

RAMAZZINI

Norsk tidsskrift for arbeids - og miljømedisin

TEMA

Sosial dumping





RAMAZZINI

Norsk tidsskrift for arbeids-
- og miljømedisin

ÅRGANG 24 - 2017 / NR. 2

Utgitt av Norsk arbeidsmedisinsk forening

Legenes Hus, Akersgaten 2

Postboks 1152 sentrum, 0107 Oslo

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

Innhold

I dette nummeret <i>Av Håkon Lasse Leira</i>	2
Grenseløst arbeidsliv i transportsektoren. <i>Av Asbjørn Wahl</i>	5
Situasjonsbetinget sårbarhet – migranter i prekære arbeidsrelasjoner. <i>Av Vilde Fastvold Thorbjørnsen</i>	9
Medbestemmelse i helsesektoren. <i>Av Eivind Falkum</i>	13
Kontorlandskap, til skade eller gagn? <i>Av Bjørn Arne Øvrebø</i>	16
Vårkonferanse og årsmøte 2017. <i>Av Håkon Lasse Leira</i>	20
@rneblikk: Forskning. <i>Av Ørn Terje Foss</i>	21
Veiledningsgrupper	23
En varseltrekant fra fortiden. <i>Av Anniken Sandvik</i>	26
Under overflaten av Russland; erfaringer fra en undersøkelse av helse hos gruvarbeidere på Kolahalvøya. <i>Av Morten Skanfer</i>	28
Bokmelding: Jonas Bals:em skal bygge landet? <i>Av Håkon Lasse Leira</i>	31
Læringsmål for spesialiteten arbeidsmedisin. <i>Av Anthony S. Wagstaff</i>	32
Ramazziniprisen 2017	33
Leserinnelegg med tilsvaer om støy og hørsel	34
Leserinnelegg med tilsvaer om hakeorm og anemi	35

Redaksjonskomiteen 2016-2017

Håkon Lasse Leira

Nedre Ferstad vei 26 B
7023 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

Ole Jacob Møllerløkken

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

Anniken Sandvik

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

Foreningsadresse

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

Foreningssekretær

Ragni Skille Berger
E-post: ragni.skille.berger@
legeföreningen.no
Tlf. 23 10 90 00 / Faks 23 10 91 00

Forsidebilde: Bilvask, en bransje for sosial dumping?
Foto: Wikimedia commons»





REDAKTØR

I dette nummeret

Håkon Lasse Leira

Den norske arbeidslivsmodellen er under press. Sosial dumping er et symptom på forandringer som på sikt vil true velferdsstaten om det får bre seg. Asbjørn Wahl leverer et overordnet blikk fra samferdselssektoren mens Vilde Fastvold Thorbjørnsen belyser problemet med et enkelt kasus. Wahl mener Norge må ut av EØS for at kampen mot sosial dumping skal lykkes mens Jonas Bals, i boka "Hvem skal bygge landet", argumenterer mot et slikt standpunkt (se bokmelding bak i bladet).

At sosial dumping er av interesse for arbeidsmedisinere skulle være innlysende, men det er et tankekors at det først og fremst angår arbeidstakere vi sjelden ser. Altså nok et eksempel på et av helsetjenestens paradokser, de som trenger hjelpen mest får minst av den.

Det gjenstår å se om manglende bedriftshelsetjeneste for midlertidig ansatte, arbeidsinnvandrere og enkeltmannsforetak er spørsmål som den nye evalueringen av bedriftshelsetjenesten, ledet av STAMI-direktør Pål Molander, vil drøfte. Det skal i alle fall bli interessant å lese hva evalueringen kommer fram til, erfaringen fra våre naboland gir dessverre ikke grunn til opti-

misme. (Opplyftende var det derimot å erfare at en representant for Helsedirektoratet snakket varmt om samarbeid med bedriftshelsetjenesten på Vårkonferansen i Stavanger.)

I dette nummeret kan vi ellers by på artikler om problemer med henholdsvis kontorlandskap, medbestemmelse i helsesektoren og arbeidsmiljø i russiske gruver. Anniken Sandvik følger opp sine historiske betraktninger og Ørn Terje Foss sine nåtidige ditto. Spesialitetskomiteen orienterer om nye spesialitetsregler og vi har også to debattinnlegg, og ønsker oss flere!

Til slutt vil vi gratulere Signe Lohmann-Lafrenz med Ramazziniprisen 2016, Tone Eriksen med ledervervet i NAMF og håper mange følger Tor Erik Danielsens oppfordring om å melde seg på ei veiledningsgruppe.

God sommer til alle lesere!



Grenseløst arbeidsliv i transportsektoren

Asbjørn Wahl, spesialrådgiver i For velferdsstaten
asbjorn.wahl@velferdsstaten.no

Gjennom flere år har vi sett ei utvikling i arbeidslivet internasjonalt som både er bekymringsfull og dramatisk. For store grupper arbeidstakere har det betydd ei alvorlig forverring av arbeidsforholdene, ei svekking av stillingsvernet og tendenser til at arbeidsgivere forsøker å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret. Særlig forekommer dette innafor næringer med lavt antall fagorganiserte, svake faglige tradisjoner og relativt små virksomheter. På områder med stor geografisk mobilitet blant de ansatte – anleggsarbeid og annen virksomhet med hyppig forekomst av pendling, samt viktige deler av transportsektoren, som jeg skal se nærmere på i denne artikkelen – har disse negative utviklingstrekkene vært spesielt sterke.

Bakteppet for denne utviklinga er de omfattende økonomiske og politiske endringene som har skjedd de siste vel 30 årene, med økonomiske kriser, politisk skifte fra regulert velferdskapitalisme (eller keynesianisme) til markedsliberalisme – og en derav følgende avregulering og liberalisering av markedene. I Europa har etableringen av et felles arbeidsmarked innen EU – og dermed også i Norge gjennom EØS – spilt en særlig viktig rolle. Ikke minst skyldes dette det gigantiske gapet i lønnsnivå som eksisterer mellom medlemslandene, samt en massearbeidsløshet som i de verst kriseramma landene (Hellas, Spania) ligger opp mot 30 prosent, mens ungdomsarbeidsløsheten nærmer seg det dobbelte.

Endrede maktforhold i arbeidslivet

Disse utviklingstrekkene har bidratt til å for-



Arbeidsgiverne har styrket sin posisjon på bekostning av arbeidstakerne. Rettigheter har gått tapt, lønns- og arbeidsforhold har blitt svekket og sosial dumping har blitt et velkjent begrep innen flere sektorer.

skyve maktforholdene i arbeidslivet i stor grad. Arbeidsgiverne har styrket sin posisjon på bekostning av arbeidstakerne. Rettigheter har gått tapt, lønns- og arbeidsforhold har blitt svekket og sosial dumping har blitt et velkjent begrep innen flere sektorer. Organisasjonsprosenten blant arbeidstakerne i Vest-Europa har nært blitt halvert i løpet av de siste vel 30 årene. Arbeidsgiverne benytter denne situasjonen til å gjennomføre omstruktureringer som ytterligere svekker fagorganisasjonene.

