lande gik forrest i 1954 med skabelsen af et fælles arbejdsmarked, bør vi i dag gå forrest i mødet med fremtidens udfordringer", skriver han.

### Flere fælles udspil om migration

Poul Nielson tegner i rapporten et billede af et nordisk samarbejde om arbejdsliv med plads til forbedring. Det startede ellers godt med konventionen om et fælles arbejdsmarked i Norden i 1954. Det var en progressiv beslutning, som har bidraget til vækst og beskæftigelse i Norden, fastslår Poul Nielsen. De seneste 20 år har det derimod været småt med indsatser for harmonisering og integration i Norden på arbejdslivets forskellige områder, mener han.

Passiviteten er et alvorligt problem, ifølge Poul Nielsen, der ser trusler fra mange kanter. En trussel, som han giver særlig opmærksomhed i sin rapport er det pres, som flygtninge og migration lægger på den nordiske arbejdsmarkedsmodel.

Poul Nielsen lægger sit ellers diplomatiske sprogbrug til side i sin beskrivelse af de nordiske landes regeringers hidtidige evne til at samarbejde om flygtninge og migration: "Set udefra har de nordiske regeringers håndtering af problemet ikke styrket billedet af Norden som en region, der skiller sig ud med et tæt og velkoordineret samarbejde", skriver han. Som eksempel nævner han, at de nordiske lande ikke som gruppe har ydet noget bidrag til at finde en samlet EU-løsning i form af en effektivt administreret, fælles europæisk flygtninge- og indvandrerpolitik.

Kun hvis der kan skabes fælles nordisk vilje og evne til at møde udfordringerne med udgangspunkt i værdierne i den nordiske model kan indvandringen ende med også at blive en positiv ressource i de nordiske lande, vurderer Poul Nielson. Han skriver videre, at "alt tyder på" at det er bedre at give nytilkomne flygtninge og indvandrere hurtig adgang til at deltage i arbejdslivet i kombination med sprogundervisning, frem for at de i årevis efter ankomsten forbereder sig på

arbejdslivet. "Learning by doing er et godt motto for integrationsbestræbelser", skriver han.

Han foreslår konkret, at Ministerrådet skaber en arbejdsgruppe, der skal løbende levere fælles analyser og forslag til en mere substantiel og aktiv fællesnordisk politisk indsats på området.

### Fælles regler for psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøet er et andet voksende problemfelt på arbejdsmarkedet, som ifølge Poul Nielson kalder på et stærkere nordisk samarbejde. Det er nødvendigt at opprioritere indsatsen for et godt arbejdsmiljø, hvis livskvaliteten i arbejdslivet skal kunne opretholdes i en tid, hvor pensionsalderen stiger, teknologien udvikler sig hastigt og det globale konkurrence vokser, pointerer han. Især det psykiske arbejdsmiljø trænger til et løft – både erkendelsesmæssigt, forskningsmæssigt og politisk, mener han. Konkret anbefaler han, at de nordiske lande forsøger at harmonisere deres lovgivning om psykisk arbejdsmiljø og bliver bedre til at koordinere aktiviteter og prioritere projekter af fælles interesse.

### Hybrid-organisering

Fragmentering af arbejdsmarkedet er en tredje tendens, som allerede udgør en udfordring for de nordiske arbejdsmarkeder, mener Poul Nielson og peger på, at færre medarbejdere vælger medlemskab af de traditionelle fagforeninger med høj service, arbejdsgivere anvender flere vikarer og løst ansatte, og der er lettere adgang til udenlandsk arbejdskraft. Også på arbejdsgiversiden er der problemer med at organisere virksomheder i de nye sektorer og store selvstående koncerner, konstaterer Poul Nielson. Fragmenteringen giver arbejdsmarkedet en fælles udfordring i forhold til at fastholde deres centrale rolle i den nordiske arbejdsmarkedsmodel, og de nordiske stater bør understøtte organisationerne i at finde mere fleksible organisationsformer. Rapporten anviser ikke hvordan, men den anbefaler, at ministrene drøfter det, og at der udarbejdes et katalog med ideer til brug i indsatsen i Norden og internationalt om tilpasning til de krav, som fragmenteringen af arbejdslivet stiller.

### Bedre debatter

Som garvet parlamentariker giver Poul Nielson også nogle anbefalinger til, hvordan de nordiske arbejdsministre kan få endnu bedre politiske debatter, når de mødes i Nordisk Ministerråd for Arbejdsliv (MR-A). Hans råd er at gøre møderne mellem ministrene til en "god klub" i stedet for "en overformaliseret mødemaskine."

"Vejen til at øge den politiske betydning af MR-A er at gøre deltagelsen i dette samarbejde til en attraktiv, meningsfuld og nødvendig del af ministrenes tidsanvendelse," skriver han og tilføjer, at det kræver meningsfulde og i fællesskab udarbejdede opspil til ministrene og "en vis dristighed".

Samtidig med sin indtrængende appel om øget nordisk samarbejde om arbejdsliv er Poul Nielson fuld af lovord om det omfattende og differensierte net af mere eller mindre for-

maliserede relationer, han ser i det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet i Norden.

”På alle niveauer – ministrene, embedsmandskomiteerne, organisationerne på arbejdsmarkedet, de relevante forvaltningsgrene med relation til arbejdsmarkedet og forskere på universiteterne – har man fremhævet erfaringsudvekslingen og den uformelle og direkte form ved samarbejdet som noget nær det vigtigste og mest værdifulde”, skriver han.

Også i forhold til verden uden for Norden anbefaler Poul Nielson en mere aktiv linje i det nordiske arbejdsliv-samarbejde. Han anbefaler blandt andet, at de nordiske arbejdsministre organiserer en stærkere fælles markering af kernen i den nordiske arbejdsmarkedsmodel både i forhold til EU-Kommissionen, Europa-Parlamentet, ved ministerrådsmøderne og i forhold til den sociale dialog i EU. Nordisk Ministerråd for Arbejdsliv bør også intensivere samarbejdet med ILO og opprioritere Nordens samarbejde i OECD, fastslår han.

Les også: Tidigare EU-kommissionär Poul Nielson vill ha radikala nordiska reformer

Ny strategisk gennemlysning:

Arbejdsliv i Norden - Udfordringer og forslag



# Överlever den nordiska modellen i delningsekonomin?

Delningsekonomin, där kunder med hjälp av Internet kan hitta leverantörer av olika tjänster utan några fysiska mellanhänder, innebär samtidigt ett hot mot den nordiska modellen, som bygger på kollektivavtal. Förhållandet mellan arbetsgivare och anställda håller på att bli avtalslöst inom allt fler verksamheter. De kontrakt som skrivs handlar mest om att slå fast att parterna inte kan räknas som arbetsgivare eller anställda.

