

RAMAZZINI

Norsk tidsskrift for arbeids- og miljømedisin • Årgang 22 • 2015 • Nr. 2

Tema:

ARBEIDSINNVANDRING



1. Du skal ikke tro at du er noe.
2. Du skal ikke tro at du er like så meget som oss.
3. Du skal ikke tro du er klokere enn oss.
4. Du skal ikke innbille deg du er bedre enn oss.
5. Du skal ikke tro du vet mere enn oss.
6. Du skal ikke tro du er mere enn oss.
7. Du skal ikke tro at du duger til noe.
8. Du skal ikke le av oss.
9. Du skal ikke tro at noen bryr seg om deg.
10. Du skal ikke tro at du kan lære oss noe.



Miljømedisin: kurs for leger og miljørettet helsevern

Tromsø 14.-18.09.15

Påmelding til: kurs.tromso@legeforeningen.no

Påmeld. frist: 01.06.15

Kurspris: 6000 (leger)/ 12000 (ikke-leger)

Mandag 14. september

- 09.00 Velkomst, introduksjon til uka og presentasjon av deltakerne. Kursledelsen
- 09.40 Miljømedisinske utfordringer i Norge. Marit N Hegseth, AMA, UNN
- 10.30 Miljømedisin i et globalt perspektiv. AMA, UNN
- 11.15 Hvem gjør hva i forhold til miljømedisin -i Norge og internasjonalt? AMA, UNN
- 12.30 Miljørettet helsevern i kommunene. Anders Smith, Oslo.
- 15.20 Drikkevann og mat. Arne Mjøs, Mattilsynet i Tromsø
- 16.00 Slutt

Tirsdag 15. september

- 08.15 Forurensning av jord, sediment, hav og ferskvann. Anita Evenseth, Akvaplan Niva, Tromsø
- 09.30 Miljøgifter og helse. Marit N Hegseth og Jan Haanes, AMA, UNN
- 11.00 Lunsj og guiding i Botanisk hage
- 12.45 Miljøgifter og helse forts. Risikovurderinger
- 16.30 Slutt

Onsdag 16. september

- 08.15 Miljøgifter og helse forts. Risikovurderinger
- 09.05 Miljøstøy. Magnar Johnsen og Ingemar Rödin, AMA, UNN
- 11.00 Eksempler på støysaker fra Tromsø kommune. Trond Brattland, kommuneoverlege Tromsø
- 12.30 Helseplager tilskrevet miljøfaktorer, helsebekymring og risikokommunikasjon. Jan Haanes
- 16.30 Slutt

Torsdag 17. september

- 08.15 Klimaendringer
- 09.15 Medisinske utfordringer ved globale klimaendringer. AMA, UNN
- 10.50 Omvisning ved Tromskrafts fjernvarmeanlegg UNN. Lunsj
- 12.30 Energi og avfall. Karl Kristensen, Bellona.
- 13.30 Globalisering og miljø. Internasjonal miljøpolitikk og avtaler. Karl Kristensen
- 14.30 Innemiljø, inneklime og helse. Jan Haanes
- 16.30 Slutt

Fredag 18. september

- 08.15 Stråling, EMF og helse. Lavrans Skuterud, Statens Strålevern
- 11.45 Uteluft og helse. Ingemar Rödin
- 13.45 Saker fra praksisfeltet
- 14.45 Kursevaluering
- 15.00 Slutt

RAMAZZINI

ISSN 0805-5238

Norsk tidsskrift
for arbeids-
og miljømedisin
Årgang 22 • 2015
NR. 2

Utgitt av
Norsk arbeidsmedisinsk forening
Legenes Hus, Akersgaten 2
Postboks 1152 sentrum, 0107 Oslo
Telefon 23 10 90 00
Telefax 23 10 91 00

Innhold:

Kurs i miljømedisin, Tromsø. Program.	s. 2
I dette nummeret. <i>Av Håkon Lasse Leira</i>	s. 4
Høringsuttalelse Arbeidsmiljøloven. Av styret i NAME	s. 4
Arbeidsinnvandringen endrer det norske samfunnet. <i>Av Ottar Brox</i>	s. 5
Bedriftshelsetjenesten- En uoppdaget ressurs for renholdere med innvandrerbakgrunn? <i>Av Milena Nordstrand</i>	s. 7
Rallare og partysvensker – arbeidsinnvandring fra grannlandet. <i>Av Anniken Sandvik</i>	s. 9
Språk i arbeidslivet. <i>Av Jon Arne Mo</i>	s. 11
Styrets spalte. <i>Av Jarand Hindenes</i>	s. 12
På høy tid med yrkessykdomsreform! <i>Av Håkon Lasse Leira og Helge Kjuus</i>	s. 13
Platt om prekariatet. Bokmelding og debatt. <i>Av Jonas Bals</i>	s. 14
En formidabel bok om en tabell. Bokanmeldelse. <i>Av Petter Kristensen</i>	s. 17
Det nye arbeidslivet i Europa. Bokanmeldelse. <i>Av Håkon Lasse Leira</i>	s. 18
Vårkonferansen i Bergen. <i>Av Anne Kristine Jordal</i>	s. 19
Festtale til Vårkonferansen. <i>Av Morten Langeland</i>	s. 19

Forsidebilde:

Janteloven ble formulert av Aksel Sandemose i boka "En flyktning krysser sitt spor" i 1933. Om den har relevans til temaet i dette nummeret av Ramazzini får være opp til den enkelte leser å bedømme.



REDAKSJONSKOMITÉ 2014 - 2015

Håkon Lasse Leira
Lade Bedriftshelsetjeneste a.s,
Haakon VII gt 12 B,
7041 Trondheim
Tel: 918 47 971
E-post: hlleira@icloud.com

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

Anne Kristine Jordal
Bedriftshelsetjenesten
Frank Mohn AS
Postboks 98 Slåtthaug, 5851 Bergen
Tel: 92 06 54 20
E-post: akj@framo.no

Anniken Sandvik
Oslo HMS-senter SA
Storgt. 32, 0184 Oslo
Tel: 23 15 88 50
E-post: anniken.sandvik@oslohms.no

FORENINGSADRESSE

Norsk arbeidsmedisinsk forening
Legenes Hus, Akersgaten 2
Postboks 1152 sentrum, 0107 Oslo
Tel.: 23 10 90 00
Faks: 23 10 91 00

Foreningssekretær:
Bjørn Oscar Hoftvedt
E-post: bjoern.hoftvedt@
legeforeningen.no
Tel 23 10 91 04
Sekretær: Ragni Skille Berger
E-post: ragni.skille.berger@
legeforeningen.no
Tel.: 23 10 90 00

I dette nummeret

Håkon Lasse Leira, redaktør

Etter EUs utvidelse østover i 2004 har arbeidsinnvandring til Norge blitt stadig vanligere. Det er blitt et brennbart politisk tema og stikkord kan være Jantelov, rasisme og sosial dumping, men også håp og nye sjanser for den enkelte innvandrer og bedre bemanning på sykehjemmet nær deg.

Innvandringen rommer selvfølgelig også arbeidsmedisinske utfordringer, men de har kommet lite til overflaten. Noen av dem diskuteres i dette nummeret. Vi har tatt med NAMFs uttalelse i anledning endringene i Arbeidsmiljøloven sist høst.

Det starter med et innlegg av Ottar Brox som er en av få som har prøvd å bryte gjennom den enerådende politiske oppfatnin-

gen om at Norge trenger arbeidsinnvandring for ikke å bremse opp i mange bransjer. Arbeidsinnvandringen har konsekvenser for lønnsnivå og organisering i det norske arbeidslivet.

Milena Nordstrand skriver om ikke-norske renholdsarbeidere og deres ikke-eksisterende forhold til sin bedriftshelsetjeneste. Anniken Sandvik skriver om "partysvensker og rallare" og viser at svensker ikke er noe nytt i norsk arbeidsliv.

Jon Mo fra fagforbundet Industri Energi viser ved eksempler fra oljeindustrien hvor viktig det er med tilstrekkelige språkkunnskaper, ikke bare i norsk for innvandrere, men like mye i engelsk for nordmenn offshore.

Vi har med tre bokanmeldelser i

dette nummeret. Petter Kristensen har anmeldt "en formidabel bok om en tabell", Espen Søbys "Folkemengdens bevegelse 1735-2014". Jeg skriver om "Harde tider – det nye arbeidslivet i Europa" av Ingeborg Eliassen og Jonas Bals tar for seg Guy Standings "Prekariatet – den nye farlige klassen" i et lengre debattinnlegg.

Utenom temaet skriver Helge Kjuus og undertegnede om overmodne rettigheter ved yrkessykdom og fra den arbeidsmedisinske vårkonferansen i Bergen har vi fått med den festtalen som Morten Langeland hilste deltakerne velkommen med. Til slutt er det en invitasjon til et miljømedisinsk kurs i Tromsø til høsten.

Høring – Endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til brev datert 2. juli 2014

Arbeids- og sosialdepartementet har sendt en høring med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Høringen ble sendt ut rett før ferien med frist rett etter. Det er beklagelig at departementet på denne måten fratår høringsinstansens muligheten til å gjennomføre en grundig saksbehandling.

Vi er sterkt kritiske til de foreslåtte endringer i AML vedrørende midlertidig ansettelse og arbeidstid.

Midlertidig ansettelse:

Vi mener man bør være svært forsiktig med å øke tilgjengeligheten for midlertidig ansettelse.

Bakgrunnen for at man ønsker å øke tilgjengeligheten til midlertidig ansettelse er blant annet for at yngre arbeidstakere lettere

skal komme inn på arbeidsmarkedet. Dersom lovendringen samtidig medfører at en stor del av arbeidsstokken må leve med de helseplagene som er forbundet med usikre arbeidsforhold, blir det svært viktig å vekte fordelene og ulemper mot hverandre. Med den kunnskapen vi har om at midlertidig ansatte har høyere forekomst av psykiske plager enn fast ansatte og samtidig har en forhøyet risiko for arbeidskader finner vi det uheldig at man allikevel ønsker å øke antall midlertidig ansatte i Norge. I høringsnotatet konkluderes det med at det trengs mer forskning på dette temaet. Allikevel velger man å gjøre endringer før denne forskningen er foretatt.

Arbeidstid:

Vi mener at foreliggende forskning på lange arbeidsdager, skift og nattarbeid indikerer økt

risiko for sykdom og skade ved en liberalisering av arbeidstidsbestemmelsene.

Vi har i dag mye forskning som viser en sammenheng mellom lange arbeidsøkter og økt risiko for skader og ulykker.

Konklusjon:

Arbeidsmiljøloven skal sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for den enkelte. Når dagens forskning viser at midlertidig ansettelse og lange arbeidsdager øker risikoen for sykdom og skade blant arbeidstakerne, finner vi at det foreliggende forslaget til lovendring strider mot lovens formålsparagraf.