Faste ansettelser er eksempelvis på rask vei nedover i de fleste EU-land, særlig for unge arbeidstakere. I land så ulike som Italia, Tyskland, Sverige og Frankrike går over halvparten av unge arbeidstakere (mellom 15 og 24 år) nå i midlertidige stillinger. Dessuten øker omfanget av utleie av arbeidskraft sterkt. Dette skjer både ved at det blir flere selvstendige bemanningsbyråer, men også ved at selskaper etablerer egne datterselskaper der personale ansettes, mens de leies ut til mor- eller søsterselskaper. Denne strategiske selskapsstruktureringa bedrives i utstrakt grad – blant annet for å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvar. Den konflikten kabinpersonalet i flyselskapet Norwegian hadde

for et par år siden, da de gikk til streik, var et eksempel på denne utviklinga også her i landet.

Det er et velkjent fenomen at folk som ikke er fast ansatt, eller som er innleid, står ganske avmektige overfor arbeidsgiver. Det utvises derfor stor kreativitet fra mange arbeidsgivere for at de i økende grad skal kunne ansette på midlertidig basis, samt organisere seg bort fra arbeidsgiveransvar. Oursourcing (skille ut i egne selskaper) og offshoring (etablere slike selskaper utenlands) er blant metodene mange selskaper tar i bruk i stor stil – også for å redusere kostnader. Flyselskapet Norwegian har faktisk blitt et av de ledende selskapene på dette området i vårt land, der de etablerer bemanningsselskaper i land med lavere lønnsnivå og dermed også lavere pensjoner, færre rettigheter og frynsegoder enn man har i Norge.

Luftfart i fritt fall?

Luftfarten er i det hele tatt et område der organisasjons- og arbeidsforholdene gjennom de senere år har vært gjennom raske og omfattende endringer. Mange har opplevd flere runder med kutt i lønninger og pensjoner, der arbeidstider er utvidet og høyt ettertraktede frynsegoder har forsvunnet for mange. Aftenposten-journalisten Pål Vegard Hagesæther dokumenterte mye av dette i sin bok, «Fritt fall – På jobb i lufta til lavpris». [1] Begge de to dominerende norske selskapene, SAS og Norwegian, har fått sin plass i boka, i tillegg til Qatar Airways og Ryanair. Dermed gir boka et ganske godt overblikk over situasjonen og problemene innen flytrafikken, av en forfatter som er sterkt bekymret over hva han ser.

Det er to grunner til at vi som passasjerer bør interessere oss for utviklingen innen luftfarten, sier forfatteren. For det første gjelder det sikkerhet. Konkurransen i lufta har nå blitt så hard, at marginene er under press fra mange kanter. Når piloter frykter oppsigelse hvis de sykemelder seg, eller hvis de må jobbe sammenhengende i 16 timer under tøffe værforhold, ja, så øker ulykkesrisikoen, mener Hagesæther. Den økende



Moderne slaveri i moderne Europa.

kreativiteten mange flyselskaper legger for dagen når det gjelder organiseringen av sine selskaper, reduserer myndighetenes mulighet for tilsyn, og en av effektene av dette er at ansvarsforhold fragmenteres, påpeker han.

For det andre gjelder det vår samfunnsmodell. Vi ønsker at alle skal bidra til våre felles goder, som gratis helsetjenester, pensjoner og sosial trygghet. Når flyselskaper plasserer sine ansatte i selskaper i andre land enn der de jobber, så blir arbeidstakerne ekskludert fra dette systemet. Enkelte betaler da ikke skatt eller trygdeavgift til det landet der de jobber, noen får sine pensjonsrettigheter flyttet til lavkostland, mens atter andre får så lave lønninger at de knapt kan leve av dem. Kort sagt, denne måten å organisere selskapene og arbeidsforholdene på, undergraver vår sosiale modell, sier forfatteren. At man fortsatt ikke kan gjøre hva som helst for å unndra seg arbeidsgiveransvar på denne måten her i landet, fikk vi imidlertid et signal om da Norwegian tapte saken mot de norske kabinansatte i tingretten på forsommeren i fjor. Dommen, som fastslo at flyselskapet var den reelle arbeidsgiver for de kabinansatte, er imidlertid anket av Norwegian.

Farlig arbeid – økt risiko

Hagesæther har også undersøkt frekvensen av arbeidsskader og konkluderer med at kabinansatte har et usedvanlig hardt og farlig arbeid. Det er flere yrkesskader blant kabinpersonalet enn blant gruve- eller havnearbeidere. Sykefraværet er høyt, og problemer som trøtthet, søvnløshet og dårlig luftkvalitet er mer vanlig enn i de fleste andre yrker. Skiftplaner endres jevnlig, og på kort varsel, slik at det er vanskelig å planlegge et sosialt liv utenfor jobben. Kabinpersonalet jobber ofte i helgene. I SAS har de for tida kun hver 7. helg garantert fri. Det meste av disse endringene påvirker arbeidsforholdene sterkt – og dermed også helse, miljø og sikker-

het på arbeidsplassen.

I SAS har pilotene dessuten fått oppleve økt arbeidsmengde (de flyr 50 prosent mer nå enn de gjorde for 10 år siden). Lønninger og pensjoner er kuttet, mens pensjonsalderen har økt og mange faste stillinger er omgjort til midlertidige – ofte fra utleiebyråer – slike som Arpi Aviation, Parc Aviation, Rishworth, Crewlink og andre. Forfatteren advarer mot en situasjon der luftfarten utvikler seg i samme retning som vi lenge har opplevd innen skipsfarten – under såkalte bekvemmelighetsflagg – en modell som for tida også sprer seg inn i veitransporten. I tillegg til i Irland opplever vi nå at det er etablert flyregistre i skatteparadis som Aruba, Bermuda, Malta, Liberia, Georgia og Litauen. Fra disse registrene kan man også lease fly.

«Moderne slaveri i moderne Europa»

Ettersom luftfarten følger noe av utviklingen vi gjennom lang tid har sett innen sjøfarten, og senere innen godstransport på vei, kan det kanskje være nyttig å kaste et blikk på hva som foregår innenfor sistnevnte sektor i Europa – og her er situasjonen i Norge høyst sammenlignbar. Den europeiske transportarbeiderføderasjonen (ETF) har gjort et omfattende arbeid for å kartlegge denne situasjonen. I perioden 2008-2012 intervjuet ETF omkring 1000 sjåførere – med fokus på utenlandske sjåførere som arbeidet i et vest-europeisk land. De alarmerende arbeidsforholdene som ble avslørt gjennom dette prosjektet, gjenspeiles i rapportens tittel, «Moderne slaveri i moderne Europa». [2]

Her er en liste over en del av de forholdene som ble avdekket gjennom ETFs prosjekt (prosenttalene i parentes angir andelen av sjåførere som var omfattet av de ulike forholdene):

- * Sjåførene tilbringer fra 3 til 12 uker i vertslandet før de kan returnere til hjemlandet (60%).
- * Det overveldende flertall av sjåførere bor i bilens førerhus, inkludert i helgene (95%), og 80% av sjåførene tilbereder også sin mat der.
- * Det er stor mangel på parkerings- og rasteplasser, og sjåførene mangler penger for å kunne

bruke dem som finnes. Dermed har de stort sett heller ingen tilgang til toalett-fasiliteter.