TEMA

20.06.2016

TEXT: BJÖRN LINDAHL

Hundra år efter att de första arbetsdomstolarna etablerades i Norden utmanas arbetsrätten återigen. När arbetsdomstolarna upprättades var det för att de vanliga domstolarna inte kunde hantera arbetstvister. Den vanliga lagen reglerade förhållandet mellan två personer. När det blev kollektivavtal behövdes det en ny sorts domstol.

Frågan är om arbetsrätten återigen står inför en liknande utmaning. Internet, smarta mobiltelefoner och appar har gjort det möjligt att utveckla nya sorters verksamheter där tjänster säljs till kunder som förmedlas av företag som inte ser sig som arbetsgivare.

Taxibolaget Uber är det mest kända exemplet. Ska man tro företaget förmedlar det bara kontakten mellan kunden och en chaufför som är sin egen arbetsgivare. Medan Ubers juridiska avdelning hävdar att de inte kan betraktas som arbetsgivare, skryter marknadsavdelningen om hur många nya jobb som skapas.

## Otrygga arbetsförhållanden

Men det är jobb som ofta är "precarious", på svenska översatt med "jobb med otrygga arbetsförhållanden". Men begreppet rymmer mer än det. På engelska definieras precarious som "dependent on circumstances beyond one's control", det vill säga att man är beroende av något man inte själv kan kontrollera.

Otrygga arbetsförhållanden finns förstås också i traditionella verksamheter så att gränsen mellan delningsekonomin och den traditionella ekonomin är suddig. Det kan handla om frisörsalonger där alla är sina egna arbetsgivare, eller saknar ordentliga löneavtal. I Sverige har fackförbundet Handels försökt bekämpa avtalslösa förhållanden genom sin egen

app, Schyssta listan, där man kan se vilka butiker och frisörer som har kollektivavtal direkt i mobilen.

Otrygga arbetsförhållanden kan innebära att arbetssuppgifterna är schemalagda på ett sätt så att det uppstår långa pauser i arbetstiden som inte ger någon inkomst. Det kan finnas förbud mot att arbeta för konkurrerande företag när det inte finns jobb hos den förste arbetsgivaren. Jobbet ger varken säkerhet mot konjunkturer, sjukdom eller bidrar till pensionen.

Behövs det nya lagar, eller räcker de som finns?

Företagen inom delningsekonomin försöker ofta framställa det som om det handlar om "nya" jobb. Men tjänsterna som erbjuds – att få hyra en privatlägenhet som i Airbnb – eller att få en tjänst i hemmet utförd av Taskrunner, är några av de äldsta yrkena som finns. Transporter, övernattnings och hushållsarbeten hör knappast till den mest innovativa sektorn. Men för att helt nya grupper ska kunna utföra en tjänst behövs det ofta en teknisk utveckling. Utan karttjänsten Google map som ger vägledning hur man kör från en plats till en annan, skulle knappast Ubers chaufförer kunna konkurrera med utbildade taxichaufförer.

## Crowdworking

På engelska talas det om crowdworking, ett annat begrepp som ännu inte fått någon etablerad nordisk översättning. Det handlar om outsourcing av arbetssuppgifter genom att utnyttja IT-plattformar. Det kan till exempel handla om att transkribera intervjuer eller föredrag, skriva texter för kataloger eller bara uppgifter som är svåra för en dator att göra. Amazons Mechanical Turk är en av de största uppdragsgivarna. Betalningen är oftast mycket låg, några få ören per arbetssuppgift.

För att kunna konkurrera ut redan etablerade verksamheter måste de nya affärsverksamheterna kunna utföra tjänsterna billigare eller snabbare än de etablerade.

En förutsättning för att de nya affärskoncepten ska fungera är att det finns en tillräckligt stor mängd potentiella personer som är villiga att åta sig uppgifter och ta betalt för varje uppdrag separat, för att konkurrensen om dessa uppdrag blir tillräckligt stor. Annars riskerar företaget att de som utför tjänsten inte tar uppdragen och att tjänsten inte kan levereras tillräckligt snabbt. Ingen orkar vänta i flera timmar på en Ubertaxi.

### **Digitalt betygssystem**

För att hålla uppdragstagarna på plats används ett digitalt betygssystem. Kunderna kan gradera den person som utfört tjänsten och genom algoritmer (automatiska uträkningar) kan IT-plattformen premiera de som får högst poäng så att de får nya uppdrag först. Arbetsgivarrollen att leda och kontrollera arbetet outsourcas därmed till kunderna.

Som arbetsrättsexperterna Jeremias Prassl och Martin Risak skriver i sin rapport Uber, Taskrabbit, & Co: Platform as employers?:

”Genom att använda plattformar, kan affärsverksamheter inom allt från restauranger till IT-tjänster, förlita sig på en tillräckligt stor mängd av flexibla arbetare för att minska eller helt eliminera kostnaden av outnyttjad arbetstid. Samtidigt kan de använda omdömesmekanismerna för att få full kontroll över produktionsprocessen och tjänsteleveranserna.”

Och vidare, i det som beskriver själva kärnan i affärskonceptet:

”Den konkurrens som uppstår mellan uppdragstagarna (crowdworkers) säkrar att kvaliteten hålls på en hög nivå medan lönerna hålls nede.”

De två arbetsrättsforskarna citerar Thomas Biewald, som tidigare var koncernchef för Crowdfunder, en verksamhet som specialiserat sig på en viss sorts IT-tjänster:

- Innan Internet var det väldigt svårt att hitta någon, sitta ned tillsammans med dem i tio minuter och få dem att arbeta för dig och därefter sparka dem efter de tio minuterna. Men med teknologin kan man finna dem, betala en liten summa pengar och så kvitta sig med dem när man inte behöver dem längre.

Crowdworking innebär förstås vissa fördelar för de som tar uppdragen också. I vissa fall kan det vara det enda sättet att få några inkomster alls, i andra fall handlar det om att uppdragstagarna behöver flexibiliteten att ta uppdragen när de själva har tid och till exempel kombinera det med att passa barn.

### **Disruptiva verksamheter**

De nya affärsverksamheterna är ofta disruptiva. Det kan beskrivas som revolutionerande innovationer som sätter den

existerande marknaden i gungning. Kända exempel är när digitala fotografier slog ut celluloidbilder, eller när böcker distribueras digitalt eller genom posten istället för genom bokhandlare.

Att nya och mer effektiva sätt att distribuera varor och tjänster lanseras är en del av den ekonomiska utvecklingen. Men arbetslivsforskare och fackliga organisationer varnar för att de kan underminera de välfärdssystem som byggts upp. Det kan ske om förtjänsten av verksamheten beskattas i ett annat land än där tjänsterna utför, eller genom att de nya verksamheterna inte betalar arbetsgivaravgifter eller ger någon säkerhet i form av anställningstrygghet, ersättning vid sjukdom eller bidrar till pensionen.