Norsk arbeidsmedisinsk forening

Knut Skyberg (s)
Leder

Arbeidsinnvandringen endrer det norske samfunnet

Ottar Brox, professor em.
ottar.brox@nibr.no

Av alle de fruktbare og fordummende meningsutvekslinger som vi nordmenn engasjerer oss i, må «innvandringsdebatten» være den mest skadelige – særlig fordi det som gir seg ut for å være sakframstillinger viser seg å være, eller bli tolket som selv-framstillinger. Om du som aldrende reinholder i kommunen mister jobben til et lugubert firma med underbetalte, unge innvandrere, risikerer du at ditt forståelige sinne blir tolket som «rasisme». Det er vel tilsvarende grunner til at det økende antall innvandringsforskere går i store buer utenom spørsmålet om hva endringene på låglønnsarbeidsmarkedet på litt sikt kan innebære for forholdet mellom folk i det norske samfunnet? Derfor er denne artikkelen ikke bygd på godt dokumentert forskning, men må leses som et knippe plausible hypoteser, bygd på usystematiske observasjoner av en for lengst pensjonert emeritus uten arbeidsbudsjett og assistenthjelp.

Et annet alvorlig problem i denne debatten – som i en god del andre – må være at alle argumentene ser ut til å ha «evig liv», at de fortsetter å gjøre seg gjeldende selv om de på saklig grunnlag burde være døde og maktesløse. Personlig har jeg

opplevd noe så grovt som å bli møtt med gode argumenter for generøsitet mot folk som har måttet flykte for å berge frihet eller livet, etter at jeg har framført noen argumenter mot arbeidskraftimport! Til slikt tøv er det bare å svare at vi sikkert kunne ha gjort mer for slike flyktninger, om vi sluttet å importere folk som var villig til å jobbe i Norge billigere enn vi innfødte. Mitt viktigste prinsipielle argument mot arbeidskraftimport – jeg veit ikke hvor jeg har det fra – er at grensene mellom arbeidsmarkeder og politiske enheter burde være sammenfallende. Arbeidsfolks vilkår utvikles gjennom politiske prosesser – i vårt tilfelle fra Marcus Thranes tid til vi ble lurt inn i EØS – og derfor bør sjølsagt den som gjør sin arbeidsinnsats i et land også være deltaker i det samme landets politiske liv. EU er bygd på et motsatt prinsipp: De vilkår som arbeidsfolk har oppnådd gjennom politisk og faglig arbeid i sitt eget land kan settes til side gjennom «fri flyt», som innebærer risikoen for «race to the bottom», altså at våre livsvilkår kan bestemmes av tilstanden i de EU- og EØS-land der arbeiderbevegelsen har oppnådd minst.

Av britiske kolleger har jeg hørt

dette eksemplet, som jeg dessverre ikke har noen litteratur-referanse til. Etter krigen var det mangel på sjukepleiere i U.K. Heller enn å oppgradere lønns- og arbeidsmiljø i yrket, fant myndighetene ut at det var billigere å importere pleiere fra fattigere land, og det ble gjort i stor skala. Resultatet var en relativt langvarig nedgang med hensyn til fagets attraktivitet, med uheldige konsekvenser for hele helsestellet. Slike forslag har også kommet fra norske arbeidskraftmyndigheter. Det er kanskje billigere å importere personell til eldreomsorgen i urbane områder – enn det er å sørge for at arbeidet er like attraktivt som å jobbe i kjolebutikker? Jeg skal prøve å begrunne mitt standpunkt med to eksempler – et fra storbyen Oslo og et fra Bygde-Norge – på at hemningslaus arbeidskraftimport kan påføre vårt samfunn varige skader: For om lag 40 år siden sto Oslo omtrent stille i folketall, slik at kommunens penger kunne brukes til å forbedre byen – for eksempel ved boligbygging for den gamle slumbefolkninga, svømmehaller osv. – heller enn til byutvidelse for tilflyttere. Industrier ble lagt ned, og gründere måtte legge sine mindre produksjonsbedrifter til småsteder ved jernbanen eller på

Forskningsprisen 2015 til Kristin Hovland

NAMFs forskningspris for 2015 gikk til Kristin Hildegard Hovland for artikkelen: Hovland KH, Skogstad M, Bakke, B, Skare Ø, Skyberg K. "Longitudinal decline in pulmonary diffusing capacity among nitrate fertilizer workers" Occupational Medicine (Chicago) 2014;64(3),181-7.

Prisen ble utdelt i forbindelse med Vårkonferansen. Prisvinneren vil presentere forskningsprosjektet sitt i et seinere nummer av Ramazzini.

Vi gratulerer!
Håkon Lasse Leira

Vestlandskysten – slik at større deler av landet ble tatt i bruk. De nye arbeidsplassene i hovedstaden kom i næringer som var lite utsatt for internasjonal konkurranse, som finans og megling, administrasjon, forskning og undervisning etc. Men en stor by trenger like mange til å kjøre søppelbil og drosjer, vaske og servere osv., som de har innbyggere med kvit skjorte på kontorene. Særlig utbygginga av skoleverket i hele landet gjorde tilgangen på slike ufaglærte tjenesteytere fra norske bygder til en begrensingsfaktor for storbyveksten.

I dag er slike begrensninger helt uaktuelle: Det er god tilgang på folk som er villige til å ta dårlig betalte og lite attraktive jobber – fra land der arbeidsfolk er fattige og/eller politisk undertrykte. Derfor fantaserer avisene om en millionbefolkning i hovedstaden om 15 år – noe som kan gjøre det nødvendig å bygge bruer til Nesodden, som kan bli «Oslos Manhattan». Vi skaffer oss en «tjenesteyterklasse» som kan bli permanent, for om gryteskrubberen lærer seg norsk og skaffer seg et bedre betalt yrke, erstattes vedkommende av en ny innvandrer på samme låge lønnsnivå. Slik er det med klasser: De består selv om individer kan komme seg ut av dem. Slik endringer skjer rundt oss nå, kan vi vente oss en permanent situasjon som vi finner i en del andre land: Sterke tendenser til sammenfall mellom etnisitet og plass i yrkeshierarkiet.

Mens vi burde ha lært av erfaringene at knapphet på arbeidskraft er en umistelig fordel for alle som skal leve av sitt arbeid, domineres nå alle de norske partiene – fra Rødt til Frp. – som konkurrerer om å få styre fedrelandet, av den ideen at vi, altså samfunnet, mangler arbeidskraft. Fremskrittspartiet er ikke noe unntak, om noen skulle tro det. Partiet er i følge sitt liberalistiske prinsipp-program for fri flyt av arbeidskraft over nasjonsgrensene, og særlig til yrker der rekrutteringa er dårlig i Norge, altså til det som Thorbjørn

Jagland kalte «drittjobber». Partiet er bare mot innvandring så lenge de importerte ikke kan kastes ut når det ikke er bruk for dem lenger, altså nektes de lovbestemte rettigheter som norske arbeidstakere har. Det innebærer bare at de klart uheldige konsekvenser av slik lønnstrykkende import ville bli enda mye sterkere om dette partiet fikk reell makt.

Det er nærmest blitt konvensjonell, allment akseptert visdom i hele den industrialiserte verden – at import av arbeidskraft er blitt nødvendig fordi visse jobber ikke lenger er gode nok for rike lands arbeidere. Fordi dette visdomsordet kommer så vel fra politikkens høyre som fra venstre side, får det en troverdighet som mange andre markedsliberalistiske budskap ikke får.

Det er gode grunner til å se det slik at våre myndigheters arbeidskraftimport kan være årsak til at nødvendige arbeidsoppgaver i samfunnet degenererer til dårlig betalte og lite attraktive jobber, og ikke en "virkning" av at norske arbeidere ikke vil ha disse jobbene. Vi trenger ikke særlig gode logiske ferdigheter for å se at når noe må gjøres i vårt land, så må vi betale det som er nødvendig for å få det gjort, altså for at noen skal velge dette arbeidet heller enn de aktuelle alternativene. Men "vi", altså norske bedrifter og etater, slipper billigst fra det om de aktuelle rekruttene har dårlige alternativer. Det er nettopp det som er det attraktive med folk fra fattige land. Og når vi har klart å gjøre jobbene så relativt dårlige at "norske arbeidere ikke vil ha dem", kan dette brukes til å begrunne ytterligere arbeidskraftimport, som det norske arbeidslivet dermed blir stadig mer avhengig av. Det kan ikke være tvil om at arbeidskraftimport øker klasseforskjellene i Norge, som slik arbeidsmarkedspolitikk også skaper barnefattigdom og sentralisering.

Bygdeeksemplet: For et par år siden kom det store og entusiastiske overskrifter med store og

tjukke bokstaver i mange norske aviser: Innvandrerne redder Bygde-Norge! Det viste seg at dette refererte til at lakseoppdrettere og fiskekjøpere kunne bestille arbeidsgjenger fra Øst-Europa for å få gjort nødvendige jobber, som både kunne være helårige og faste, eller sesongbetonte – som tørrfiskpakking. Mediene avslørte at fiskekjøpere kunne føre falske regnskaper, der arbeidsinnvandrere på papiret fikk norsk tarifflønn, men måtte betale det meste tilbake til arbeidsgiveren. Gjengene ble ofte innkvartert under uverdige forhold. Arbeidsgivere i Bygde-Norge – stadig oftere globale konsern – bidro med andre ord til avfolkning. Det er naturligvis også en konsekvens av at våre sentrale myndigheter foretrekker at store rederier skaffer seg kontroll over norsk havbruk, heller enn å la kystfolket få beholde kontrollen med den næringen som de sjøl har utvikla, med naboenes barn som arbeidskraft.

Nå er ikke utenlandskfødte folk noe nytt innslag i norske fiskerier. I middelalderske skattelister finner vi navn som Jon Skott, Jens Jyde, Pål Bask og Per Hjalt, som nok snart fikk norske etterkommere med etternavn som Jonsen, Jensen, Paulsen og Pedersen. I en viss utstrekning hender det nok også i dag at arbeidsinnvandrere tar med seg familie, kjøper hus og slår seg til i norske utkantbygder, blir medlemmer i lokalsamfunnet og bidrar med norske barn. Det er jo sjelden noe problem. Gjenger på kortvarig kontrakt er jo noe helt annet.

Siden slike gjenger på kontrakt er billigere, mer «lettstyrte» og lettere å skifte ut enn lokale ungdommer, er de tydeligvis mer attraktive for mange arbeidsgivere. Derfor kan det vel være slik at adgangen til å hyre innvandrere bidrar til avfolkning av Bygde-Norge – altså slik at færre bygdeungdommer engasjeres av det lokale arbeidslivet, slik at vi snart finner dem igjen i de voksende byene.

BEDRIFTSHELSETJENESTEN

- En uoppdaget ressurs for renholdere med innvandrerbakgrunn?