- * Storparten (70-75%) av en svært lav 'lønn' betales i form av diettsetser (€40 pr dag). Dermed sparer arbeidsgiveren skatter og avgifter, mens arbeidstakerne mister sosialforsikring.
- * 60% av sjåførene ble betalt per km kjørt (€10 per 100 km), og ikke per time.
- * En fjerdedel av sjåførene fikk ikke feriepenger.
- * Den gjennomsnittlige daglige arbeidstid lå på 11,5 timer, ukentlig på 57,5 timer.
- * 4 av 5 sjåførere fikk ikke betalt for lasting og lossing.
- * 60% av sjåførene kuttet ofte de påbudte 45 minutters pause etter maks. 4,5 timers kjøring.

Etablering av postkasse-selskaper i lavkostland utgjør et hovedproblem. ETF konstaterte at transportselskaper gjennom slik organisering var i stand til å redusere lønns- og sosiale utgifter med opptil 90-95%. Sjåførere ble rekruttert gjennom et bemanningsbyrå i et land, på oppdrag av et transportselskap registrert i et annet land, med et for arbeidsgiverne svært fordelaktig skatte- og avgiftsnivå. Sjåførene opererte så i tredjeland, hovedsakelig i Vest-Europa. Det er ikke uvanlig at de må signere både to og tre arbeidskontrakter – en for hjemlandet, en for myndighetene i det landet man opererer i, og i enkelte tilfeller også en tredje, som fastlegger de reelle lønns- og arbeidsforholdene.

Slik ser det altså ut innafor et EU som gjennom lang tid har framstilt seg som «det sosiale Europa». En rekke av de beskrevne forholdene er i strid med eksisterende lov- og regelverk, men manglende prioritering av kontroll og håndheving gjør det mulig å operere på siden av loven.

Klassekompromiss under avviking

Disse dramatiske tilbakeslagene innen arbeidslivet må, som innledningsvis antydnet, forstås på bakgrunn av de dominerende utviklingstrekk vi har sett så vel i Europa som internasjonalt de siste tiårene. Det betyr imidlertid også at selve det historiske klassekompromisset, som dominerte perioden etter andre verdenskrig og

fram til kapitalismen på 1970-tallet igjen gikk inn i en vedvarende krisetilstand, er i oppløsning og avvikling. En epoke går mot slutten.

Arbeidende fattige, som ble et begrep i USA på 1980- og 90-tallet, er nå et like omfattende problem i Europa og utgjør omkring 10 prosent av arbeidsstyrken. [3] Det utøves et massivt press på velferdsstatene og fagbevegelsen i Europa. Sånn sett kan vi si at den styrtrike amerikanske finansspekulanten Warren Buffet hadde en dekkende beskrivelse av situasjonen da han for noen år siden uttalte at «det foregår en klassekrig, og min klasse vinner».

I denne dramatiske situasjonen opplever vi en fag- og arbeiderbevegelse som er på defensiven – og inne i en dyp politisk og ideologisk krise. Mens ledende EU-byråkrater kan få seg til å si ting som at «den klassiske europeiske velferdsmodellen, der stor vekt legges på jobbsikkerhet og rause velferdsordninger, er en saga blott» [4], fastholder fagbevegelsen fortsatt forestillingene om sosial dialog, konsensus og kompromisser, uten å erkjenne det åpenbare; at konsensuspolitikken er i ferd med å bryte sammen. Fagbevegelsens mulighet til å få innflytelse gjennom to- og trepartssamarbeid og såkalt sosial dialog (som det heter i EU) er i realiteten betydelig svekka.

Situasjonen i vårt land er langt fra så dramatisk som i store deler av Europa ellers. Det skyldes både rikelige oljeinntekter gjennom en lang peri-

ode, en fagbevegelse som i stor grad har vært i stand til å opprettholde sin oppslutning, samt at vi i utgangspunktet hadde en omfattende offentlig sektor som i stor grad har bidratt til å stabilisere økonomien på tross av internasjonale finans- og spekulasjonskriser. Om situasjonen er bedre, peker imidlertid mange av utviklingstrekkene i samme retning som ellers i Europa. Arbeidslivslovgivningen er svekket og blir undergravd, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet sprer seg i viktige sektorer, og markedskreftene styrkes. Arbeidsgiverorganisasjonene vil desentralisere lønnsfastsettelsen, kjemper mot allmenngjøring av tariffavtaler, er i ferd med å avvikle havnearbeidernes historisk tilkjempede rettigheter og vil ha lovfestet minstelønn. Summen av dette representerer en omfattende og ytterligere forskyvning av styrkeforholdene i arbeidslivet. Får dette fortsette, kan også den nordiske modellen stå for fall.

Referanser

1. Hagesæther, P. V. (2014). Fritt fall – På jobb i lufta til lavpris. Pax Forlag.
2. ETF (2013). Modern slavery in modern Europe - An ETF account on the working and living conditions of professional drivers in Europe (<http://www.etf-europe.org/files/extranet/-75/36192/ETF%20brochure%20Modern%20slavery%20in%20modern%20Europe.pdf>).
3. FriFagbevegelse, 23.3.2017. (<http://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/hver-tiende-arbeider-i-europa-trenger-sosialhjelp-eller-ma-oppsoke-suppekjokken-lonna-strekker-ikke-til-6.158.455106.3e39243b35>).
4. Sjefen for Den europeiske sentralbanken, Mario Draghi, i E24, 24.2.2012.



Situasjonsbetinget sårbarhet – migranter i prekære arbeidsrelasjoner

Vilde Fastvold Thorbjørnsen, stipendiat i medisinsk antropologi
v.f.thorbjornsen@medisin.uio.no

Våren 2013 kom «Anton» til Norge fra Romania for å jobbe på en restaurant i Oslo-området. Han jobbet minst to hundre timer i måneden, noen ganger nesten det dobbelte, og fikk utbetalt mellom ti og femten tusen kroner etter skatt. Bolig delte han med åtte andre personer, der han sov på en madrass i stua, i samme rom med to andre arbeidere. Dette foregikk i halvannet år.

Slik var, i korte trekk, Antons møte med arbeidslivet i Norge, beskrevet gjennom to kvalitative intervjuer fordelt på fem timer. Men hvordan havnet han i en slik situasjon og hvorfor ble han værende i den i halvannet år? Hvilke særegenheter og sårbarhetsfaktorer medfører det å være en tilreisende arbeidstaker i vår tids transnasjonale arbeidsliv, spesielt i møte med den mest utsatte delen som etter sigende brer om seg (1), spesielt i enkelte bransjer?