Se alla artiklarna i tema

# Arbetsrättens grundidé hotat

Arbetsrättens grundidé är att skydda den svagare parten i en arbetsrelation. Den utmanas nu alltmer av marknadsrättsliga tankegångar som innebär att det viktigaste är att alla har möjlighet att få ett arbete. Det kan låta sympatiskt, men kan leda till försämrade villkor såväl för dem som har en fot inne på den reglerade arbetsmarknaden som för dem som knackar på och vill komma in.

TEMA

20.06.2016

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU & ARBETSRÄTT

– En normal anställning är en fast anställning. Det deklarerade Europeiska kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker i höstas när han skulle beskriva vilka planer kommissionen hade när det gällde arbetsrätten. Med det menade han att ”fast” anställning (tillsvidareanställning) ska vara regel och att andra anställningsformer, som brukar kallas atypiska, bör vara undantag.

Det är ingen djärv gissning att majoriteten av den arbetande befolkningen håller med honom. När man frågar människor med tidsbegränsade anställningar vad de helst vill ha, svarar de flesta att de skulle vilja vara tillsvidareanställda.

Men om man inte talar om hur det *bör* vara utan om hur det faktiskt är, är även tidsbegränsade anställningar normala numer. De har stadigt blivit allt vanligare, och när arbetsgivarna i Europa nyanställer efter den senaste ekonomiska krisen, ökar andelen tidsbegränsade jobb mer än andelen tillsvidareanställningar. Den mest extrema formen är de så kallade nolltimmarsavtalen där arbetsgivaren inte utlovar en enda timmes arbete och där varje tjänstgöringstillfälle bir en ny tidsbegränsad anställning i en oändlig rad.

Den här utvecklingen har skett helt inom arbetsrättens ramar. Den är till stor del styrd av politiska beslut. De senaste tio åren har de flesta av medlemsländernas regeringar, påhjade (och i vissa fall tvingade) av Europeiska kommissionen, luckrat upp sina regler om anställningsskydd. Det har blivit enklare och billigare att säga upp anställda och möjligheterna att anställa på begränsad tid har utökats. På så sätt skulle arbetsgivarna bli mer villiga att anställa och sysselsättningen öka, var tanken. Ingen har kunnat visa att reformerna faktiskt har haft någon sådan effekt. Men säkert är att anställningar och inkomster har blivit osäkrare såväl för dem som redan har en fot inne på arbetsmarknaden som för dem som står utanför och knackar på.

Vad Jean-Claude Juncker inte sade den där gången i höstas var att den normala fasta anställningen är en anställning på heltid. Så har det traditionellt varit, och deltidsarbete har betraktats som atypiskt. Nu ser det ut som om även ofrivilligt deltidsarbete kan vara på väg att normaliseras i branscher där heltid har varit norm. I tjänsteföretag där efterfrågan varierar kraftigt under dygnets timmar och veckans dagar blir det allt vanligare att dra ner antalet heltidsanställningar till ett minimum och ha fler deltidsanställda. Dessa kan då lättare schemaläggas på tider då efterfrågan är störst. Ett illustrativt exempel är den händelse som låg bakom den svenska tågstrejken sommaren 2014. Den utlösande orsaken var att ett av arbetsgivarorganisationen Almegas medlemsföretag ville säga upp 254 heltidsanställda lokförare och tågvärdar – för att genast erbjuda 160 av dem återanställning om de accepterade att gå ned till deltid.

När det gäller de allra nyaste formerna av otrygga arbeten, till exempel så kallat *crowd work* där människor utför tjänster åt andra genom förmedling av en tredje part, har arbetsrätten helt enkelt inte hunnit med. Taxitjänsten Uber är bara ett exempel, det finns också arbetsuppgifter som man kan utföra hemma vid sin dator åt en beställare som man aldrig träffar. Det är osäkert om man då är anställd och vem som i så fall är ens arbetsgivare, eller om man är egenföretagare och inte alls skyddas av några arbetsrättsliga regler. Kort sagt: ju otryggare arbetet är, desto mer sannolikt att personen inte har något skydd.

En ryggmärgsreflex hos en del fackliga organisationer verkar därför vara att den här sortens tjänster helt enkelt ska motarbetas så långt det går, och helst förbjudas. Det är antagligen varken politiskt eller praktiskt möjligt. Så länge det går att tjäna pengar på dem, kommer företag att kunna hitta nya affärsmodeller som lagstiftaren inte har tänkt på att förbjuda.

I stället får man försöka utveckla arbetsrätten så att den även i fortsättningen ger ett grundläggande skydd åt alla som utför arbete åt andra och står i en beroendeställning till någon av dessa. Det är detta, att skydda den svagare parten i en arbetsrelation, som traditionellt är arbetsrättens grundidé.

Arbetsrättens grundidé har dock kommit att utmanas alltmer av marknadsrättsliga tankegångar, konstaterade professor Niklas Bruun vid forskningsprogrammet ReMarkLabs konferens i Stockholm i maj. Enligt dessa är den grundläggande principen för regleringen av arbetslivet att alla ska ha möjlighet att få ett arbete. Då är det framför allt viktigt med regler om likabehandling och icke-diskriminering.

Att alla ska ha samma chanser är förstås tilltalande. Men den här teorin innebär också att lagstiftning om minimilön och höga arbetslöshetsförmåner är av ondo eftersom de avhåller människor från att söka arbete. På så sätt blir rätten till arbete i realiteten en skyldighet att arbeta. I sin mest uttalade version innebär teorin till och med att även regler om anställningsskydd och liknande individuella rättigheter bör avskaffas. I stället ska lagen stötta och skydda dem som tillhandahåller arbete, det vill säga småföretagen, sade Bruun.

De senaste årens uppluckringar av anställningsskyddet i Europa är i varierande grad inspirerade av det nya, marknadsrättsliga sättet att se på arbetsrättens funktion. Särskilt stort inflytande har det haft i de länder som blivit medlemmar 2004 och därefter, menade Niklas Bruun.

Men, som en annan av talarna vid konferensen, professor Kevät Nousiainen, konstaterade: Om man inte har några regler om grundläggande skydd för den anställda, blir principer om likabehandling och icke-diskriminering inte till stor glädje. En arbetsgivare som erbjuder usla anställningsvillkor är ändå "rättvis", bara den behandlar alla anställda lika illa.

Se alla artiklarna i tema

## – Facken måste börja organisera de som arbetar via plattformar

Delningsekonomin utmanar arbetsmarknaden som vi känner till den. För att möta utvecklingen har svenska fackförbundet Unionen i dagarna slutit ett samarbetsavtal med tyska IG Metall. Målet är att finna verktyg för att organisera den växande del av arbetskraften som arbetar via plattformar.