Milena Nordstrand (milnor@ous-hf.no)^{1,2}, Tor Erik Danielsen¹

¹ Seksjon for Miljø- og arbeidsmedisin, Oslo universitetssykehus HF, Ullevål. ² Fastlege i Oslo.

Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn er en voksende gruppe i Norge, og mange av dem ender opp i bransjer som ikke krever gode norskkunnskaper, som renhold. I de siste ti årene har det vært en sterk vekst i andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn i renholdsbransjen og i 2011 gjaldt dette to tredjedeler av de sysselsatte der, de fleste fra land utenom Amerika og Vest-Europa. Dette medfører spesielle utfordringer for kommunikasjon og informasjon til og mellom de ansatte og i forhold til HMS.

Renholdsyrket regnes som belastende og arbeidspresset beskrives som økende. Risikofaktorer som tunge løft og andre nedslitende arbeidsforhold nevnes hyppig i litteraturen, og forskning i både Norge og i Norden for øvrig har avdekket at renholdsarbeidere er blant de mest utsatte for å få helseplager, herunder psykososiale arbeidsmiljøplager.

Sykefraværet i bransjen er høyt og en relativt stor andel av arbeidstakerne blir uføretrygdet. I over 30 år har renholdsbransjen arbeidet for å rydde unna useriøse virksomheter og sosial dumping og fra 01.01.2010 ble det innført en offentlig godkjenningsordning i bransjen. Et av kravene til godkjenning er at renholdsbedriftene skal være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Det er uklart om dette har ført til et godt tilbud for alle ansatte.

I 2011/2012 hadde jeg noen tilfellige, uformelle samtaler med etter hvert tre renholds-

arbeidere som til tross for at de hadde arbeidsrelaterte plager, syntes å være helt uvitende om et mulig helsetilbud i bedriftshelsetjenesten. Jeg ble nysgjerrig på om dette inntrykket var representativt for gruppen, og ønsket å finne ut hva slags forhold renholdsarbeidere hadde til sin bedriftshelsetjeneste, hvor mange renholdsarbeidere som hadde yrkesrelaterte plager og hvor mange av dem som var sykemeldte på grunn av disse. Studien dannet grunnlaget for min prosjektoppgave fra min veiledningsgruppe i arbeidsmedisin og artikkelen er basert på oppgaven.

Gjennom avdelingslederen for renholdsarbeiderne i en bydel i Oslo fikk jeg treffe arbeiderne for et kortere intervju i forbindelse med et halvårlig samlingsmøte. 21 av 23 ansatte var tilstede på møtet. De to fraværende ble utelukkert fra undersøkelsen. Jeg hadde laget et spørreskjema som utgangspunkt for et kort intervju, og svarene markerte jeg selv på skjemaene. I starten av hvert intervju forklarte jeg kort om hvor jeg jobbet og spurte om det var greit at jeg stilte noen spørsmål. Jeg spurte hvor lenge de hadde jobbet i bedriften. Jeg noterte også ned min egnvurde-

Tabell 1

Antall sykmeldte og ikke-sykmeldte renholdsarbeidere med og uten arbeidsrelaterte plager blant 21 renholdsarbeidere.

	Arbeidsrelaterte plager	Ingen arbeidsrelaterte plager
Sykmeldt	5	5
Ikke sykmeldt	6	3

ring av intervjuobjektets norskkunnskaper og beskrev dem som "dårlige", "ok" eller "bra". Deltakerne samtykket muntlig i å delta i undersøkelsen. Syv av de 21 ansatte hadde jobbet i denne bedriften i over 10 år.

Resultater

1 Språkferdighet:

11 av 21 hadde dårlige norskkunnskaper, seks hadde ok norskkunnskaper mens fire hadde bra norskkunnskaper.

2 Plager og sykemelding:

Fem av 21 intervjuede var sykemeldte på grunn av det de angav å være arbeidsrelaterte plager. Fem til var sykemeldte, men ikke på grunn av arbeidsrelaterte plager. Seks av 21 var ikke sykemeldte, men hadde arbeidsrelaterte helseplager. Tre av 21 var ikke sykemeldte og hadde heller ikke arbeidsrelaterte helseplager (Tabell 1). Bare 19 av de 21 intervjuede er med i tabellen. De to siste var sykemeldte, men det var usikkert om det kunne relateres til arbeidet.

Jeg spurte videre om de visste hva som mentes med Inkluderende Arbeidsliv, om de visste hva hvabedriftshelsetjeneste er, hva bedriftshelsetjenesten deres

Tabell 2

Kunnskap om bedriftshelsetjeneste mv., blant 21 renholdsarbeidere			
	Vet	Vet noe	Vet ikke
Vet du ha som menes med Inkluderende Arbeidsliv?	1	0	20
Vet du hva bedriftshelsetjeneste er ?	0	4	17
Vet du hva din bedriftshelsetjeneste heter?	0	0	21
Hva tilbyr din bedriftshelsetjeneste?	0	0	21
Har du noen gang vært i kontakt med din bedriftshelsetjeneste?	0	0	21

heter, hva den tilbyr og om de noen gang hadde vært i kontakt med bedriftshelsetjenesten. Svarene ble klassifisert som et av de tre alternativene: "vet", "vet noe" og "vet ikke". Resultatene finnes i tabell 2

Jeg forklarte så litt om bedriftshelsetjeneste generelt og noterte hvor mange som ville være interessert i et tilbud, dersom det var tilgjengelig. På spørsmål om de var interessert i råd ved spesielle plager, fysisk veiledning eller regelmessige arbeidsplasskartlegginger, var det ingen som mente de kunne svare på det. Jeg fikk inntrykk av at språkbarrieren var såpass stor at de ikke forsto hva jeg spurte om. Fire av de 21 intervjuede sa de kunne være interessert i helsekontroller. Tre ansatte kunne tenke seg å komme i kontakt med en lege dersom de opplevde arbeidsrelaterte plager, men kun en person ville være interessert i veiledning om livsstil.

Jeg kontaktet den aktuelle bedriftshelsetjenesten for å få en oversikt over tilbudene deres og for å få informasjon om eventuell kontakt med gruppen de senere årene. Det kom frem at de ikke hadde hatt noe spesielt opplegg for renholdsarbeiderne i denne bydelen. Det ble verken holdt målrettede kurs eller informasjonsmøter med hensikt å forebygge arbeidsrelaterte plager, men bedriftshelsetjenesten hadde både fysioterapeuter og yrkeshygienikere tilgjengelige for kursing og opplæring av ansatte ved behov. Det var ikke stor interesse i bydelen for å bestille slike tjenester. Bedriftshelsetjenestens inntrykk var for øvrig at kunnskap om bedriftshelsetjeneste generelt var dårlig blant arbeidstakere, og at kun rundt en tredjedel av arbeidstakere tjenesten kom i kontakt med, hadde noen som helst kunnskap om dem fra før.

Diskusjon:

Denne studien støtter opp om tidligere studiers resultater; at renholdere har høyt sykefravær

og at mange har arbeidsrelaterte plager. Dessuten ser det ut til at de ansatte i denne aktuelle bydelen har et nærmest ikke-eksisterende forhold til sin bedriftshelsetjeneste. I tillegg til dårlig kunnskap hos arbeidstakere, kan det synes å mangle en involvering av bedriftshelsetjenesten fra arbeidsgivers side. Forbedringspotensialet er stort når det gjelder kunnskap og nyttegjøring av bedriftshelsetjenesten for renholdsarbeiderne i denne bydelen. Økt formidling av tjenester; ikke bare fra bedriftshelsetjenesten selv, men også fra arbeidsgivers side, kan vel antas å kunne bli bedre.

Omlag halvparten av de ansatte rapporterte om yrkesrelaterte plager, og circa halvparten av disse var sykemeldte på grunn disse. Flere gode tiltak er satt i gang i renholdsbransjen de senere årene for å rydde opp i skatteanliggender og arbeidsforhold, men det kan synes som om arbeidsmiljøet ikke er ivaretatt godt nok. Et tettere samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og arbeidsgivere bør komme i stand med for å forebygge arbeidsrelaterte plager i renholdsbransjen.

Refleksjoner

Få måneder etter jeg hadde hatt disse intervjuene, begynte jeg å jobbe som fastlege i den samme bydelen. Circa 80 % av pasientene mine er innvandrere og de fleste av dem har dårlige norskkunnskaper. Av dem som er i lønnet arbeid finner man mange i yrker som ikke krever høy utdanning eller gode norskkunnskaper slik som i taxinæringen, kantiner

og i renholdsbransjer. Dersom de ikke kan fortsette å arbeide på grunn av helseplager, har de store vanskeligheter med å finne nye, mindre fysisk krevende jobber. Konsekvensene er ofte enda lavere sosioøkonomisk situasjon for den enkelte og hennes familie.

Vi må ikke glemme at de også er foreldre; rollemodeller og forsørgere for sine barn. For meg har dette blitt enda tydeligere; viktigheten av at flest mulig kan holde seg yrkesaktive. Et behov for bedre tilrettelagt tilbud fra bedriftshelsetjenesten kan derfor også begrunnes med nytte for samfunnet.

Referanser:

1. Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om innvandrere (LKU-1) 2005-2006.
2. Faktaboken om arbeidsmiljø og helse i 2011 (STAMI)
3. Anstendig arbeid. Fafo rapport 2013.

Rallare og partysvensker

– arbeidsinnvandring fra grannelandet

Anniken Sandvik, bedriftslege
anniken.sandvik@oslohms.no



Rallare på jernbanelinjen Sölvesborg-Olofström-Älmhult i Blekinge len i Sverige i 1900. Hentet fra Wikimedia Commons. Kilde: Alf Åberg: Vår svenska historia (Stockholm, 1978). Ukjent fotograf.

Arbeidsinnvandringens historie i Norge kan kort oppsummeres som følger (1): I middelalderen og den tidlige moderne perioden ble godt betalte spesialister tilkalt fra utlandet og gikk naturlig inn i samfunnets høyere sosiale lag. Dette gjaldt for eksempel ekspertise til gruvedrift eller innen håndverksfag. Arbeidsinnvandrerne på 1800-tallet, tidlig på 1970-tallet og 2000-tallet kom derimot fordi det var alminnelig etterspørsel etter arbeidskraft, og fordi det var plass for dem blant

vanlige lønnstakere. I løpet av 1800-tallet og tidlig på 1900-tallet utviklet Norge seg i retning av et moderne industrisamfunn med markedsøkonomi, avansert teknologi, urbanisering og organiserte samfunnsklasser. Utbedring og nybygging av veier, kanaler og ikke minst jernbanelinjer i denne perioden førte til et massivt behov for mobil arbeidskraft. Stadig flere forlot hjemstedet sitt for å søke arbeid i det voksende kapitalistiske arbeidsmarkedet. Det var svenskene som utgjorde

hovedtyngden av innvandrerne på slutten av 1800-tallet; andelen var på topp i 1890, med 80 prosent. Andre store grupper var dansker, finner, tyskere, briter og russere. Svenskene kom i en jevn strøm fra 1840 til 1920. Da gjorde de økonomiske krisene slutt på tiltrekningskraften i det norske arbeidsmarkedet.