Ankomst

Anton er i trettiårene, snakker godt engelsk, har kokkeutdannelse og fremstår som handlekraftig og ressurssterk. Da han dro fra Romania, var det ikke grunnet desperasjon eller mangel på alternativer. Han var ansatt som kokk og fikk akkurat hverdagen til å gå rundt, men drømte om å åpne et eget sted. Da trengte han startkapital. Jobben i Norge fikk han gjennom en bekjent fra Romania, som jobbet på et bilvaskeri drevet av restaurantnehaverne i Norge, og som

visste at de søkte etter kokk. Det ble Anton. Han sa opp jobben i Romania og reiste. De norske eierne betalte billetten til Oslo og skulle ordne med losji. Kvelden han kom ble han hentet av en av eierne på togstasjonen og kjørt til en bolig. Der ble han ført inn i en stue med åpen kjøkkenløsning. I tillegg til sofaen lå det to madrasser i et hjørne. Eierne dro frem den ene og sa at dette var Antons seng. Han hadde vært forberedt på at han skulle dele bolig med andre, men han hadde blitt lovet et eget rom.

“

Han jobbet minst to hundre timer i måneden, noen ganger nesten det dobbelte, og fikk utbetalt mellom ti og femten tusen kroner etter skatt.

– Jeg trodde ikke hva jeg så, jeg ville bare hjem, forteller Anton om det øyeblikket. Imidlertid kunne ikke Anton reise. Alt han hadde på konto var tusen kroner, og han skyldte restauranteieren penger for billetten til Norge. Han hadde ingen penger å reise for, så han bestemte seg for å jobbe en uke i hvert fall, og så dra tilbake.

Overarbeid, isolasjon og manipulering

Restauranten var stor, den hadde plass til to hundre gjester, selv om kjøkkenet var lite. Anton forteller at de alltid var for få folk på jobb, bare fire stykker, kanskje fem på kvelden. Ofte jobbet de til klokken ett eller to om natten, og i blant hadde de skift som begynte klokken syv om morgenen. Det var ingen fast timeplan, fra dag til dag fikk arbeiderne vite når de skulle jobbe. Overtidsbetaling var det ikke snakk om, og han fikk aldri lønnslipp. Sjefen sa at de trakk fem tusen i skatt hver måned, men da selvangivelsen kom så han at de hadde innrapportert feil beløp. I tillegg trakk eierne to tusen kroner fra lønna i husleie.

Anton beskriver hvordan uforutsigbarheten og overarbeidet preget hverdagen:

– Vi kunne aldri planlegge, og vi gikk skift så vi hadde ikke noe liv. Vi var for trette til å lære norsk, dra ut, få venner. Det var en veldig simpel måte å kontrollere oss på, men det funket.

På kjøkkenet jobbet han utelukkende med andre østeuropeere. Anton sier at eierne konsekvent brukte nettverket til de ansatte for å rekruttere arbeidere, og at de bare hentet folk fra Romania, Estland og Litauen. Han opplevde dette som et ledd i å forsøke å isolere kjøkkenarbeiderne, og forteller at de ikke fikk lov til å snakke med verken gjestene eller servitørene. Det var stort gjennomtrekk på restauranten, mange sluttet, nye ble hentet inn. Samtidig ga eierne stadig små insentiver for å få Anton til å bli værende.

– De kjøper kaffe til deg, snakker med deg og får deg til å tro at de er vennen din. Og så sier de at de ikke har penger, ikke har råd til å betale deg mer, at du får god lønn i forhold til norsk standard.

I tillegg hevet de lønna hans litt hver andre eller tredje måned. Anton forklarer at han ikke visste hva han kunne forvente, eller kreve, i Norge.

Videre sier han at han ikke hadde kunnet bevise at forholdene var som de var. Ingen av de andre kjøkkenarbeiderne ville turt å bekrefte historien, tror Anton, og beskriver fryktkultur og sterk sosial kontroll. Gjennom kjøkkensjefen, en mann fra Romania med stor lojalitet til eieren, kontrollerte eieren det som skjedde på kjøkkenet. Ting

“

Det kan også stilles spørsmål ved hvorvidt det i nåværende lovverk finnes tilstrekkelig vern for ofrene for lovstridig arbeidsutbygging ved en eventuell rettsprosess (3).

de gjorde og sa ble videreformidlet, spesielt om de var misfornøyde. Kjøkkensjefen hadde også tilgang til huset de bodde i, og iblant gikk han gjennom sakene deres, sjekket datamaskinene til de ansatte og epostene de sendte. Anton måtte sette passord på maskinen sin. En dag oppdaget kjøkkensjefen at en av arbeiderne hadde skrevet ut en CV, for han søkte andre jobber. Da eieren fikk vite det, fikk arbeideren sparken og mistet jobb og bolig på dagen.

Arbeidsforhold, levekår og helse

Listen er lang over de ulike smertene og plagene Anton husker fra tiden han jobbet på restauranten. Ofte var han så trøtt at han ikke fikk sove, eller han sovnet, men hvilte ikke og våknet opp enda mer trøtt. Alle som bodde i huset jobbet ulike skift, de kom og gikk til ulike tider, og forstyrret de andre som sov på stua/kjøkkenet.

Videre forteller Anton at han følte seg sint og nedstemt. Han var i konstant dårlig humør og kranglet mye med kjæresten sin i Romania. Han gikk ned i vekt, hadde hyppige hodepiner, vondt i ryggen fra nakken og ned til korsryggen. Føttene hans var ofte helt numne, de kjentes for store for skoene og hele kroppen verket. I tillegg ble

slimhinnene irritert av å stå over fettdamp hele dagen. Kjøkkenet hadde dårlig ventilasjon og når han snøt seg var sekresjonen fra nesen ofte helt svart. Gulvet var vått og de stod ofte med våte sko og arbeidet, noe Anton mener ga arbeiderne hyppige forkjølelser. Hvis de ble så syke at de ikke kunne arbeide, ble de straffet i etterkant: – Hvis vi ble syke på jobb, kunne vi få lov til å gå hjem. Men bare én dag, ikke flere. De sa det aldri direkte, men de hadde måter å påvirke på. Man ble straffet av kjøkkensjefen hvis man ble syk, fikk drittjobbene når man kom tilbake. Eller han kom og sjekket hva du gjorde hjemme.

Vedrørende kontakt med norsk helsevesen sier Anton at han ikke har hatt noe med det å gjøre annet enn når han måtte, det vil si utover den obligatoriske tuberkuloseundersøkelsen han ble kalt inn til. På et tidspunkt fikk han også en telefon om fastlegen han var blitt tildelt, men han husker ikke navnet og forteller at han ikke aner hvordan han skal gå frem dersom han blir syk, hvor han henvender seg, hva han må betale, hva han har rett på. Europeisk helseforsikringskort har han aldri hørt om.

Migrasjon og sårbarhet

Antons historie peker på en rekke faktorer i samspill, som egen og andres forskning antyder gir utsatthet for prekære arbeidskår. Mange handler om forhold hos arbeidsgiver, som i dette tilfellet spekulerte i at arbeidere med en spesifikk landbakgrunn ville akseptere arbeids- og lønnsvilkår dårligere enn norsk norm, og ikke reagere på åpenbare brudd på arbeidsmiljøloven. I tillegg satte arbeidsgiver arbeideren i en avhengighetsrelasjon gjennom gjeld og bolig, en avhengighetssituasjon som ble forsterket av isolasjon, sosial kontroll og frykt, og hvor arbeiderne fikk erfare at deres arbeidskraft var unnværlig og lett kunne erstattes.