TEMA

20.06.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN



– Intresset för delningsekonomi, eller plattformsekonomi som jag hellre kallar det, har exploderat sedan förra sommaren. Ibland skildras utvecklingen som om den är i fritt fall, vilket väcker dystyret. Men jag tycker inte vi ska vara dystra. Trots allt börjar det växa fram en konsensus även hos tunga aktörer, som till exempel IMF och OECD, att vi kan inte fortsätta ha en arbetsmarknad med stagnerande löneökningar för de breda inkomstskikten. Vi ser också tecken på att både Airbnb och Uber öppnar sig för att skriva avtal med fackliga

organisationer, säger Fredrik Söderqvist, utredare på fackförbundet Unionen, Sveriges största fackförbund för tjänstemän på den privata arbetsmarknaden.

Fredrik Söderqvist är också expert i regeringens Digitaliseringskommission, vars mandat har förlängts till den 31 december i år. Han följer noga den snabba utvecklingen. Att förmedlingen av tjänster genom digitala plattformar skulle få det genomslag som Airbnb skulle få, var det få som förutsåg bara för fem år sedan. Den tekniska utvecklingen och användandet av ny teknik har plötsligt öppnat för nya sätt att organisera arbetet. Fredrik Söderqvist jämför dagens utveckling med hur det var när ångmaskinen och senare elektriciteten kom.

– I båda fallen tog det ungefär 20 år innan uppfinningarna påverkade arbetets organisering. Dagens sätt att organisera genom plattformar är en parallell till det. Det tar tid innan en teknisk uppfinning förändrar arbetslivet i större omfattning, säger han.

### **Två branscher har hittills utmanats**

Visserligen har digitala plattformarna funnits länge på en rad marknader, men det är först på senare år de börjat användas för att förmedla arbete i större skala som i Airbnb och Uber.

– Egentligen är det en ganska enkel idé, ett system som genom sitt ratingsystem kan skapa tillit mellan främlingar. Plattformarna möjliggör också att det går att organisera arbetet helt decentraliserat. Du behöver inte längre en fysisk arbetsplats för att leda och fördela arbetet, vilket på kort tid har kullkastat både hotell- och taxibranschen. Frågan är vilken bransch som står näst på tur, säger Fredrik Söderqvist.

Den snabba utvecklingen av Uber och Airbnb har fått representanter för både fackföreningar och stater att rynka sina pannor i viljan att finna strategier att möta utvecklingen. En

rad sanningar eller etablerade arbetsmarknadsbegrepp ställs på huvudet. Vem är arbetstagare och vem är arbetsgivare? Vem ska betala skatt? Och hur ska trygghetssystemen kunna säkras upp för den som kör en Ubertaxi eller hyr ut sin lägenhet genom Airbnb? Också frågan om konsumentskydd ställs på sin spets.

### Hög fackanslutning underlättar omställning

Fredrik Söderqvist sätter delningsekonomin i relation till den breda samhällsdebatten, där den fackliga anslutningsgraden internationellt sett har halverats sedan 70-talet, där utvecklade länder sett en försämrad produktivitetsökning och där inkomstklyftorna vuxit på ett oroande sätt. Tillväxten av nya jobb sker i de mest kvalificerade yrkena och i de enklare jobben, med lägst krav på kvalifikationer. De jobb som försvinner ligger ofta i mellanskiktet och där pekar utvecklingen på att den digitala tekniken kommer att innebära ytterligare rationaliseringar.



Ett talande exempel på utvecklingen ges i skriften "Digieconomic och arbetet i framtiden", skriven av Anna Breman, till vardags senior makroanalytiker på Swedbank. Skriften är en underlagsrapport till "Arbetet i framtiden", en delrapport av tre i regeringens satsning "Uppdrag framtid", där tidigare framtidsminister Kristina Persson samlade en rad experter med uppdrag att blicka framåt. En av dessa experter var Anna Breman och hon inleder sin delrapport med ett exempel som visar hur stora förändringar den digitaliserade ekonomin innebär.

2014 såldes spelet Minecraft till Microsoft av företaget Mojang, som utvecklat spelet. Köpesumman blev 2,5 miljarder dollar, vilket kan jämföras med de 1,3 miljarder som blev priset när Volvo några år tidigare såldes till kinesiska Geely. Volvo hade vid försäljningen 21 000 anställda, Mojang hade 39. Anna Breman beskriver Mojang som, tillsammans med Spotify, Klarna och King, är exempel på en typ av framgångsrika företag som karaktäriseras av att de är digitala, globala och urbana

"Stora framgångar och få anställda i dessa bolag har skapat en debatt om jobben på framtidens arbetsmarknad. Dessutom visar ett flertal studier att cirka 50 procent av jobben kan försvinna de närmaste 20 åren till följd av automatisering, digitalisering och robotisering. Kommer den teknologiska utvecklingen effektivisera bort jobb snabbare än vi kan skapa nya jobb?, skriver Anna Breman.

Samtidigt betonar Fredrik Söderqvist att samhällen gång på gång gått igenom stora förändringar och ställt om sig, om än det under perioder skapat stor oro, med risk för rop på starka ledare med enkla lösningar.

– I samhällen med hög facklig anslutningsgrad, har det funnits en större beredskap för att hantera de negativa effekterna av globalisering och strukturuomvandling. Strukturuomvandlingar finns och har funnits överallt men blir lättare att möta om samhällets institutioner är riggade för att hantera dessa utmaningar. Och detta garanterar starka fackföreningar, säger han.

### Tecken på regleringar

Fredrik Söderqvist tycker sig se flera tecken på att delningsekonomi trots allt kommer att regleras. Nyckeln till framgång på plattformarna ligger i en ökad standardisering av utbud och kontrakt och då uppstår ett ojämnt partsförhållande till utförarnas nackdel, anser Fredrik Söderqvist och också många forskare. Det blir en skevhet i förhandlingsmakt, ett "take it or leave it" för utföraren. Om plattformarna dessutom har en tendens att bli starka monopol på sin marknad förstärks detta.

– De som jobbar tillsammans kommer att ha synpunkter, men hur ska man föra talan mot en plattform? Jo, genom att organisera sig fackligt. Att få en samlad röst är det enklaste sättet att ta till sig kritik, säger Fredrik Söderqvist.

Till exempel har chaufförerna för Uber i New York strejkat som protest mot sänkt taxa, vilket inneburit att Uber nu slutit ett avtal med ett amerikanskt gille som organiserar chaufförer. Också Airbnb har visat vilja till regleringar, bland annat har företaget förhandlat med ett amerikanskt fack som organiserar servicepersonalföretag för att teckna ett avtal för städpersonal som städar lägenheter mellan gästerna. Och regleringar är viktiga, vilket gynnar de länder som har hög facklig organisationsgrad, anser Fredrik Söderqvist. Därför är det viktigt att facken funderar över hur de ska få fler att ansluta sig.



– Man måste se över sig själv, se hur man kan orientera sig i en ny tid och hur man kan värva människor. Vi behöver bli bättre på att utnyttja teknikens möjligheter när vi organiserar våra medlemmar, säger han.