I Sverige ble Norge kalt «fattigmannens Amerika». På 1800-tallet var det norske lønnsnivået jevnt over høyere, trolig på grunn

av den store etterspørselen etter arbeidskraft som fulgte av den svære utvandringen. Et tilleggsmoment kan ha vært at lederstilen i norske bedrifter var friere og mindre autoritær; svenskene var preget av tradisjonen fra de gamle brukssamfunnene, og av at mange av de svenske bedriftene hadde vært drevet i nær tilknytning til militærvesenet (2):

"Vi tjänte en fyre kronor dagen, och kanske daglönen låg en sjutti-åtti öre över det man hadde i Sverige. Men det var mera fritt att arbeta i Norge och icke den disciplinen, som man hade derborta. Man måtte til exempel stå med lua i handen när man snakka med en ingenjör i Sverige; här slapp man det. (3)."

Den svenske arbeidsinnvandreren til Norge rundt århundreskiftet huskes særlig i form av rallaren. Rallaren var anleggsarbeider, hyret for kortere eller lengre enkeltoppdrag. Rallaren arbeidet på jernbane, ved veianlegg, i gruver og innen ulike typer ny industri. I Norge assosieres han særlig med byggingen av jernbanelinjer som Ofofbanen til Narvik, og Bergensbanen over Hardangervidda. Arbeidet var ofte hardt og risikofylt, men ga mulighet for relativt godt lønnet arbeid for den som holdt det ut (4). Det var imidlertid langt fra alle rallare som var svenske, anslagene ligger på mellom 1/3 og 1/5 av jernbanearbeiderne. Likevel er det den svenske rallaren som har satt mest spor etter seg i kulturen og som er mest synlig i fortellingene om denne yrkesgruppen. Det virker som om mye av rallarkulturen var preget av svenskspråklig. I ettertidas skjønnlitteratur og turistindustri har rallaren blitt en mørk og truende, men også romantisk skikkelse. Kristoffer Uppdal er blant de forfatterne som har satt mest preg på bildet av rallaren. Han er mest kjent for sitt ti-binds romanverk om rallarliv og arbeiderklassens fremvekst; «Dansen gjennom skuggeheimen» (5). Hos Uppdal er rallaren en ung og

sterk mann. Han har revet seg løs fra det bofaste bondesamfunnet og er på vei over i arbeiderklassen – han er individualistisk og fristilt fra institusjonelle og sosiale bånd (4). Noen svensker ble uglesett fordi de kom i en kategori som folk sjelden så på med blide øyne; de omreisende. Motsetningene mellom omflakkende anleggsarbeidere og lokalsamfunnene gjaldt også nordmenn, men svenske rallare kom enda lettere på kant med lokale folk. På arbeidsplassene hadde svenskene mange steder et rykte som slåssmakere og drikkefanter.

På grunn av de økonomiske konjunktorene ser vi i dag en ny bølge av svensk arbeidsinnvandring til Norge. I 2013 var det ca 55 000 svenske migranter sysselsatt i Norge, og dette gjør dem til landets nest største innvandrergruppe, etter polakkene. På liknende måte som for de svenske rallarne, kan vi observere at det har dannet seg en stereotyp for den unge svenske arbeidsinnvandreren: partysvensken. Begrepet «partysvenske» entret språket vårt via grafittien «Partysvensker; go home!» som ble malt i St. Olavs gate i Oslo sentrum i 2008, og ble uødeliggjort i singelen til rapduoen Jaa9 og Onk1P i 2010 (6). I sin doktoravhandling (4) diskuterer Ida Tolgensbakk blant annet dette fenomenet. Hun har tatt for seg hvordan de svenske arbeidsinnvandrerne blir motatt i norsk kultur, hvordan de ser på seg selv i forhold til nordmenn og hva som skjer i samfunnsdebatten når en ny gruppe blir synlig. Hun definerer det nye begrepet «partysvenske» slik:

«Partysvensker er et begrep som dukket opp i norsk språk omkring 2008. Det brukes først og fremst i Oslo, og er negativt ladet, om enn humoristisk. Begrepet brukes om unge svensker som jobber i utelivsbransjen og servicebransjen, tjener penger og går mye ut» (4). Artig nok peker hun også på hvordan den kulturelle oppfatningen av rallaren og partysvensken kan sammenliknes: «Svensker med spesielle klær som sjarme-

rer damer og drikker opp lønna si» (4).

Selv om nordmenn og svensker kan ha en godmodig ertende tone seg imellom, er det en alvorlig undertone i utviklingen vi har sett i løpet av de seneste årene. Ikke minst gjelder dette maktforhold og oppfatninger om klasse. Det er neppe lenger riktig å beskrive den svenske arbeidsinnvandreren som en som flytter til Oslo for å tjene raske penger i et uforpliktende arbeidsforhold for deretter å reise videre til Thailand på eventyr (6). I Norge tar en del svensker og øvrige arbeidsinnvandrere til takke med arbeidsforhold som mange norske arbeidstakere ville reagert negativt på. Hvordan forholder vi oss så til at noen grupper blir stående utenfor de reguleringer og rettigheter som gjelder i norsk arbeidsliv for øvrig? Det kan se ut til at «Dansen gjennom skuggeheimen» (5) ennå ikke er over.

Referanser:

1. Brochmann, Grete og Kjeldstadli, Knut. Innvandringen til Norge 900-2010. Pax forlag A/S, Oslo 2014.
2. Kjeldstadli, Knut (red). I nasjonalstatens tid 1814-1940. Norsk innvandringshistorie, bind 2. Pax forlag A/S, Oslo 2003.
3. Bull, Edvard. Renhårig slusk. Norsk Folkemuseums serie Arbeidsfolk forteller. Tiden norsk forlag, Oslo 1961
4. Tolgensbakk, Ida. Partysvensker; go hard! En narratologisk studie av unge svenske arbeidsmigrantere nærver i Oslo. Universitetet i Oslo, 2014.
5. Uppdal, Kristoffer. Dansen gjennom skuggeheimen. Ti-binds-romanverk utgitt 1911-1924.
6. Halvorsen, Bjørn Egil og Nipen, Kjersti. Herskap & tjenare. Hva skjedde, Medelvensson? A-magasinet, fredag 6. mars 2015.

Språk i arbeidslivet

Jon Arne Mo, spesialrådgiver i Industri Energi
jon.arne.mo@industrienergi.no

Språk er vår hovedmåte å kommunisere på. God kommunikasjon innebærer at den som mottar informasjon forstår den på samme måte som den som gir informasjon. Språk er også noe sosialt på arbeidsplassen. Kan en ikke språket så blir en lett satt utenfor. Språket en del av vår identitet. Det at en vet at all kommunikasjon vil være på et fremmed språk vil for mange være så belastende at det blir et arbeidsmiljøproblem. Språk på arbeidsplassen kan også bli et sikkerhetsproblem

Internasjonalisering

Mange bedrifter er i dag internasjonale, med kunder og leverandører fra land over hele verden. Dette blir brukt som begrunnelse for å ha engelsk som arbeidsspråk. Selv om det er bare nordmenn til stede så snakkes det engelsk i møter. Informasjon av alle slag blir gitt på engelsk, opplæring blir gitt på engelsk og prosedyrer blir skrevet på engelsk. At det er mange utenlandske arbeidstakere i Norge utgjør også en utfordring når det gjelder kommunikasjon. Mange, kanskje spesielt utenlandske arbeidstakere, vil ofte kvie seg for å innrømme at de sliter med manglende forståelse og det vil kunne medføre manglende avklaring og dermed økt risiko. Sikkerhetsopplæringen trenger en presisjon som ikke gir rom for misforståelser. Hvis en ikke får opplæring på et språk en er helt trygg på, kan det føre til feilutførelse av rutiner, noe som kan få katastrofale følger. Mye av opplæringen blir i dag utført på datamaskin hvor et opplæringsprogram avsluttes med kontrollspørsmål for å vise hva en har forstått. Svarer en feil så kan en prøve igjen helt til svaret blir rett, men det viser jo ikke at vedkommende har forstått innholdet.

Vi i Industri Energi har fått rapporter om at en person har svart for en hel arbeidsgruppe, fordi han var den eneste i gruppa som kunne engelsk. Da en utenlandsk arbeidsgruppe som skulle utføre oppdrag i Nordsjøen kom ut på sokkelen, viste det seg at de ikke kunne annet enn morsmålet sitt, bortsett fra en engelskkyndig som hadde tatt den påbudte elektroniske sikkerhetsklareringen på vegne av alle. Vårt krav er at all sikkerhetsopplæring og opplæring i risikodefiniterte jobber må være på morsmålet.

Vi opplever at de utenlandske selskapene ikke er de verste. Solide norske selskaper gir sine presentasjoner på engelsk uten hensyn til språkkunnskapen hos mottakeren av informasjonen. Det å bruke engelsk skal liksom understreke at en er internasjonal.

Språk – demokrati

Rollen til tillitsvalgte og verneombud kan bli undergravet når en ikke får informasjonen på et språk som en er trygg på. Arbeidsmiljøloven sier at det skal være partssamarbeid og arbeidstakermedvirkning i bedriften i tillegg til trepartssamarbeidet. Det er dette som er "den norske modellen". For tillitsvalgte og verneombud kan det føre til at arbeidsmiljølovens krav til medvirkning ikke blir ivaretatt når informasjonen bare blir gitt på engelsk. I mange bedrifter i dag er det en utrolig mengde prosedyrer og retningslinjer som også skal behandles av tillitsvalgte og verneombud.. Et eksempel er den såkalte samsvarsuttalelsen om utbygging og drift av et oljefelt. Dette er et stort dokument som beskriver både plattform, innløsning, beredskapsplaner osv. Dette skal en arbeidstakerrepresentant, verneombud eller

tillitsvalgt, skrive under på før det leveres til myndighetene. Bedriftene utarbeider dokumentene på engelsk og mange arbeidstakerrepresentanter har problemer med presisjonsnivået i så store dokumenter. Vi har det samme problemet med granskningsrapporter. Et verneombud skal være med på granskninger eller skal gi tilsvar på en rapport som kun blir levert på engelsk. Det blir ikke bedre av at myndighetene svarer på engelsk tilbake til selskapene. Vi har opplevd at verneombud har trukket seg på grunn av språkbarrierer. Vi har mange flinke verneombud og tillitsvalgte som kun har folkeskoleengelsk som opplæring. For dem blir dette en stor utfordring. Et annet eksempel er arbeidstakere som har sendt inn spørsmål på norsk for å få forklaring eller hjelp. De har fått til svar at hvis de hadde skrevet på engelsk så ville de fått raskere svar, eller at de ikke får svar i det hele tatt hvis de ikke skriver på engelsk. For ikke å bli avslørt med at engelskkunnskapen ikke er på topp, så svarer de mange at de har forstått selv om de er usikre. Dette vanskeliggjør arbeidstakermedvirkning og undergraver bedriftsdemokratiet som arbeidsmiljøloven påbyr.