Andre faktorer er knyttet til migrasjonsprosessen i seg selv, som ofte vil innebære at migran- tens sosiale nettverk i ankomstlandet er begrenset, samt manglende kjennskap til regelverk og lover og manglende språkkompetanse, så

orienteringen om egne rettigheter vanskeligjøres betydelig. Mangel på nettverk og språk gjør det videre mer utfordrende å finne andre jobber, så situasjonen opprettholdes. Forventninger, investeringer og forhåpninger hos arbeidstakeren kan også spille inn. Når Anton først hadde forlatt jobb og bolig i Romania, ville det vært et nederlag å reise tilbake med uforrettet sak. Han bestemte seg for å bite tennene sammen og «stay strong».

Et tredje sett faktorer vedrører strukturene i arbeidslivet Anton trer inn i, slik som hvilke lover og regelverk som foreligger, og hvordan disse håndheves, kontrolleres og etterlevs. Som EØS-borger kan Anton fritt reise til Norge og arbeide. Imidlertid settes det ofte som premiss en arbeidskontrakt av et visst omfang og varighet for å få registreringsbevis i Norge, noe som igjen er en forutsetning for å kunne oppholde seg her i mer enn de seks månedene EØS-borgere kan være her visumfritt mens de søker arbeid. Engstelse for å miste jobben før registreringsbeviset er på plass, fører til at mange EØS-migranter aksepterer arbeidskår de vet ligger under normen. Det er også uheldig at arbeidsgivere kan sende inn A-meldinger til NAV uten at arbeidstaker vet eller forstår det, og at useriøse arbeidsgivere kan utnytte denne muligheten ved å sende gale A-meldinger, vente noen måneder med å sende inn, eller la det være, slik at arbeidstaker blir stående utenfor folketrygden, mens arbeidsgiver putter «skattetrekket» i egen lomme.

Videre er det i Norge ikke allmenngjort tariffavtale i restaurantbransjen. Det vil si at det ikke er et lovbrudd å betale Anton rundt førti kroner timen. Selv om arbeidssituasjonen hans ellers innebar atskillige overtredelser av arbeidsmiljøloven, kan disse være krevende å fremlegge sikre bevis for. Arbeidstilsyn og regionale verneombud fører tilsyn med og gjør oppsøkende arbeid mot restauranter, men etaten har selv påpekt hvordan deres redskaper og metoder, som i utgangspunktet er dialog- og tillitsbaserte, er lite egnet til å håndtere grov sosial dumping

og bevisste og gjentatte overtredelser (2). Det kan også stilles spørsmål ved hvorvidt det i nåværende lovverk finnes tilstrekkelig vern for ofrene for lovstridig arbeidsutbytting ved en eventuell rettsprosess (3).

Alt i alt skaper dette situasjonsbetinget sårbarhet som kan medføre større risiko for at migranter havner i – samt blir værende i, og dermed også større risiko for å ta skade av – prekære arbeidskår.

Arbeidsvilkårene Anton forteller om kan virke ekstreme. Jamført med ILOs indikatorliste på tvangsarbeid, kan sju av elleve punkter krysses

av (4). Likevel er det tydelig ut i fra hva både etater, fagbevegelse og hjelpeorganisasjoner mv., rapporterer fra sitt arbeid med tilreisende arbeidstakere – samt materiale fra eget forskningsarbeid – at hans erfaringer langt i fra er unike (5). Forskningsmessig kartlegging av hvor utbredt slike forhold er mangler foreløpig, men det er indikasjoner i egen og andres forskning på nødvendigheten av å møte utfordringene med målrettede tiltak på alle de tre nivåene skissert ovenfor.

Referanser

- 1) Se for eksempel
Departementene, 2017. Strategi mot arbeidslivskriminalitet. Revidert 13. Februar 2017. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2017/id2538515/> (27.04.2017).
Marsdal ME. 2014. Før demningen brister. Tiltakspakke mot arbeidslivskriminalitet. Rapport nr. 1 2014. Manifest senter for samfunnsanalyse.
- 2) Arbeidstilsynet, 2015. Erfaringer fra Arbeidstilsynets tilsyn mot sosial dumping. KOMPASS Tema nr. 1 2015.
- 3) Jfr. Utlendingsloven §108, tredje ledd, bokstav a) og b).
- 4) ILO SAP-FL, 2012. ILO indicators of Forced Labour. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm (27.04.2017).
- 5) Se for eksempel
Bjerke P, Eilertsen R. 2014. Mot et tredelt arbeidsliv. De Facto rapport 4/2014.
Engebretsen A I, Stapor M, Andenæs K. 2017. Polish workers on short-term contracts and in low-paying jobs in Sør-Trøndelag, Norway: A study of the unmet need for legal aid. NOVA notat 2/2017.
Friberg J H, Eldring K(red). 2013. Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic Countries. Patterns of migration, working conditions and recruitment practices. TemaNord 2013:570.
Kirkens Bymisjon i Oslo, 2016. Utsatte migranter og prekære arbeids- og levekår i Oslo. En erfaringsrapport fra Kirkens Bymisjons arbeid med nye brukergrupper. Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo: Februar 2016.



Medbestemmelse i helsesektoren

Eivind Falkum

Arbeidsforskingsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus

Medbestemmelsesbarometeret ble etablert for første gang i 2016. De seks fagforbundene Forbundet for ledelse og teknikk (FLT), Forskerforbundet, Lederne, Legeforeningen, Politiets Fellesforbund og SAFE gikk sammen med Arbeidsforskingsinstituttet ved Høgskolen i Oslo og Akershus i "Partnerskapet for Medbestemmelsesbarometeret". Partnerskapet finansierer de årlige undersøkelsene og initierer noen spesialtema for hvert år. En del av spørsmålene er faste og brukes til å bygge opp tidsserier. Medbestemmelsesbarometeret 2016 (MB 2016) ble kjørt av Kantar TNS (Gallup) i deres panel med ca. 45 000 respondenter. Det ble trukket et utvalg av 6000 arbeidstakere fra panelet. Vi fikk 3056 svar (ca. 50 prosent av underutvalget). Undersøkelsen er representativ for norske arbeidstakere langs vanlige variabler som alder, kjønn, bransje, utdanning, region osv. Her presenterer vi noen sammenlikninger av arbeidstakere i helsetjenester og pleie og omsorg med arbeidstakerne i hele undersøkelsen.

Mot et mer autoritært arbeidsliv – også i helsevesenet

I MB 2016 svarte 45 prosent av arbeidstakerne at de synes arbeidslivet utvikler seg i en mer autoritær retning, mens bare 10 prosent mener det utvikler seg i en mer demokratisk retning. I helsetjenestene er det 40 prosent som mener det går i en mer autoritær retning. I pleie og omsorg er det 41 prosent som har denne oppfatningen, altså noe lavere enn i arbeidslivet generelt.