### **Facket måste förnya sig**

Fredrik Söderqvist ser stora utmaningar framöver. Flera länder, däribland Estland och Norge, håller på att utveckla sätt att lägga in direkta skattebetalningar i plattformsbaserade tjänster för att säkra skatteintäkter. Från statligt håll, i till exempel Sverige, tittar man på hur trygghetssystemen kan bli mer flexibla och bygga på en variation eller kombination av anställningsformer och företagande.

Att försöka stoppa utvecklingen eller vara emot den, är ingen lösning, enligt Fredrik Söderqvist.

– Det här är en teknikdriven utveckling som är omöjlig att stoppa eller ta ställning emot. Däremot behöver vi förnya facket roll. Vi kan heller inte vänta utan måste springa på den här utvecklingen, vilket innebär att verka för regleringar och se till att villkoren är justa.

Se alla artiklarna i tema

# Ordlista för delningsekonomin

Det nya sättet att organisera hur tjänster säljs kan verka förvirrande och många av uttrycken har ännu inte fått någon allmänt accepterad översättning på de nordiska språken. Här är en liten ordlista med några av de vanligaste uttrycken.

TEMA

20.06.2016

TEXT: BJÖRN LINDAHL

## Airbnb

är ett av de företag som mest symboliserar delningsekonomin. Namnen kommer av att grundarna ville erbjuda en enkel övernattningslösning – namnet kan uttydas som en luftmadrass och frukost - när hotellen var fulla vid stora konferenser. Sex år efter att det grundades 2008 har det 1,5 privata hus och lägenheter i 151 länder som ägarna är villiga att hyra ut. Airbnb är mellanhanden.

## Crowdsourcer

kallas uppdragsgivaren när många personer hyrs in för digitala jobb som behöver utföras snabbt och billigt – som att skriva bildtexter i kataloger eller lösa olika uppgifter som oftast betalas per styck.

## Crowdsourcing

är när finansieringen sker genom att många personer bidrar till att finansiera en bok, en film eller någon annan företeelse genom att bidra med pengar eller annan hjälp via Internet.

## Crowdworking

är när en större mängd personer anmäler sig för att kunna utföra mindre tjänster och uppgifter via Internet,

## Delningsekonomi

innebär olika arrangemang för att hyra, dela eller låna saker istället för att äga dem själv. Taxitjänsten Uber och övernattnings tjänsten Airbnb är kända företag inom delningsekonomin.

## Digitalt omdöme

För att kunna kontrollera kvaliteten på de tjänster som ett företag som kopplar ihop kunder och tjänsteleverantörer på nätet används ofta en sorts poängbedömning som kunderna gör. Ibland poängsätts även kunderna. Poängen används sedan för att ge de som har bäst digitalt omdöme mest jobb.

Det digitala omdömet kan inte överföras till en andra verksamhet, vilket försvagar uppdragstagarnas situation.

## Gig

Ett uttryck från musikbranschen som används för att beskriva en arbetsuppgift som förmedlas digitalt.

## Mikro-entreprenör

är ett uttryck som uppdragsgivarna inom delningsekonomin använder för att beskriva uppdragstagarna. Dessa befinner sig ofta i en gråzon mellan att vara egna företagare och anställda.

## Plattformsbaserat arbete

Ett samlingsuttryck för olika tjänster som förmedlas via appar, eller andra sorts nätbaserade plattformar.

## Taskrabbat

Ett företag som förmedlar enkla tjänster, som att klippa en gräsmatta, montera ihop en IKEA-möbel osv. Startade i Boston i USA, men har fått många efterföljare, som TaskRabbit i Sverige. Ursprungligen auktionerades tjänsterna ut, men verksamheten tog fört ordentlig fart när det blev fasta priser.

## Uber

Det mest omstridda företaget inom delningsekonomin. Vissa anser att det bara är en form för pirattaxi, andra hyllar företaget för att det ökat konkurrensen inom taxinäringen.

Se alla artiklarna i tema

# Det norske Arbeidstilsynet skjerper metodene

Hvordan drive et effektivt tilsyn med arbeidsmiljøet? Det var spørsmålet da risikobasert tilsyn ble diskutert på Nordisk arbeidsmiljøkonferanse i Tampere nylig. Hvilke arbeidsplasser skal besøkes og hvordan skal tilsyn og kontroll utøves? Arbeidstilsynets oppgave er å se til at virksomhetene følger arbeidsmiljøloven. Nå er metodene under omlegging, men til hva?

NYHET

19.06.2016

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: ARBEIDSTILSYNET

I Norge bruker Arbeidstilsynet 40 prosent av tiden til å bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. 60 prosent av tiden går til å forebygge ulykker og skader og heve arbeidsmiljøstandarden.



- I forhold til arbeidskriminalitet er det ikke mye veiledning. Da må vi være litt hardere i klypa og ta de kriminelle ut av arbeidsmarkedet, sier Ingrid Finboe Svendsen, direktør for Direktoratet for arbeidstilsynet.

Innsatsen mot arbeidskriminalitet har vekket internasjonal oppmerksomhet på grunn av at Arbeidstilsynet arbeider i team med andre myndigheter som politi, NAV, skatteetaten, kemner og toll.

- Vi sitter sammen fem steder i landet. Vi planlegger sammen, er ute i virksomheter sammen og bruker våre virkemidler sammen. På den måten klarer vi å ta ut kriminelle aktører.

## Ulike etater

*Det høres fint ut, men dette er helt ulike etater, med ulike målsetting, tilnærminger og metoder. Hvordan er det å jobbe sammen?*

- Det vi har felles i Norge er at alle etatene så at arbeidslivet ble en arena for kriminell virksomhet. Så begynte vi å snakke sammen og så at hvis vi virkelig skulle få gjort ting effektivt, måtte vi begynne å jobbe sammen.

- Når vi setter oss sammen og forteller om hva vi ser og hva vi gjør, og når vi er ute på aksjoner og raid og går målrettet inn i nettverk, klarer vi å knuse nettverkene sammen. Det betyr ikke at dette arbeidet er enkelt, men det betyr at vi oppnår mer enn vi ville gjort hver for oss.

*Dere ønsker å sette klarer mål for virksomheten dere driver. Er det viktig å tallfeste? Nå har vi klart fem, neste år må vi ta ti kriminelle arbeidsgivere?*

- Vi vet ikke om det å tallfeste er poenget. Poenget er at arbeidsgivere skal oppleve at det er mulig å arbeide seriøst i Norge, at de merker at nå er det noen som tar tak i de useriøse og får dem vekk.

*60 prosent av tiden bruker Arbeidstilsynet i Norge på seriøse arbeidsgivere. Hvilke metoder gjelder da?*

- Da er det mye mer at vi jobber sammen med partene, sammen med virksomhetene om hvordan vi kan forebygge

muskel og skjelettskader i forhold til arbeidsoperasjonene i denne virksomheten. Psykiske lidelser er også en stor utfordring der vi ser hvordan kan vi jobbe kunnskapsbasert sammen.