Enkelte bedrifter prøver seg med snarveier for å løse dette ved å kreve engelsk ved ansettelser. Mange vil, i et jobbintervju, ikke innrømme at engelsken ikke er noe særlig, og det er jo forskjell på kunne engelsk for ta seg frem i privatlivet og på å delta i arbeidslivet med engelsk som arbeidsspråk.

For oss som er tillitsvalgte i industrien er det viktig at vi holder oss til regelverket. Rammeforskriftens § 14 i petroleumsløven industrien/loven (?) sier: Norsk språk skal brukes i størst mulig grad i virksomheten. Andre

språk kan brukes dersom det er nødvendig eller hensiktsmessig for å gjennomføre virksomheten, og det ikke går på bekostning av sikkerheten.

Her framgår det altså at bruk av andre språk enn norsk både skal være nødvendig og hensiktsmessig for gjennomføring av virk-

somheten, og at det ikke skal gå på bekostning av sikkerheten.

Likevel opplever vi at møter og konferanser, i tillegg til opplæring, foregår på engelsk. Arbeidstakere gjør inntrykk av at de har forstått, men de er usikre. Det kan føre til feil i utførelse av arbeidet. En ventil åpnet feil kan

få katastrofale følger, likeens feil på konstruksjoner eller feilbruk av personlig verneutstyr.

Det er derfor viktig at vi er bevisste på regelverkets krav til språkbruk, og at vi er tydelige mot ledelsen om hvilket ansvar de har når det gjelder språk og de forskjellige lands kulturer.

STYRETS SPALTE

Studietur Stockholm 2014

Jarand Hindenes, jarand.hindenes@internationalsos.com

Høsten 2014 dro styret i NAMF/NFAM på studietur til Stockholm med Arve Lie som invitert gjest. Disse turene har blitt gjennomført med 1-2 års mellomrom i en årrekke og har blitt et faglig høydepunkt som man ser frem til i styret. Ved å heve blikket utover egne landegrenser får man et nytt perspektiv på Arbeidsmedisin og hvordan den utøves i andre land.

Vi forlot Oslo/Gardermoen i høstens første snøvær. Undertegnede sovnet da vi lettet og våknet under innflygningen til Stockholm/Arlanda til tonene av Harry Belafontes «Try to Remember the kind of September» og en syngende flyvertinne. På Arlanda gjennomførte vi et effektivt styremøte før vi dro videre til «Svenska Läkarforeningens Gästrum» i Stockholm der vi skulle bo.

Neste morgen startet med en liten spasertur til «Svenske Läkarforbundet» i Villagatan 5. Her ble vi ønsket velkommen av Jan Rosén i Styrelsen för Svenska Företagsläkarforeningen (SFLF), Prof Irene Jensen, Instituttet for Miljømedisin, Karolinska Institutet og VD Lars Hjalmarsson, Sveriges Företagshälsor. De neste timene ble det utveksling av foredrag. Vi snakket litt om godkjenningsordningen for BHT i Norge og Nasjonal Overvåkning av Arbeidsmiljø og helse (NOA). Dette burde være kjent for norske lesere.

Større spenning var det frå vår side knyttet til foredragene fra vårt svenske vertskap. Irene Jensen, professor i foretakshelse, var først ut og snakket om forskningsarbeidet som gjøres innen Foretakshelsen i Sverige. Hun var del av et team på 7 heltidsforskere som hadde som mål å gjøre Foretakshelsen mer evidensbasert. Resultatene publiseres fortløpende på www.fhvforskning.se – her er det mye spennende lesning som burde overførbar til norske forhold. Et svært aktuelt prosjekt var «Effekter av helseundersøkingar via arbeidsplassen - vad säger den vetenskapliga evidensen?». Artikkelen ble publisert kort tid etter vårt besøk, og man konkluderer her med at Helseundersøkelser uten oppfølging (ren screening) har ingen dokumenterbar effekt, mens Helseundersøkelser med livsstilsfokus og oppfølging av arbeidstakerene i minst 3-6 måneder har positiv effekt på livsstil, helse og sykefravær. En annen interessant studie så på arbeidsmiljøet som faktor i produksjonen – her kom man frem til at arbeidsmiljøproblem kostet mer enn helseproblemer, og kunne gi en gjennomsnittlig prestasjonsreduksjon på hele 38%. Lederskap og

sosialt klima ble fremholdt som de viktigste faktorene.

Etterpå fikk vi høre Lars Hjalmarsson snakke om Foretakshelsen i Sverige. Totalt arbeider det ca 4000 ansatte innen BHT-bransjen. Ca 85% er eksterne ordninger. Omtrent 65% av arbeidsstokken i Sverige har tilgang til BHT (ca 3 mill arbeidstakere), men stort sett er BHT frivillig for bedriftene. Privat sektor har dårligst dekning (ca 60%). Undersøkelser av kvaliteten i BHT avslørte store forskjeller – man kunne dele markedet i tre ganske like deler der en tredjedel hadde svært god BHT, en tredjedel middels god BHT og den siste tredjedelen kun hadde BHT på papiret.

For å bøte på dette ble det arbeidet med en Bransjeautorisasjon basert på OHSAS 18001 og ISO 9001:2008. Som en del av dette ble det også arbeidet med et kravdokument innen Företagshälsövård i forhold til å bygge tjenesten på anbefalte evidensbaserte metoder der slike finnes. Innrapportering av visse indikatorer var også et tema som ble diskutert.

Fokus på psykososialt arbeidsmiljø var på vei frem, mens helseundersøkelser var under noe nedtrapping. Sverige er for mange kjent som foregangslandet innen fokus på langtidsfriske. Nå ser man imidlertid at antallet langtidsfriske går nedover og arbeidsmotivasjonen i befolkningen synker. Man ser med bekymring på et arbeidsliv der «de friske eldre pensjonerer seg og de unge stadig oftere sykemelder seg».

Til slutt fikk vi en presentasjon av spesialiteten Arbeidsmedisin i Sverige. Historien er ganske annerledes sammenlignet med Norge. I 1992 fikk man for første gang betegnelsen «Spesialist i Företagshälsövård» (FHV). Dette spesialiteten var en kompromissløsning fra første stund – kriteriene var tidligere klinisk spesialitet, 2 års tjeneste innen FHV og 9 ukerskurs innen FHV. I 2008 ble det startet et reformarbeid som enda ikke er helt ferdigstilt, men man aner konturene av en ny spesialitetsstruktur der man vil ha to spesialiteter – henholdsvis Arbets- og Miljømedisin og Arbeidsmedisin. For å bli spesialist i Arbeids- og Miljømedisin vil det kreves 5 års spesifikk tjeneste, mens for å bli spesialist innen Arbeidsmedisin kunne man nå målet med først å gjennomføre en annen spesialitet og deretter arbeide 2 år innen BHT.

Vi takker våre svenske kollegaer for både gjestfrihet og interessant faglig påfyll.

På høy tid med yrkessykdomsreform!

Håkon Lasse Leira og Helge Kjuus, henholdsvis medlem og leder av Yrkessykdomsutvalget.

hlleira@icloud.com og helge.kjuus@stami.no

Hvert år blir flere tusen ansatte i norsk arbeidsliv påført en yrkessykdom, noen dødelig, mange med kroniske følger. Blant de viktigste sykdommene er KOLS, astma og lungekreft. Dagens regelverk tilsier at de personene dette gjelder skal ha full økonomisk kompensasjon og mange vil også ha rett til erstatning for tort og svie. Flertallet av dem som rammes får ikke det de har krav på fordi de møter et gammeldags og tungrodd system som er utsatt for mye tilfeldighet. Det er på høy tid å få på plass en ny yrkessykdomsordning.

Etter dagens regelverk kan en person som har fått helseskade p.g.a. jobben få erstatning via to ordninger, både fra det offentlige, regulert av Folketrygdloven, og fra arbeidsgivers forsikringselskap, regulert gjennom Lov om yrkesskadeforsikring. Regelverket er tungvint og komplisert, ofte med unødvendig dobbeltkjøring og lang saksbehandlingstid. I Danmark har de en målsetting om maksimalt 6 måneders behandlingstid, konsistente avgjørelser og rask oppfølging av de skadelidte. Det er en rimelig forventning at et nytt system i Norge blir tilsvarende effektivt.

En vesentlig svakhet ved dagens ordning er at kun et fåtall av de som er berettiget til yrkesskadetrygd eller erstatning, får nytte godt av disse rettighetene. Da Yrkessykdomsutvalget i 2008 ba NAV om tilgang på relevant statistikk over antall søkte og godkjente yrkessykdommer i Norge, fordelt på diagnose og år, fikk vi til svar at slik statistikk ikke var tilgjengelig. Ved fornyet henvendelse til NAV, er det fortsatt uråd å få ut slike data. Dette er uakseptabelt og i kontrast til statistikken over yrkessykdommer som er tilgjengelig fra den danske arbeidsskadekommisjonen. Vi forventer

at slike data snart blir tilgjengelige også i Norge, ikke minst til bruk i forebyggende arbeid.

Det vi har av offentlig statistikk på området gjelder utelukkende meldte arbeidsrelaterte sykdommer til Arbeidstilsynet. Denne er sterkt misvisende. Den bygger på meldinger fra leger, men kun ca 5% av legene følger opp plikten til å melde.. Eksempelvis får Arbeidstilsynet årlig melding om 50-100 tilfeller av yrkesbetinget KOLS. I Norge oppstår over 20 000 nye KOLS-tilfeller hvert år. Internasjonalt er det enighet om at ca 15% av alle KOLS-tilfellene har sin bakgrunn i yrkesmessig påvirkning. Det vil si at ca 3000 KOLS-tilfeller hvert år kan være yrkesbetinget. Blant de 50-100 personene av disse som blir meldt inn til Arbeidstilsynet er det i dag bare noen få ti-talls som får sykdommen godkjent som yrkessykdom. Et nytt system må bedre fange opp alle de som har en yrkessykdom.