Innflytelse på arbeidet

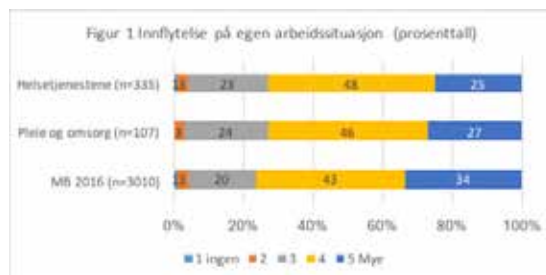
I Medbestemmelsesbarometeret 2016 har vi benyttet de samme variablene som i en undersøkelse Fafo gjennomførte i 2009 om bedrifts-



Ansatte i helsetjenestene styres med standardisering og kontroll i større grad enn i arbeidslivet generelt

demokratiets tilstand (Falkum et al 2009). Når vi sammenlikner finner vi at andelen som mener de har mye innflytelse (score 4 + 5 på skala fra 1 – 5) på egen arbeidssituasjon har sunket 12 prosentpoeng fra 2009 til 2016. I Figur 1 har vi sammenliknet svarene på de samme spørsmålene fra ansatte i helsetjenesten og ansatte i pleie og omsorg med totalt antall svar i MB 2016.

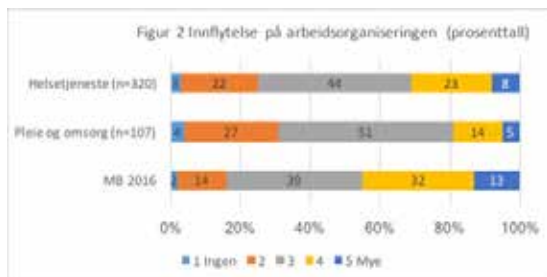
Figur 1



Figuren viser at ansatte i pleie og omsorg og helsetjenester har mye innflytelse på egen arbeidssituasjon. De som krysser av 4 og 5 på skalaen i figuren utgjør 73 prosent. I hele barometeret er denne andelen 77 prosent. Helsetjenester og pleie og omsorg ligger fire prosentpoeng lavere enn arbeidslivet generelt. Denne forskjellen er ikke så stor, men den ser ut til å gjelde i hele helsevesenet. Vi vil følge utviklingen fra år til år. Den andre demokrati-indikatoren i undersøkelsen har vi kalt innflytelse på arbeidsorganiseringen. Indeksen er satt sammen av spørsmål om din egen innflytelse på «hvem du jobber

sammen med», «på arbeidstempo», «på ressurser til å utføre jobben» og «på egen arbeidstid».

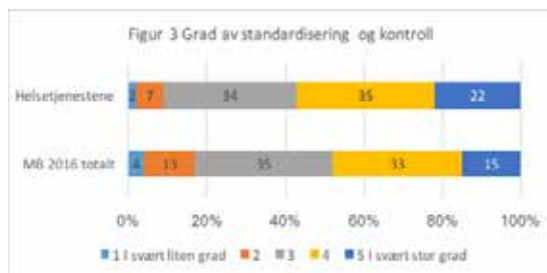
Figur 2 viser forskjellene mellom arbeidslivet, helsetjenestene og pleie og omsorg.



Ansatte i pleie og omsorg har minst innflytelse av alle bransjene i undersøkelsen med til sammen 19 prosent som scorer 4 + 5 på skalaen fra 1 – 5 i figuren. I helsetjenestene er det tilsvarende tallet 31 prosent, mens i arbeidslivet generelt er det 45 prosent som har stor innflytelse på organiseringen av arbeidet. Vi kan med andre ord slå fast at ansatte i helsevesenet har mindre innflytelse på egen arbeidssituasjon, og betydelig mye mindre innflytelse på organiseringen av arbeidet enn ansatte i noen annen bransje. Fra YS sitt Arbeidslivsbarometer vet vi også at andelen ansatte i pleie og omsorg som sier de er ledere med personalansvar for andre er lavere enn i noen andre bransjer, 11 prosent, mot 42 prosent i varehandelen som har størst andel ledere blant sine ansatte (Arbeidslivsbarometeret 2014).

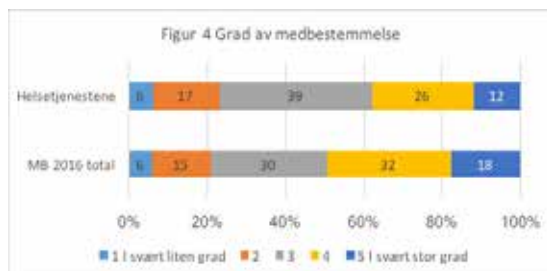
Styringsformer

Vi har skilt mellom fire ulike styringsformer. Her viser vi resultatet for helsetjenestene på to av dem: standardisering og kontroll er en indeks satt sammen av påstandene: «toppledelsen får stadig mer makt», «lederrollen har blitt byråkratisert det siste tiåret», «mellomledere har liten innflytelse på styringen av virksomheten», «ledelse handler mer og mer om å kontrollere og måle avvik» «retningslinjer for ledelse (enhetlig ledelse) reduserer ledelsens mulighet for bruk av skjønn». Figur 3 viser forskjeller i svarene fra helsetjenestene og arbeidslivet som helhet.



Ansatte i helsetjenestene styres med standardisering og kontroll i større grad enn i arbeidslivet generelt. Det er 9 prosentpoeng flere i helsetjenestene som scorer 4 + 5 på skalaen.

Medbestemmelse er også en indeks. Den er satt sammen av påstandene «vi tør å si hva vi mener om ledelsens avgjørelser», «ledelsen møter innvendinger konstruktivt», «ved faglig uenighet er toppledelsen åpen for innspill» og «forholdet mellom toppledelsen og ansatte er godt».



Figuren viser at styringsformene i helsetjenestene er langt mindre preget av en demokratisk og medbestemmelsesorientert ledelse enn i arbeidslivet generelt. Det er 12 prosentpoeng færre som scorer 4 + 5 på skalaen.

Ser vi figur 1 - 4 i sammenheng finner vi at helsetjenestene har en standardisert og kontrollerende styringsform med en tilsvarende mye lavere medbestemmelse for ansatte.

Standardisering, medbestemmelse og produktivitet

I Medbestemmelsesbarometeret 2016 laget vi også en indeks for egen opplevd produktivitet. Den er satt sammen av påstandene «I 2015 overoppfylte vi målsettingene våre», «Vi skaper stadig mer med mindre ressurser» og

«Kvaliteten i det vi leverer er svært god». Denne produktiviteten henger veldig svakt negativt, men signifikant sammen med styringsformen standardisering og kontroll (pearsons $r = -0,08$), og positivt og signifikant sammen med graden av medbestemmelse ($r = 0,27$). Standardisering og kontroll henger også signifikant negativt sammen med ressurstilgang ($r = -0,26$) og klarhet i organisasjonsstrukturen ($r = -0,26$). Medbestemmelse henger signifikant positivt sammen med ressurstilgang ($r = 0,38$) og med klarhet i organisasjonsstrukturen ($r = 0,46$).

Diskusjon: på vei mot autoritære styringsformer i helsetjenestene?

Helt siden NOU 1999:34 (Nytt millennium – nytt arbeidsliv) har arbeidsgiversiden hevdet at de trenger et mer fleksibelt arbeidsliv. Det var særlig reguleringen av arbeidstiden i arbeidsmiljøloven, det kollektive vernet av overtidsbruk og midlertidige ansettelser som ble liberalisert av Bondevik II regjeringen. Dette ble reversert av Stoltenberg I regjeringen samme år (2005). Den sittende regjeringen har åpnet for flere midlertidige stillinger og fått et ekspertutvalg til å utrede arbeidsordningene (NOU:1 2016).