- Ute på virksomhetene må vi komme bort fra tenkningen om at nå kommer arbeidstilsynet da må vi ha oppfylt påleggene og følge loven, men vi må heller fokusere på hvorfor det er viktig å forebygge, hvorfor det er viktig å tenke risiko og hvorfor det er viktig å gi god opplæring til folk som skal bruke farlig utstyr. Jeg tror det er viktig at de som styrer og leder arbeidet, skjønner vitsen. Først da kan vi oppnå varig virkning av de tilsynene vi gjør.



## Risikobasert tilsyn tema på arbeidsmiljøkonferanse i Tampere

Risikobasert tilsyn var tema for Nordisk arbeidsmiljøkonferanse 2016 i Tampere. Over hundre deltakere fra hele Norden var engasjert i den store diskusjonen som handler om hvordan myndighetene kan drive et mer effektivt tilsyn for å sikre et godt arbeidsmiljø.

NYHET

19.06.2016

TEKST: BERIT KVAM, FOTO RIITA GRÖNROOS

- Vi må evaluere om vi er effektive når det gjelder å finne de viktigste virksomhetene, men også om måten vi utfører tilsyn på, og hvordan vi formidler kunnskap om arbeidsmiljøet. Gjør vi det på den rette måten? Hvordan kan vi gå videre? sier Wiking Husberg konsultativ tjenestemann i det finske sosial- og helseministeriet.

De finske arrangørene hadde invitert alle de nordiske landene og de selvstyrte områdene til å fortelle om sitt system og strategien fremover. Selv om organiseringen av tilsynsvirksomheten varierer, er det meningsfylt å sammenlikne metoder, prosedyrer og resultater, mener Wiking Husberg.

- Vi har en nordisk tradisjon, en nordisk form for lovgivning og vi har en nordisk måte å tilpasse lovgivningen der vi ikke setter tjenestemannen først, men medborgeren. Det nordiske trepartssamarbeidet, der nordiske tjenestemenn ikke jobber for seg, men sammen med arbeidsmarkedets organisasjoner,

er et reelt samarbeid. Det er ikke bare å invitere til et møte å holde en kort diskusjon og så gå hver til sitt. Det tar mye tid å gjøre det på denne måten, men til syvende og sist er effekten bedre. Hele denne tradisjonen og sammenhengen bygger det nordiske samarbeidet, uavhengig av om man er litt ulikt organisert, sier Wiking Husberg som også har erfaring med arbeidsmiljøsystemer i Afrika, Russland og tidligere Sovjetunionen.

- Derfor opplever jeg stadig tydeligere at vi i Norden forstår hverandre på en annen måte. Hvis jeg sier at vi lager er forslag, vet alle i Norden hva det betyr, for vi tenker på samme måte. Vi forsøker å få til forbedringer sammen, uten at noen skal bli straffet eller settes til side nå vi gjør forbedringer.

## Alle må hjem fra jobben

**Arbeidstilsynet er under press i flere land. Hvor høyt står arbeidsmiljøtenkningen på det politiske kartet?**

- Det varierer fra land til land og fra regjering til regjering, men jeg har en følelse at når vi tar opp retten for alle menn og kvinner til å komme hjem fra jobben, da er alle enige. Vi må bli bedre til å få bort død og lidelse på arbeidsplassen. Man må være sikker på at når du går til jobben om morgenen, skal du komme tilbake fra jobben med helsen i behold. Så kan man spørre seg hvilke metoder som er mest effektive og hva som er viktigst: fange tyven, forebygge kriminalitet eller å styrke oppfyllelse av loven?

- Det andre viktige er å peke på hva fraværet på grunn av muskel og skjelettbesvær eller psykososiale problemer koster, sier Wiking Husberg.

I Finland har arbeidsmiljømyndighetene i en årrekke forsket på kostnadene ved et dårlig arbeidsmiljø.

- For tre år siden gjorde vi det på nytt sammen med forskningsinstituttene som samarbeider med partene i arbeidslivet, fordi vi ville finne frem til et tall som gir et pålitelig minimumsbeløp for sykefraværet. Resultatet de kom frem til var at det koster 24 milliarder Euro i året, hver måned taper vi altså 2 milliarder Euro. Sett i lys av Finlands statsbudsjett der man har behov for å spare 4 milliarder per år, så ser man hvilke tall det handler om.

## Forandringsagenter – det lønner seg



Kevin Myers, tidligere generaldirektør for det britiske arbeidstilsynet og nå president for den internasjonale organisasjonen for tilsynsmyndigheter (President of the International Association of Labour Inspection (IALI)) med over 100 medlemmer verden over, fanget tilhørernes oppmerksomhet som hovedinnleder på den tre dager lange nordiske arbeidsmiljøkonferansen. Han stilte blant annet dette spørsmålet om hva inspektørenes rolle skal være: Skal inspektørene kun kontrollere at loven blir fulgt eller skal de være forandringsagenter? Hvis poenget er forandring, hvordan utfører man oppgaven best mulig?

Da Kevin Myers selv var leder for det britiske arbeidstilsynet opplevde han at den nye britiske regjeringen kuttet budsjettet til tilsynsmyndighetene med en tredjedel. Det ga støtet til nytenkning. Løsningen ble å redusere byråkratiet og utvikle metodene for tilsyn. Ingen inspektører ble sagt opp, men heller ingen ble tilsatt etter naturlig avgang.

Hva gjorde de så? Forenklet var budskapet sell don't tell, selg ikke fortell. Det betyr i korthet å opplyse og overbevise dem som har makt og innflytelse om sitt ansvar for å ivareta sikkerheten til ansatte og offentligheten i samarbeid med dem som er utsatt for risiko. Det finns ikke enkle svar. Det handler om kontekst, politisk og samfunnsmessig, om den spesifikke industrien og om kultur.

- Kevin Myers fra Health and Safety Executive viser at arbeidstilsynet i Storbritannia har samme funderinger og vurderinger som vi har i Norden, sier Wiking Husberg. De har samme problem med å rekke å nå ut til alle arbeidsplasser og finne de rette arbeidsplassene. Derfor har de jobbet med å finne ut hvordan de kan forbedre sitt arbeid og minske byråkratiet. Det gir et mer nyansert bilde av hvordan våre kolleger jobber i England.

## Null dødsulykker

Det gode eksempelet Kevin Myers fortalte var om utbyggingen av Den olympiske park i forbindelse med London OL 2012. Her var det null dødsulykker i byggeperioden og langt lavere ulykkesfrekvens sammenlignet med bransjen for øvrig og med industrien generelt, til tross for at bygge- og anleggsbransjen regnes til de farligste.