Det har i løpet av de siste 10-15 år vært gjort gjentatte forsøk på å slå sammen dagens to ordninger på yrkessykdomsområdet i én arbeidsskadeordning. Så langt uten resultat. Som deltakere i Yrkessykdomsutvalget, foreslo vi i 2008 (NOU 2008:11 Yrkessykdommer) en samordning etter modell fra Danmark. Vår utredning ble ikke fulgt opp før den rød-grønne regjeringen høsten 2013, rett før den gikk av, fremmet et forslag til en ny, felles arbeidsskadeordning (Prop.193 L (2012-2013): Lov om arbeidsskadeforsikring). Der ble det foreslått nye regler for rett til erstatning ved arbeidsskade, Dette forslaget skulle så følges opp med ytterligere lovforslag, bl.a. om organisering av ordningen. Proposisjonen ble umiddelbart trukket tilbake av Høyre/FRP-regjeringen. I tilbaketrekkingsmeldingen

til Stortinget (Meld. St.6 (2013-2014)) sies det at regjeringen nå vil foreta en samlet vurdering av forslagene i proposisjonen og de gjenstående elementene i en ny reform, og at de deretter tar sikte på å fremme forslag til reform på yrkesskadeområdet. Når regjeringen tar sikte på å komme med et konkret lovforslag er det ikke sagt noe om.

Det en rekke forhold som må avklares i forbindelse med etablering av en ny, felles yrkessykdomsreform. Vi vil her trekke frem et enkelt punkt; kravet til årsakssammenheng. Sykdommer etter påvirkninger i arbeid er ofte vanskelig å vurdere, både med hensyn til årsakssammenheng og erstatningsutmåling, For å få godkjent en yrkessykdom etter folketrygdloven må yrkespåvirkningen være hovedårsak, mens det i Lov om yrkesskadeforsikring kreves at yrkespåvirkningen må ha vært en nødvendig betingelse for at skaden eller sykdommen oppsto. Dette er et mer liberalt krav enn det folketrygden har. For de skadelidte ville det være en fordel å få vurdert om yrkesbelastningen har vært en nødvendig betingelse for sykdommen eller ei. Vi vil også hevde at det er best i tråd med det teoretiske grunnlaget for årsaksbetraktninger. Valget av modell har også en økonomisk side så vi er spente på hvilken årsaksmodell regjeringen vil velge.

Dagens regelverk er over 50 år gammelt. På tross av justeringer undervegs er det doble systemet vi har i dag svært dårlig fungerende. Det haster derfor med en yrkessykdomsreform. Det er uanstendig og uakseptabelt at så mange personer med yrkessykdom ikke får innfridd sine rettigheter

Platt om prekariatet

Guy Standing

Prekariatet – den nye farlige klassen

Res publica 381s

Jonas Bals, jonasbals@gmail.com

(Innlegget er basert på en lengre artikkel i tidsskriftet Røyst).

Guy Standing har skrevet en bok om et viktig tema, det at stadig flere mennesker ser seg tvunget til å arbeide under usikre forhold. Dessverre lider fremstillingen hans av en form for blindhet som dessverre er nokså utbredt, både i samfunnsforskningen og kulturlivet. Standing forstår ikke fagbevegelsen og dens rolle som motmakt til de sterke kreftene han skisserer, i markedet og i politikken. Det gjør at en ellers god beskrivelse av virkeligheten svekkes betydelig. For en som ikke bare hevder å være analytisk, men som i tillegg skisserer mulige løsninger, er slike blinde flekker et alvorlig handicap. Standings analyse – og ikke minst hans løsninger – kan dessverre fort ende opp med å forsterke fremfor å løse problemene han påpeker. Mine innvendinger kan grupperes i fem:

Innvending nr. 1: Den gamle usikkerheten i arbeidslivet
Premisset for Standings analyse er riktig: Arbeidslivet er blitt mer usikkert, og store grupper befinner seg i en situasjon der «det eneste permanente er midlertidigheten.» Standing henter mye av beskrivelsen sin fra EuroMayDay-nettverket, som for et drøyt tiår siden sto sentralt i utviklingen av «prekariat»-begrepet, som på forfriskende vis forente katolsk og marxistisk sjargong, det «prekære» og «proletariatet». Fagforeningskamerater jeg selv har møtt rundt om i Europa de siste årene sier det

gjørne slik: På 1990-tallet slåss de mot det de kalte «atypiske ansettelser» - midlertidige jobber, ufrivillig deltid og «minijobber», bemanningsselskaper og sosial dumping. I dag er det atypiske blitt typisk, mens det å ha en fast jobb med sikkerhet og trygghet er blitt unormalt.

Utover dette grunnleggende riktige, at faste ansettelser erstattes av permanente løsarbeidere, at skillet mellom arbeid og fritid utviskes, og at utryggheten rår – er imidlertid Standings analyse nokså tynn. Min første innvending er at analysen er uhistorisk – noe som igjen får betydning for løsningene han peker (og ikke peker) på.

Mye av det Standing beskriver er ikke nytt, men snarere en tilbakekomst av frykten og usikkerheten som var utbredt i arbeidslivet før det ble regulert gjennom langsiktig innsats fra den faglige og politiske arbeiderbevegelsen. Mangelen på enhet og interessefellesskap han beskriver i en del nye grupper lønnsnettverk og selvstendige er heller ikke noe nytt: Du finner de samme skjøre alliansene og indre motsetningene i den tidlige fasen av arbeiderklassens og industrisamfunnets utvikling. Det betyr ikke at det ikke er mye som er nytt under solen: Mobiliteten er i dag større, både for arbeid og kapital, og arbeiderkollektivene i bedriftene er ofte mindre og svakere. Men også i

arbeiderbevegelsens barndom var det nok av indre konflikter; mellom kvinnelige og mannlige arbeidere, mellom faglærte og ufaglærte, mellom funksjonærer og arbeidere, mellom fastboende og sesong- og migrantarbeidere. Selv om migrasjonen den gang ofte foregikk innenfor landegrensene i stedet for på tvers om dem, var lønnskurransen og mangelen på enhet høyst reell. Bygningsarbeiderne i Oslo la for eksempel ned mye krefter i å få organisert tilreisende arbeidere fra Aker, som ofte bodde under kummerlige forhold og jobbet for lave lønninger.

Innvending nr. 2: Fagforeningenes altavgjørende betydning
I dag er slike utfordringer forsterket av at det er blitt vanligere med vandringer på tvers av landegrensene og språkgrupper. I byggebransjen, som jeg selv har min bakgrunn fra, har jeg på nært hold sett svært mange arbeidsgivere falle for fristelsen til å gå utenom avtaleverket og dumpe lønningene det siste tiåret. I den omfattende NordMod-studien som Fafo har ledet de siste årene, beskrives slike «exit-strategier» som en hovedutfordring for den norske og nordiske modellen (1). En slik nedadgående spiral byr på «kollektive handlingsproblemer» for arbeidsgiverne, fordi det vrir konkurransen og gjør det vanskelig å drive som seriøs aktør. Konkurransen handler raskt om å underby lønns- og arbeidsvilkår og å bryte lov- og avtaleverk,

fremfor å handle om kompetanse, kvalitet og produktivitet.

På nært hold har jeg selv sett resultatet: Fremveksten av et b- og c-lag i arbeidslivet, som har andre betingelser og vilkår enn i det organiserte arbeidslivet. Skal vi så kalle dette en ny klasse, et «prekariat»? Jeg mener det er viktigere og riktigere å inkludere dem i de sterke fellesskapene som finnes (før de varig svekkes!), og bruke kreftene som finnes der til å løfte dem opp og inn. Å se dem som noe kvalitativt annerledes, slik Standing gjør, leder i stedet i retning av en «eksklusiv solidaritet» for de etablerte arbeiderkollektivene, ikke så ulikt slik vi ser i de siste gjenværende lommene av fagorganiserte i privat sektor i USA: Små, isolerte og lukkede fagforeninger, med ryggen mot veggen og bare i stand til å mobilisere gruppeinteresser, ikke klasseinteresser. Og på den andre siden av gjerdet: En ytterligere normalisering og sementering av «prekariatets» livsbetingelser.

Det Standing kaller «prekariatet» bør med andre ord oppfattes som en del av arbeiderklassen. I stedet for å hjelpe oss til å se sammenhenger mellom den kampen pilotene i Norwegian, bryggesjauerne i Oslo, Mosjøen og Tromsø, og de innleide østeuropeiske verftsarbeiderne i Brødrene Langset – for å ta tre aktuelle arbeidskamper denne våren – fører jakten på «prekariatet» fort til en diskusjon om hvem som «egentlig» er mest prekær: Det er i alle fall ikke den godt betalte piloten eller bryggesjauerne – men kanskje heller ikke industriarbeiderne med fagbrev? Og hvem sitter vi igjen med da? Gateselgeren av «Folk er folk»?

Det er i det hele tatt noe svært akademisk – i ordets negative forstand – ved slike diskusjoner. I fagbevegelsen, der slike tankeøvelser spisser seg til konkrete, strategiske spørsmål, er debatten mer realitetsorientert. Der er det en gryende erkjennelse av de betydelige utfordringene

«exit-strategier» og sinnrike selskapskonstruksjoner for å omgå regelverk representerer, men også av at man ikke har gjort nok for å forsøke å inkludere og organisere nye og sårbare grupper arbeidere – og søke å forandre på arbeidsvilkårene deres. Et opplagt eksempel i Norge er alle de utenlandske arbeiderne som jobber i den såkalte bemaningsbransjen, de fleste av dem på midlertidige kontrakter (ofte kalt «fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag»). Her har blant annet Fellesforbundet forsøkt å organisere de ansatte og tegne tariffavtaler i selskapene (noe som er svært vanskelig), regulere arbeidsvilkårene deres (også en krevende øvelse), og begrense omfanget av selskapene blant annet ved å få offentlige byggherrer til å stille krav om reelle faste ansettelser og bruk av lærlingebedrifter (sannsynligvis en hovedsak for fagbevegelsen i mange lokalvalg til høsten). I forbindelse med Stortingets behandling av arbeidsmiljøloven i mars, forsøkte både Arbeiderpartiet, SV og Senterpartiet å komme med inngrep mot disse løsarbeiderkontraktene – men ble nedstemt av Høyre, Frp, Venstre og Krf.

Det betyr ikke at kampen er over – bare at et slag er tapt. Den erkjennelsen er det stikk motsatte av Standings defaultisme, som beskriver en nærmest uunngåelig utvikling der dagens fagforeninger ikke lenger vil kunne spille noen rolle. «Det er behov for fagforeninger, men det er de som må tilpasse seg», skriver han (s. 16). Prekariatet, som noen ganger omtales som om det virkelig er et subjekt, med kollektiv vilje og fornuft, forstår nemlig bedre enn det gamle proletariatet at velferdsstaten trenger en «overhaling» (ibid.). Fagforeningene kunne «prinsipielt» blitt reformert, men det er «tvilsomt at det lar seg gjøre» (s. 339) - fordi de er «økonomistiske». Og her er Standing bombastisk klar i sine konklusjoner: «La deg ikke narre til å tro at det finnes en felles agenda

som forener det gamle proletariatet med det nye prekariatet. Det ene drømmer om en tapt fortid, det andre om en mulig fremtid», hevder han (s. 17).