I helsetjenestene, og særlig helseforetakene, går debatten friskt om styring ovenfra, standardisering i form av målstyring, svekket yringsfrihet og en frakopling av faglig kunnskap fra styring og ledelse. Funn i Medbestemmelsesbarometeret 2016 viser at helsepersonell har mindre innflytelse på egen arbeidssituasjon enn andre arbeidstakere. De har også betydelig mindre innflytelse på organiseringen av arbeidet. I tillegg er de underlagt et standardiserings og kontrollregime i mye større grad enn andre arbeidstakere. De har vesentlig svakere medbestemmelse. Det gjør det rimelig å stille et stort spørsmålstegn ved arbeidsgiverkravet om større fleksibilitet og individualiserte arbeidsplaner. Skal fleksibiliteten være til for arbeidsgiverne, arbeidstakerne eller for både arbeidsgiverne, arbeidstakerne og pasientene? Enda mer sentralisert styring ovenfra er ikke veien å gå hvis fleksibiliteten skal gavne virksomheten, ansatte og brukerne.

Medbestemmelsesbarometeret 2016 tyder på at sektoren er styrt ovenfra i betydelig sterkere grad enn resten av arbeidslivet. Det er derfor rimelig å spørre hvor den økte fleksibiliteten skal hentes fra uten å svekke medbestemmelsen og medvirkningen ytterligere.

Andre funn fra Medbestemmelsesbarometeret viser at den opplevde produktiviteten, organisasjonsklarheten og kvaliteten i arbeidslivet henger positivt sammen med medbestemmelse (den norske modellen). Individorientert styring og ledelse, som standardisering og kontroll, fører oftere til en konsentrasjon av makt i toppledelsen og henger negativt sammen med hvordan ansatte opplever både eget arbeid og resultatene av jobben de gjør. Bedre og mer effektive helsetjenester følger ikke automatisk med sterkere styring ovenfra. Erfaringene med den norsk arbeidslivsmodellen er faktisk omvendt.



Kontorlandskap, til skade eller gagn?

Bjørn Arne Øvrebø, NAV Arbeidslivssenter i Hordaland. E-post: boevr@online.no

Digitaliseringen av hverdagen hevdes å gi nye arbeidsformer, og i tråd med det er det en utvikling internasjonalt der man investerer i nye kontorløsninger for å kunne understøtte en mer nomadepreget, gruppebasert, fleksibel eller fjernbasert arbeidsstil [1]. Kontorlandskap hevdes også blant annet å styrke kommunikasjon, samhandling, innovasjon, kreativitet, utvikling, endringsevne og det sosiale. Stigende eiendomspriser og manglende plass i byer, økt bruk av hjemmekontor og miljøhensyn kan også være drivere. Brukerundersøkelsene både internasjonalt og nasjonalt er imidlertid urovekkende dårlige [2].

Metode

Denne artikkelen bygger på en litteraturgjennomgang gjort i forkant av høringsuttalelser til nytt kontorlandskapskonsept i NAV for Akademikerne ved NAV arbeidslivssenter i Hordaland og Norsk Psykologforening i NAV. Uttalelsene ble sendt i egenskap av tillitsvalgt i januar 2015. Det ble foretatt søk med Google på åpent internett med søkeord «open-plan office», «office landscape», «noise», «sound», «productivity», «communication», «flexible office», «combi offices», «activity based office» og «privacy». Det ble også foretatt søk med tilsvarende norske begreper som «kontorlandskap», «åpne kontorlandskap», «fleksible kontor», «kombikontor», «aktivitetsbaserte arbeidsplasser», «støy» «kommunikasjon», «produktivitet» og «privatsfære». Det ble valgt ut artikler (hovedsakelig oversiktsartikler), rapporter, doktorgradsarbeid og bøker fra anerkjente forskningsinstitusjoner og forlag, på norsk og engelsk. I den grad det ikke fantes litteratur tilgjengelig ble det brukt presseklipp.

Funn Støy

Støy synes å være et problem for 60% av dem som jobber i kontorlandskap, sammenliknet med 6% i cellekontor. Støy gir tap av konsentrasjon [3,4,5]. I en studie i Danmark fant man at hodepine, stress og mindre overskudd ga seg utslag i at 60% av de spurte opplevde nedsatt konsentrasjon, 35% sa de gjorde feil i jobben, mens nær 25% sa at støyen var så sjenerende at de må jobbe overtid for å få ro til å få gjort oppgavene sine [6]. I noen kontrollerte studier har det ikke vært mulig å påvise noen sammenheng mellom støy og økning av stresshormoner [3]. Andre studier viser det motsatte [6]. Sammenheng mellom støy og produktivitet ser ut til å variere i de studiene som er referert av Davies, Leach & Clegg, men forfatterne påpeker at generelt har laboratorieforsøk vist en klar sammenheng mellom økt bakgrunnsstøy og fallende arbeidsprestasjoner. Det å samle en stor, sammensatt arbeidsstokk i en standard åpen løsning kan dermed virke mot sin hensikt [1].

Undersøkelser blant ansatte harmonerer med kunnskapen om hvordan kontinuerlig bakgrunnsstøy på moderat nivå virker på hjernen [7-9]. For det første har støy, dvs. «uønsket lyd», direkte tilgang til hjernens emosjons/frykt – system. Konsekvensen kan bli vedvarende alarmberedskap og negativt stress. Dernevet vet vi at stresshormonet kortisol øker og kan forstyrre hjernens evne til planlegging, resonnering og impuls kontroll. En vanlig antakelse er at vi venner oss til støy («habituerer»). Det er ikke tilfelle. Tvert imot fører kontinuerlig eksponering til akkumulering og forverring av effekten [7-9].

Støyeksponering generelt gir økt risiko for svekket hørsel, hypertensjon, hjertelidelser, mistriivsel og irritabilitet ("annoyance"), søvnevansker, depresjon,

svekkede skoleprestasjoner, og svekket produktivitet [7-9]. Det er økende oppmerksomhet også rundt infralyd, dvs. lyd under 20Hz, som det menneskelige øret ikke kan oppfatte. Infralyd kan komme fra for eksempel vindmøllerparker og ventilasjonsanlegg i kontorbygg. Slike dype basstøner kan gi ubehag, fryktfølelse, søvnforstyrrelser, irritabilitet og utslittethet («fatigue») [8].

Sykefravær

I en studie av 2403 arbeidstakere i Danmark fant man for kontorlandskap med mer enn 6 arbeidsplasser en økning i gjennomsnittlig antall sykefraværsdager på 60% sammenliknet med cellekontor. Ansatte i 2 – personers kontorer hadde 50% økning av sykefravær, mens det ble notert 36% økning i 3 – 6 personers kontorer [10]. Tilsvarende funn er gjort i andre studier, også for fleksible kontorløsninger [4].