## Hvordan fikk de det til?

- Min forklaring er at dem som planla OL utbyggingen på forhånd bestemte seg for at en av våre verdier er at helse og sikkerhet skal tas på alvor. Bygge- og anleggsindustrien har ikke et godt rulleblad når det gjelder å levere rett kvalitet til rett tid og rett kostnad. Men det går ikke å si at vi er den frie manns slaver for OL. Planleggingen startet med å sikre prosessen. Helse og sikkerhet ble ansett som en drivkraft for å få dette til.

Under planleggingen var de ansvarlige oppmerksomme på at de måtte ha mange, mange arbeidere fra land i hele Europa fordi behovet var mye større enn det bygge- og anleggsindustrien i Storbritannia kunne klare, så de måtte tenke nøye over hvordan risiko skulle takles.

- Tenkningen var at hvis vi viser og demonstrerer overfor arbeiderne at vi behandler dem med respekt og tar deres helse og sikkerhet på alvor, ville de svare med å levere den kvaliteten på arbeidet som vi ønsket, og på den måten vi ønsket. Dette var en del av den kulturen som ble lagt inn i planleggingsprosessen fra starten.

Det var mye kritikk i pressen over den lange planleggingsprosessen når de skulle sikre at hele forsyningskjeden sto

bak det de ville, forteller Kevin Myers. Det viktigste mener han var at de som kontrollerte det hele var klienten, og klienten i dette tilfellet var den myndigheten som hadde ansvar for utbyggingen av OL parken.

- Ofte er det sånn at klienten ikke er opptatt av sånne ting, de vil bare ha jobben gjort og ser helse og sikkerhet som leverandørens ansvar. Men her sa klienten det som nå er blitt loven i Storbritannia: Vi setter tonen, og deler av den tonen vi setter handler om helse og sikkerhet.

Ansvarlig utbygger la opp til en kultur der helse- og sikkerhet var viktig. Det var en verdi, og den måten de håndterte dette på var å ta frem verktøykassen med arbeiderne hver eneste dag:

- Dette er det vi skal gjøre i dag. Dette er måten vi skal gjøre det på. De kommuniserte med arbeidsstokken gjennom bilder mer enn ord. Det var bilder som viste god praksis og dårlig praksis. Dette er sånn vi skal gjøre det i dette prosjektet. Dette er sånn vi ikke skal gjøre det. Sånn er forventingene våre.

Erfaringen og fremgangsmåten forteller Kevin Myers er dokumentert på websiden Learning Legacy.

### **Forskning på god praksis**

Et av spørsmålene som ble belyst var om samarbeidet mellom forskningen og tilsynsmyndighetene kunne gi bedre grunnlag enn i dag for hvordan tilsynet best kan utøves. Alle tilsyn har en stor database der informasjonen fra utførte tilsyn lagres. Spørsmålet er om forskningen kan få tilgang til informasjonen i de nasjonale databasene.

- Hver enkelt inspektør sitter inne med en mengde erfaring og kunnskap som den enkelte benytter i sin jobb, men hvordan skal denne kunnskapen kunne systematiseres og brukes som grunnlag for planleggingen av tilsynsarbeidet fremover? Hvordan kan forskningen få tilgang til informasjonen i de nasjonale databasene som inneholder informasjon fra tilsynene som er utført? En systematisering av erfaringen vil kunne gi bedre kunnskap om hvor og hvordan tilsynet skal utøves, sier Wiking Husberg.

- Den beste metoden kan være å øve innflytelse på arbeidsgiveren slik at arbeidsgiveren kan endre og forbedre atferd. Hvis man får tilgang til denne tacit informasjon - den tause kunnskapen - og kan generalisere denne til ikke bare en metode, men en rekke metoder som de nordiske landene kan bruke i ulike bransjer og situasjoner, kan en utvikle repertoaret av tilnærminger å velge mellom for å få et mest mulig tilpasset og effektivt tilsyn. Metodene må baseres på en overgripende plan om hva vi vil, basert både på tilsynenes egen statistikk, EU:s strategi og aktuelle politiske vurderinger om hva vi ønsker å få til de nærmeste årene.

Om to år er Island vertskap for Nordisk arbeidsmiljøkonferanse som arrangeres hvert annet år. Da vil erfaringene fra

forskningen på tilsynenes egne statistikker kunne bli en viktig del av diskusjonen.





## Birgitta Forsström – Nordens arbeidsmiljødirektør satser nytt

God ledelse er avgjørende viktig for et godt arbeidsmiljø mener NIVAs nye direktør, Birgitta Forsström. Nå tilbyr NIVA kurs i helsefremmende ledelse og mangfoldsledelse i tillegg til mer tradisjonelle tema. Sånn vil hun skape nye nordiske arenaer for utdanning på arbeidsmiljøområdet.

### PORTRETT

14.06.2016

TEKST: BERIT KVAM, FOTO: BJÖRN LINDAHL

Birgitta Forsström har sans for å utvikle nettverk, skape kontakt mellom mennesker, få noe nytt til å oppstå i møte mellom folk som har behov for å få eller formidle ny kunnskap. Dette vil hun jobbe for som direktør for NIVA, den nordiske institusjonen for utdanning innen arbeidsmiljø.

Det er siste kveld på Nordisk Arbeidsmiljøkonferanse 2016 og Birgitta svinger seg lett rundt i sommernatten. Musikken har slått an noen litt vemodige toner. Slow-slow-quick-quick, slow-slow-quick-quick. To eksperter fører oss inn i den dvelende rytmen i tangoen fra de dype finske skoger. Det er ikke hennes toneleie, finsk tango er noe fremmed, selv om dansen er hennes kunstneriske uttrykk, som hun sier. Ildåpen som konferanseleder for et hundretalls arbeidsmiljøeksperter er snart overstått, og det er tid for å nyte naturens dufter på

den sommerparadisiske lille øya Viikinsaari en tjue minutters båttur fra Tammerfors/Tampere.



- Som barn danset jeg klassisk ballett, jazzballett og moderne dans. Som voksen er jeg med i en dansegruppe der vi tar for oss dans fra ulike land. I fjor var det Charleston, i år Bollywood. Året før var det afrikansk dans. Dansen er hobbyen min, og mitt kunstneriske uttrykk.

Birgitta Forsström har vokst opp i et finlandssvensk miljø. Der er kulturen og mentaliteten en annen.

- Lysere og lettere, sier hun.

Som direktør for NIVA, kan hun kombinere sitt eget fag, organisasjon og ledelse, og sin egen erfaring som viserektor og administrativ leder ved en yrkeshøgskole, med et nordisk perspektiv. Målet hennes er å gjennomføre de forandringene som oppdragsgiveren Nordisk ministerråd krever, kombinert med en satsing på nye områder.