Det merkelige er at «løsningen» hans – som ifølge ham selv står i diametral motsetning til den eksisterende fagbevegelsen – likner på en blanding av et fagforbund og en NGO: «Nå er tiden inne for å opprette et organ som representerer prekariatet på kontinuerlig basis, et organ som kan forhandle med arbeidsgiverne, med mellomledd som arbeidsmeklere og mest av alt med statlige direktorater» (s. 338). Et «organ»? Standings analyse bærer her sterkt preg av å ha blitt til i et elfenbenstårn, uten noen organisatoriske erfaringer å bygge på.

Innvending nr. 3: Interesseeffelleskap fødes ikke sånn, de blir sånn. For Standing er det opplagt at usikre arbeidere ikke kan ha felles interesser med de som er «innenfor» det organiserte arbeidslivet. Det er ikke riktig. Etter EUs utvidelse østover i 2004 bestemte Fellesforbundet seg for å understreke at forbundet ikke bare var en organisasjon for norske arbeidere, men for arbeidere i Norge. Gjennom målrettet organiseringsarbeid har man kommet i alle fall et stykke på vei i å skape et fellesskap mellom nye, usikre grupper og etablerte arbeiderkollektiver. Og gjennom faglig-politisk samarbeid har man fått plass allmenngjøring av tariffavtaler i noen av de mest utsatte bransjene, noe som har skapt en felles forståelse av hva «gulvet» er. Det har ikke bare gitt utenlandske, «prekære» arbeidere bedre rettigheter, men også skapt et interesseeffelleskap. I 2010 kom dette til uttrykk gjennom den store bygningsarbeiderstreiken, der norske, polske, litauiske og andre arbeidere streiket sammen for å få opp minstelønningene. Streiken var en håndsrøking til de som var tvunget til å jobbe på de allmenngjorte minstesatsene, samtidig som det minsket den

innbyrdes konkurransen mellom arbeiderne.

I Standings analyse fremstår slikt som en umulighet, om det overhodet skulle være ønskelig. Real-lønnsøkning er nemlig ikke et mål i seg selv for prekariatet (selv om det «ville vært ønskelig»), fordi de på uforklarlig vis er et kollektivt subjekt som etterstreber Standings egen kjepphest: «Et nytt system for inntektfordeling» – borgerlønn (s. 345ff). Grunnen til at det er så genialt ifølge Standing, er at vilkårene han beskriver har kommet for å bli – vi kan ikke gjøre noe med dem. Det er i det hele tatt, om vi ser bort fra ideen om borgerlønn, svært lite rom for egentlig politikk i analysen hans. Standing hevder det europeiske prekariatet står langt fra fagbevegelsen og at fagbevegelsens gamle løsninger ikke lenger duger, men mesteparten av problemene han beskriver kan løses gjennom fagorganisering og politikk, her og nå, i motsetning til universalløsningen borgerlønn (som, for å i det hele tatt være realistisk, vil være så lav at den ikke løser noen problemer, men snarere vil undergrave velferdsstaten der den fortsatt er en realitet).

Det viktigste poenget Standing overser er at solidaritet ikke er noe som «er» - det er noe man skaper gjennom organisering og politikk. Allmenngjøring, solidaransvar, mertidsparagraf, et oppgjør med bemanningsbransjens løsarbeiderkontrakter: Vi kan gjøre ting! Akkurat som politikken kan gå i feil retning, slik regjeringens angrep på arbeidsmiljøloven minner oss om, kan den også løse problemer. «Prekarisering» er ingen naturlov – det er et resultat av mangelfull politisk regulering og svak fagorganisering.

Innvending nr. 4: Standing løper høyresidens ærend
Å definere nye grupper som «utenfor» passer nemlig som hånd i hanske inn i retorikken til dem som ønsker å forsterke disse

trekkene. Høyresiden sier de også er opptatt av ulikhet, men at de er mest opptatt av alle som står utenfor. «Løsningen» deres er at det er de som har jobbsikkerhet som må vike, at det er de som stenger for dem som står utenfor, fordi de er beskyttet med uforsholdsmissig gode vilkår. Dette er en motsetning høyresiden tjener på – som i Sverige. Der har ideen om å «senke tersklene» inn i arbeidsmarkedet nå gått så langt at tre av de borgerlige partiene - Folkpartiet, KD og det nyliberale Centerpartiet - foreslår å senke lønningene i arbeideryrker for å «håndtere innvandringen» og få innvandrere inn i arbeidsmarkedet. «Bedre med en lavt betalt jobb enn ingen jobb» kan høres like tilforlætelig ut som «bedre med en midlertidig jobb enn ingen jobb», og er tilsynelatende en utstrakt hånd til de som befinner seg i såkalt «utenforskap». I virkeligheten er det et effektivt middel for å sementere nye klasseforskjeller, og skape interessemotsetninger mellom de mest sårbare gruppene i arbeidsmarkedet. Skaper du flere midlertidige jobber, fører det ikke til flere faste ansettelser – bare mer midlertidighet. Og senker du lønningene klatrer ikke de på bønn oppover – i stedet drar de andre grupper ned. For arbeiderbevegelsen er målet det motsatte av høyresidens forsøk på å skape motsetninger mellom de «innenfor» og de «utenfor»: Å skape og oppfordre til interessefellesskap, gjennom organisering og politikk..

Innvending nr. 5: Klasseblind klasseanalyse

At Standing ender opp med en klasseanalyse som tjener høyresidens agenda er ikke overraskende, så blind som den er for reelle klassemotsetninger, og så mye som han gjør ut av andre former for skiller. Han opererer med så mange inndelinger (som «fulltidsklassen», eller «salariatet»), at de store interessefellesskapene av arbeidende mennesker forsvinner av syne. «De progressive må slutte å innbille seg at fagfo-

reningene kommer til å motsette seg deres egen funksjon» (s. 340). I stedet skal vi få «samarbeidsforhandlinger» - der motparten ikke bare er arbeidsgivere, men også «fulltidsklassen» og «kjernearbeiderne» - noe tilnærmet lik en alles kamp mot alle (ibid.).

Andre ganger utvider han kategoriene radikalt, som når han i sluttpassasjen inkluderer seg selv i prekariatet (han er selv professor og forfatter) (s. 367). Det får en til å spørre seg: Hva slags klasse er dette egentlig? De andre i denne klassen er blant annet «mentalt syke», «minimalt utdannede» og «migranter med begrenset språkbeherskelse» (s. 343). Derfor er det ikke noen form for selvorganisering Standing tar til orde for, men tvert imot at «talspersoner» «må få anledning til å bestride urettferdige oppsigelser, bestride ubetalte eller underbetalte goder, forholde seg til gjeld og løse problemer samtidig som de forhandler seg fram gjennom stadig mer komplekse prosedyrer». Samtidig betyr han at han tar til orde for at prekariatet skal «bli en klasse for seg selv» (s. 322). Atter andre steder fremstiller han det som om prekariatet allerede er i stand til å ha en kollektiv vilje om de mest obskure spørsmål: «Prekariatet ønsker å utvikle en yrkesfornemmelse ved å kunne kombinere forskjellige former for virke og arbeid på en måte som skaper forutsetninger for utvikling og tilfredsstillelse» (s. 329). Analysen henger rett og slett ikke sammen.

Litteratur

1 Jon Erik Dølvik et al. Den nordiske modellen mot 2030: Et nytt kapittel? Faf0 2014

Bokanmeldelse

En formidabel bok om en tabell

Statistisk sentralbyrå, Espen Søybe

Folkemengdens bevegelse 1735-2014: En tabellstudie

Forlaget Oktober 2014. ISBN 978-82-495-1359-8.

Anmeldt av Petter Kristensen pkr@stami.no .

Boken er et bidrag fra Statistisk sentralbyrå (SSB) til grunnlovsjubileet, resultatet blir 333 sider om en enkelt tabell. Hvordan går det an å få noe leseverdig ut av dette? Espen Søybe viser oss at det i aller høyeste grad er mulig.

Selve tabellen er gjengitt over åtte sider, eller i en mer illustrativ form i figuren som kan lastes ned fra http://www.ssb.no/a/folketelling-er/tabeller/fmb1735-2014_fig.html. I all enkelhet dreier det seg om bevegelser og trender i de fire elementene fødsler, dødsfall, innvandring og utvandring.

Hovedinnholdet er en narrativ gjennomgang av tabellens historie over mer enn 200 sider. Ikke bare metoder og kvaliteter for innsamling av data men også tankegangen og forklaringene for de ulike valgene blir gjennomgått. Det er spesielt interessant å lese hvorledes grunnleggende menneskesyn som i dag oppfattes som ytterst diskriminerende, rasistiske og kvinnefiendtlige kunne innvirke på statistikken. Flere kjente medisiner tok del, professor i psykiatri Ragnar Vogt, en av grunnleggerne av norsk rasehygiene hadde meninger om kvinners reproduksjon og mye annet (pp. 46-48). Vår første professor i medisin, Frederik Holst, hadde mer spiselige oppfatninger (pp. 126-127). I denne hoveddelen av boken beskrives innsatsen fra de mer prominente og toneangivende kvinner og menn, men også den menige registerfører (den lokale prest). Faksimiler av tidligere tabeller og tallrike innskutte historier og noter i marginen gjør at tabellens historie langt fra blir tørr lesing.

Vi leger har gjerne mer innsikt i fødsler og dødsfall enn i de to migrasjonselementene i folke-mengdens bevegelser. Demografiske overganger (figur p. 285, lovmessige tidstrender i nivåene på fødselsrater og dødelighet) er sentrale og blir gjennomgått grundig. Den første fasen med høy fertilitet og høy dødelighet (i Norge omtrent fram til grunnlovs-året), med mulige demografiske katastrofer, er særlig godt beskrevet i de nordiske landene (pp. 261-279). Overgangen til fase 2 med sterkt synkende dødelighet, men opprettholdelse av høy fertilitet (omtrent til 1900), blir forklart som en viktig grunn til den økte utvandringen i store deler av det nittende århundre. Med synkende fødselsrater i fase 3 opp gjennom 1900-tallet har vi nå nådd en likevekt i fase 4 med stabil lav dødelighet og lave men fluktuerende fødselstall. Diskusjonen av årsakene til fluktuerende fødselstall i senere tiår er meget interessant, og indikerer at baby-boomen i 1946 ikke bare skyldtes fredsrus men hadde mer strukturelle årsaker i tillegg (pp. 79-84).

På toppen av de demografiske overgangene kommer effekten av innvandring og utvandring. Begge deler blir utførlig beskrevet og tolket. I dag er det av særlig interesse at innvandringen ble større enn utvandringen sent på 1960-tallet, like før fruktbarhetstallet ble lavere enn reproduksjonsgrensen. Videre har innvandringen siden 2007 vært høyere enn fødselstallet. Boken gir noen glitrende beskrivelser av hvorledes mangelen på innsikt i lovmessigheten av de

demografiske overgangene kan gi opphav til unødvendig bekymring. Thomas Malthus og hans spådommer om eksplosiv befolkningsvekst er kjent for de fleste. Malthus var i høyeste grad interessert i norske forhold, og hans reiser til Norge og kontakt med norske kolleger får utførlig omtale ("Jordbær med fløte hos Frederik Thaarup", p. 111). De sterkt synkende fødselstallene fra 1920 fikk Aase Lionæs og Arne Skaug til å skrive boka "Dør vi ut? Befolkningsspørsmålet og arbeiderbevegelsen" i 1936. De antydte at folketallet i Norge kunne bli så lavt som 2 millioner i 2000. Selv om pessimismen deres ikke var helt begrunnet ble det nok et insitamant for etableringen av mange av dagens velferdsordninger (p. 66).