- Jeg ser på meg selv som den som kan utvikle NIVA til en moderne og dynamisk organisasjon. En evaluering av NIVA som var gjort før jeg begynte, pekte på mulige veier å gå fremover. Blant annet ønsket man å nå nye målgrupper, modernisere vår kommunikasjon og at vi skulle jobbe mer i samarbeid med arbeidsmiljøforskningen jevnt over hele Norden. Derfor startet jeg med å bygge et samarbeid med de statlige forskningsinstituttene. Nå har vi modernisert vår kommunikasjon og vår webplass og nå er vi i gang med en pilot for en virtuell kursvirksomhet.

Hun har også sine egne hjertebarn, hun gjerne vil utvikle.

- For første gang i NIVAs historie har vi et kurs i salutogen ledelse, helsefremmende ledelse. Et annet kurs jeg har initiert er diversity and inclusion leadership, mangfoldsledelse. Et samfunn i utvikling krever ledelsesformer som kan fremme helse og inkludering i arbeid og utdanning uavhengig av funksjonsevne kjønn, alder og etnisitet. Det er aktuelt i alle våre nordiske land. Vårt oppdrag er å være i forkant å ta frem nye spørsmålsstillinger.

- Så gjør vi også kurser på NIVA for svært små grupper. Det ligger i vårt oppdrag å føre sammen grupper som ikke ellers møtes.

Hun begynte å nærme seg førti, hadde jobbet en ti års tid på en av de to svenskspråklige yrkesskolene i Finland. En utdanningsinstitusjon som gir høyere fagutdanning på bachelornivå. Men nå var hun klar for nye utfordringer, særlig da hun så denne nordiske jobben utlyst.

- Jeg synes utdanning er noe av det mest interessant som finnes. NIVA kombinerer min interesse for utdanning og arbeid. Jeg er veldig opptatt av at mange ikke har det så bra i jobben, og tenker mye på hvorfor det er sånn. Mye tror jeg handler om dårlig ledelse.

- Å være en god leder handler om å lokke frem det beste i alle, om å se den enkelte og hjelpe den enkelte til å ta seg selv i bruk. Det er det viktigste, tror jeg, men ellers finns det selvfølgelig andre ting, som å være tydelig i sin kommunikasjon, være rettferdig, ha høy moral og etikk og aldri misbruke at man har en maktposisjon. Men likevel det å se alle og hjelpe dem å ta seg i bruk er kanskje det viktigste.

Som Finlandssvensk føler Birgitta Forsström seg knyttet til svensk kultur og er sågar konsul for Sverige i det svensktalende området der hun bor: Hangö, Raseborg og Ingå, som ligger på kysten vest for Helsingfors. Det er en honorær utnevning av en person med godt omdømme.

- Det kjennes veldig fint å få et sånt oppdrag. Jeg føler meg hedret. Du får et brev fra den svenske kongen der han også ber alle rundt en støtte en i dette oppdraget. Ellers er det et konsulat med en sekretær som tar seg av de praktiske oppgavene. Mitt oppdrag er å representere, og det gjør jeg.

Finland er to-språklig. I skolen må man lære både finsk og svensk. Hun tilhører den delen av befolkningen som er født og oppvokst i Finland, men som har svensk som hovedspråk. Fem-seks prosent av befolkningen er Finlandssvensker. De fleste bor i kommuner utenfor Helsingfors og langs sør- og vestkysten av Finland.

Selv om hun snakker både finsk og svensk føler Birgitta Forsström seg mer hjemme i det svenske og har bare hatt jobber i svensktalende miljø. Det finske lynne kjenner hun seg litt fremmed i forhold til.

- Vi har en egen kultur som skiller seg fra den finske.

Hun leter etter ordene for ikke å formulere seg feil.

- Kanskje det ikke går å sett ord på det, kanskje fordi jeg har vokst opp i den svenske kulturen på kysten så er den finske kulturen noe annet enn den jeg møter i hverdagen, sier hun forsiktig.

- Det slår meg når jeg kommer til en så finsk by som Tammerfors, Tampere, at jeg ikke er vant til det. Det er noe annet enn jeg er vant til.

Så berører hun det som er et sårt punkt for mange Finlandssvensker for tiden. De lukker symbolsk munnen med en glidelås bevegelse. Det er lurest å ikke si så mye. Rommet for ytringer blir stadig snevrere.

- Dels er det at når du snakker finlandssvensk så blir du kanskje ikke alltid møtt så vennlig. Det er nok mange så mener at det koster for mye å ha en finlandssvensk befolkning som krever service på svensk, og livsrommet for finlandssvensker i Finland begynner å bli mindre og mindre. Det finnes sterke krefter som synes at vi ikke skal opprettholde et statsmaskineri på to språk, og at man må lære seg svensk i skolen. Mange vil avskaffe det de kaller tvangssvensken, og man blir kanskje møtt på en litt uvennlig måte når man snakker finlandssvensk når man kommer til en finsk by. Jeg har ikke kjent det sånn tidligere, men nå syns det blir stadig sterkere. Men jeg vil ikke gjøre noe stort nummer av det, sier hun og ler litt.

- Det nordiske føles mer innbydende.

I dag er hennes oppgave å være konferansier på den nordiske arbeidsmiljøkonferanse, den trettiende i rekken. Det faglige programmet er utarbeidet av Sosial- og helsedepartementet i Finland. Temaet er risikobasert tilsyn av arbeidsmiljøet. Ikke hennes ekspertområde, men noe hun vil bruke mer tid på fremover:

- Jeg holder på å utvikle en nordisk arbeidstilsynsutdanning. Man har henvendt seg til NIVA for man ønsker et nordisk kurs. Det som har vært viktig for meg å forstå og finne ut av er hvilke tema som er aktuelle på et nordisk nivå uansett hvilket land man kommer fra.

### ***Du legger vekt på at det skal oppstå en god kommunikasjon, hvordan da?***

- Kanskje ved å skape møteplasser der det kan utvikles nye kunnskap.

- Våre oppdragsgivere vil at vi skal utvikle nettbaserte kurser, men kanskje noe av det viktigste vi gjør er å føre mennesker sammen slik at det kan oppstå noe nytt.

- Jeg tror ikke vi skal utvikle oss til et virtuelt utviklingssenter, men det kan være et komplement, for å teste ut saker, for eksempel hvis noen i la oss si Korea skulle være interessert i

et kurs som fokuserer på nordiske arbeidsmåter. Men jeg tror det er verdifullt at mennesker treffes.

### ***Hva er det morsomste med denne jobben?***

- Det roligaste? Det er å få jobbe med interessante mennesker som er pasjonerte i forhold til det de kan. Intelligente mennesker som vil utvikle andre, og å se hvor entusiastiske folk er over å formidle kunnskap fra sine fagfelt. Det er det morsomste.

Det triste? At jeg blir litt ensom som sjef i en liten organisasjon. I min tidligere jobb hadde vi en ledergruppe der vi kunne diskutere alle vanskelige spørsmål. Nå føler jeg meg litt ensom i denne rollen. Det er det eneste.