Definerte utgruppers plass i tabellen får bred plass ("Det fremmede elementet", pp 221-259). Det kan være overraskende at grupper av disse ikke ble regnet med i befolkningsstatistikken i perioder. Det gjaldt tatere og omstreifere. "Fantene" ble nok telt og registrert men kom ikke nødvendigvis med i befolkningsstatistikken. Det er kjent for de fleste at jøder og samer fikk ulike former av særbehandling, mens det kan være mindre kjent at dette også gjaldt spedalske. Forlaget har rett i at historien om tabellen er en kulturarv. Eller for å sitere SSBs første direktør Anders Nicolai Kiær: "Statistiken over Folkemængdens Bevægelse har betydningsfulle Samfundsforhold og de mest indgripende Momenter i Menneskelivet til sin Gjenstand". En herlig bok som burde være av interesse for den samfunnsinter-

esserte arbeidsmedisiner! Forfatter Espen Søbye, som for mange leger kan være mest kjent for sin Scharffenberg-biografi, kan sitt fag. I dagens web-verden er det også herlig å kunne lese et produkt med svært få trykkfeil (ett unntak er "kopperepidemien" på

side 125). Skal jeg kritisere noe, er det at boken ikke er så lett å finne tilbake i. Etter å ha lest boken ville jeg gå tilbake til spesielt interessante passasjer. Dette var ikke alltid lett fordi oppbyggingen ikke er strengt kronologisk og heller ikke systematisk med hensyn til de fire

elementene i folkemengdens bevegelse. Søk i en elektronisk utgave ville løst dette problemet, alternativt ville en referanseoversikt gjort seg, men dette ville nok vært en formidabel oppgave.

Bokanmeldelse

Det nye arbeidslivet i Europa

Ingeborg Eliassen

Harde tider. Det nye arbeidslivet i Europa

275 s Spartacus Forlag AS, 2014

Anmeldt av Håkon Lasse Leira, hlleira@icloud.com .

Dette er en god bok til å bli trist av. Utviklingen i europeisk arbeidsliv synes å ha blitt et ras mot bunnen for arbeidstakernes rettigheter. Boka starter med en presentasjon av en ny arbeidskontrakt for ansatte ved IKEA i Hellas. Kontrakten skulle ikke lenger ta utgangspunkt i kollektivavtalen mellom fagforeningen og virksomheten, men lønn og arbeidsforhold skulle nå være en sak mellom den enkelte ansatte og selskapet. Og lønna, den var plutselig lavere, inntil 11 prosent lavere enn før. I fortsettelsen skulle selskapet kunne innføre de endringene det måtte ønske. Den som ikke ville skrive under ble bedt om å se seg om etter noe annet å gjøre.

På dette tidspunktet hadde Hellas vært inne i en økonomisk unntakstilstand i to år, arbeidsledigheten var høy, ca 25%, og over 50% blant de under 25 år. Eksemplet fra IKEA var bare ett blant mange. De ansatte var totalt ubeskyttet. Dette kunne skje fordi hovedmetoden for å få gresk økonomi på fote var å innskrenke fagforeningenes armslag. Det skjedde gjennom en serie lovendringer som tømte

forhandlingene mellom dem og arbeidsgiverorganisasjonene for innhold (s 24). IKEA var dermed i sin fulle rett.

Forfatteren har vært USA-korrespondent for Stavanger Aftenblad i mange år, men siden høsten 2011 har hun vært Europa-korrespondent for Aftenbladet, Bergens Tidende og Adresseavisen, med base i Brussel. Interessen for bokens tema fikk hun etter et møte hun overvar i Washington mellom fagforeningsledere fra Europa og USA i 2010. Fagforeningsknusing har lange tradisjoner i USA og møtet sluttet med en oppfordring til europeerne: "Ikke vær naive. Dere tror kanskje at rettighetene deres er vunnet en gang for alle. Det trodde vi også." At det står ille til i Hellas har alle fått med seg. At arbeidstakeres rettigheter er truet i alle land i Europa, er kanskje nytt for mange. Forfatteren har møtt mennesker i Tyskland, Frankrike og Sverige, i tillegg til Hellas. I alt 71 informanter er listet opp bak i boka, mennesker fra alle samfunnslag, journalister, ministre, fagforeningsfolk, forskere, arbeidsgivere og vanlige ansatte, Tyskland g Sverige er blant de

EU-land som går best økonomisk sett, men det har hatt en høy pris, og prisen er det lønnsinntaker og arbeidsledige som betaler.

Bildet som presenteres er skremmende for oss som er vant til stabile, forutsigbare forhold i arbeidslivet. Mye av endringene går gjennom EU. Der har de fire "frihetene", fri bevegelse av arbeidskraft, kapital, varer og tjenester, forrang, og som Mario Draghi, sjefen i Den europeiske sentralbanken utalte i 2011: "Den europeiske samfunnsmodellen er tapt".

Den økonomiske krisa i Europa har kanskje passert bunnen, men samfunnene krisa etterlater seg er ikke de samme som før. Den europeiske velferdsstaten er satt under press over alt og er ikke lenger eksisterende i land som Hellas.

Norge er ikke medlem i EU. Men, som det står å lese på siste omslagsside: "Men i den globale økonomi fins det ingen utenforland. Også den norske regjeringen er i full gang med å gjøre arbeidslivet mer "fleksibelt". Europas harde tider kommer snart til en arbeidsplass nær deg".

Vårkonferansen 2015

Anne Kristine Jordal, bedriftslege
akj@framo.no

Vårkonferansen gjekk i år føre seg i Bergen, med eit breidt spekter av ulike temaer. Ein raud tråd i konferansen var framtidens arbeidsmedisin. Arbeidslivet har endra seg mykje, men har kunnskapen og autonomien til arbeidsmedisinarar endra seg

tilsvarende? Torer me å kome med våre saklige innvendingar sjølv om det er upopulært og kostnadskrevjande? Som arbeidsmedisin «in spe» vil eg få takka for gode innspel og frisk meiningsutveksling om fagområdet vårt.

Bedriftslege Morten Langeland har truffe spikaren på hovudet, og peikar på den raude tråden i konferansen med elegant og humoristisk tilnærming i festtalen han heldt:

Festtale

Morten Langeland

VELKOMNE

Velkomne til veitsle skal de vera. I Bjørgvin med vener, nytt få læra. Me samlast i lag frå heile riket. Denne gjengen har knapt sett sin like.

Velkomen du som kjem frå nord, Og du frå aust til dette bord. Frå sør og andre her i vest. Me stiller opp til beste fest.

Frå tronge vik til avdeling stor. Dei deler ut dei gode ord. Førebygging slik ei lise. Det gjev arbeid til mange vise.

NFAM i mange år har samla Til kurs så me ikkje skal famla. I år er Bergen kongressens by. Så me er då ikkje lite kry.

Ein stad det har vore renning. Av folk og fe, fisk og spenning. Europa fekk frakta sending Dei møttest, vart meir enn kjenning.

Ætlingar mange gav fagert folk. Folkemiks utan beit for tolk. Bergen sette spor i mang ein krå. Forfar og formor er ikkje få.

Før Anno kva balte dei med? Arbeid i gamle, våte kle. Klemstring, kutt, frost, fall og beinbrot Flis, jarnsplint, ikkje tid for gråt.

Røykos krydra mat i stover. Pest som luska rundt i gråvêr. Ut i natta på latrina Tarmar nattskift måtte kvina.

Ut på fiske, mann over bord Frakteskip i storm, masteknekk Last tippar, søkk, ror utan spor. Sorgtungt minne, på land dei fekk.

Røvarar og krigsskip i skog og våg. Brannvakt alltid, ofte byen brann ned. Sterk drikk nedover i strupen fløynde Dei ofte kniven utor slira såg.

Kunne me gjort gagns arbeid den gongen? Ville me ta del i klagesongen? Kartleggja og skriva alt det galne? Innstilling til kongen om det balne?

Mange landet bygde og orden fekk. Me erfarte at det meste gjekk. Kunnskap søkja, ikkje fjasa. Men me kan om det meste masa.

Sjukehuset til sist vart det store. Ei storslått ferd frå stove med ljøre. Her me løyser gamle gåter. Speler gjerne nye låter.

Her under regn og snø og is. Folk gjer anna enn spikka flis. Nye ting dei testar ut og lagar Land med overlevar mettar magari.

Men får me ein nisse med på lasset? Ny risiko me får i leia Spring han ikkje vekk på heia. Vert me fastsitjande i parnasset?

I -91 med song og rop. Trondheim på bord jubla den hop. Arbeidsmedisin vart då fødd. Me etter fagstaut betring trødd.

Så friskt mot her i salen. Kome ut av tåkedalen. Me påfyll har fått i rikt monn. Det er vårt rike framtidens fond.

Om kvalitet Arve fortel Betre kvalitet legar fått. Globalt kor langt faget har nått. Reinhold som ikkje lunger stel.

Tannhelse, tungmetall putra. Dei unge skulle det lutra. Dykkbehandling på hyperbar. Trakkar opp betre nye får.

På Fløien var nok ei samling. Før banen fór ned med skramling. For framtidsvyar gje så gass NOA får det meste på plass.

Sit me så stilt at me gror fast? Mobilitet fór med helse. Yrke og hud, vel neste tast. Kjem det med trening ny frelse?

Brannsløkking av brannmannskreft? Har me for sement og pust teft? Eternitt, kor vart det av den? Om det kjem verre ting igjen?

Ein morgon med vondt i kroppen. Fyll opp førebyggingskroppen. Me får drøfta dette og hitt. Må slita med det, ikkje kvitt.

Så kjem eit varsel om varsling. Ikkje lett, Jobbfastmetoden. Men av dei beste på kloden Kan det gje meir sabelrasling?

Langt borte frå Austen rapport. Det ikkje berre der kom smell. Sløvåg for beredskap for kort. Mykje å tenkja på i kveld.

Med von om nylagde gullegg. Skal me desse knekkja, klekkja? Eller setja ved lune vegg. Får budsjett dei til å rekkja?

No er det tid for å runda av. Så me får nyta meir av maten. Men takken for den får ein annan ta. Då vert det ikkje for lange prat.

Morten Langeland

Returadresse:
Cox Bergen
Thormøhlensgt. 37,
5006 Bergen



B - Økonomi