Teppegolv

Bruk av (heldekkende) tepper i kontorlandskap er ikke uproblematisk. Det finnes ingen akseptabel vitenskapelig dokumentasjon for å hevde at moderne teppegolv ikke utgjør et inneklimaproblem. Alle tepper kan knyttes til økt risiko for uønskede helseutfall i form av forverret astma, allergi og inflammatoriske responser, dels fordi renhold blir forsømt. Tepper bør derfor brukes med varsomhet der det er barn eller brukere med astma eller allergisykdom. Tepper bør også kun brukes der det er helt påkrevd av akustiske hensyn eller andre særskilte behov. [11].

Produktivitet

I kontrollerte studier synes arbeidseffektiviteten for standardiserte oppgaver å falle mellom 2 og 10% [12]. For arbeid som krever selvstendighet, variasjon i arbeidsoppgavene og konsentrasjon er det vanskeligere å anslå effektivitetstap, men pilotstudier antyder en nedgang på 30% [6,7]. I det hele synes utformingen av kontorene å kunne innebære en opp til 20% endring i arbeidseffektivitet. Litteraturen indikerer også at ansatte som ikke har kognitivt krevende oppgaver har større evne til å tilpasse seg uventede sosiale interaksjoner eller avbrytelser [1].



Forskningen oppsummert her indikerer at å åpne eller delvis åpne kontorlandskapstyper utgjør en helseisiko, spesielt der de utelukkende benyttes for å spare husleie og areal.

Kunnskapsdeling

I strid med intensjonen og enkelte studier fra perioden 1970 – 2002 ser det ut til at kontorlandskaper ikke fremmer kunnskapsdeling. I en kombinert litteratur- og empirisk studie av 42764 arbeidstakere i 303 kontorbygg i USA fant man at kontorlandskap heller syntes å hemme muligheter for samtaler som har et komplekst innhold. Økt distraksjon eller avbrytelser, sammen med andre faktorer som tap av konsentrasjon og motivasjon ble konsistent assosiert med åpne kontorlandskap med høy personaltetthet [5].

Brukertilfredshet

De som arbeider i kontorlandskap synes i stor grad å være negative til kontorlandskapskonseptet som følge av støy, tap av kontroll, problemer med ventilasjon etc. [5]. Cellekontorer syntes å skåre høyest på trivsel, fleksible kontorer - dvs. løsninger som lett kan endres etter brukernes behov - skåret høyest på arbeidstilfredstillelse, mens kontorlandskap skåret klart dårligst på alle parametere nevnt foran [4]. En landsdekkende undersøkelse fra Infact, se dn.no 29.08.14 ("Ansatte hater det - og sjefene sparer seg til fant"), antyder at så lite som 15% av norske arbeidstakere trives i kontorlandskap.

Økonomiske hensyn

Hvor mye man eventuelt sparer i areal er ikke klart. Blir ledere målt på arealeffektivitet kan det medføre ensidig vekt på denne ene parameteren mens arbeidseffektivitet, trivsel og helse settes til side [1]. Gitt at personalkostnadene typisk utgjør rundt 70 - 80% av driftskostnadene til kunnskapsorganisasjoner mens husleie utgjør 5 - 10% [2], kan ensidig vekt på arealeffektive løsninger vise seg som en kostbar form for effek-

tivisering. Det gir imidlertid en kortsiktig og lett dokumenterbar gevinst, mens kostnadene i form av redusert effektivitet etc. for en stor del forblir skjulte idet de er vanskelige å kvantifisere.

Eksisterende kunnskap blir ikke brukt

Litteraturen indikerer at årsaken til misnøyen med åpne kontorlandskap blant annet kan være at kunnskapen som finnes på området i liten grad blir trukket inn ved utformingen av lokaler; ledere baserer seg heller på egne fortolkninger og erfaringer med de ansattes arbeidsmønstre [1].

Standardisering

Erfaringene fra et sted kan ikke uten videre overføres til andre enheter eller «ruller ut» i organisasjonen, jfr. Davies, Leach & Clegg [1]. Disse forskerne fraråder standardisering. De peker på at der man ser ut til å lykkes er det gjennomført grundige analyser i forkant hvor man har involvert organisasjonspsykologer og alle berørte. I en studie av en prosjektorganisasjon fant man i et slikt tilfelle en 25% reduksjon i prosjektsyklustid, 75% reduksjon i tid brukt i formelle møter, økt læring, økt problemløsning – alt med økt produktkvalitet som resultat. Da dette ble forsøkt kopiert andre steder i organisasjonen feilet konseptet som en følge av motstand blant de ansatte, i all hovedsak som en følge av «top-down» - implementering og manglende medvirkning [1].

Hvilke kontorlandskapsløsninger kan fungere?

Fleksible kontorer kan vise seg å være veien å gå, men det empiriske grunnlaget er foreløpig svakt [1,13]. Det samme gjelder for aktivitetsbaserte arbeidsplasser, dvs. kontorløsninger som gjerne blir løst definert som kontorer med rom for spesielle behov. Hvis man velger kontorlandskap, synes små landskap (<6 plasser) å være det beste. Det anbefales å gjennomføre grundige funksjonsanalyser i forkant av hver kontorutforming, at alle berørte parter blir involvert og at man iverksetter følgende tiltak for å redusere problemene [12]:

- Fjerne/dempe støykilder som telefoner etc.
- Dempe spredning av støy ved å isolere printere etc.

- Bruk av støyabsorberende veggpaneler etc.
- Bruke maskerende støy med forsiktighet.
- Individuelle støydempende tiltak (f.eks. øreplugger).
- Plassere dem som samarbeider mest i grupper.
- Utarbeide etikette (ikke snakke, bruke telefon etc.).
- Stillerom for telefoner, samtaler, konsentrasjonsarbeid.
- Cellekontorer for dem som har oppgaver som krever konsentrasjon.

Drøfting

Funnene ser ut til å bekrefte Davies, Leach & Clegg sin påstand om at så vel som store muligheter for utvikling av organisasjonen, innebærer kontorutformingen betydelig risiko for organisasjoner i så vel økonomiske som organisatoriske og menneskelige termer [1]. Et hovedfunn hos dem er risiko for kognitiv overlast og overstimulering som følge av støy og avbrytelser. De viser blant annet til en studie av 38000 kunnskapsarbeideres bruk av det som i all hovedsak var åpne landskap, der man fant man at det største produktivitetstapet skyldes avbrytelser fra kolleger. En annen risiko var tap av «psychological privacy» [1].

De refererte studiene er for en stor del basert på selvrapporing. Innrapportert sykefravær har likevel ved kontroll vist seg å stemme godt overens med sykefraværregistre [10]. Studiene avdekker brukeropplevelser som indikerer uakseptable plager. Et problem er at litteraturen i for liten grad ser ut til å skille mellom ulike kontorlandskapstyper med det resultat at dataene får en del uønsket "støy" [1]. Det kan også innvendes at dette er studier gjort i utlandet. Studiene gjelder allmennmenneskelige forhold, og er gjort i kulturer som ligger nær vår egen - hovedsakelig Sverige, Danmark, Storbritannia og USA – så det synes rimelig å anta at resultatene for en stor del kan overføres til norske forhold. Jeg kjenner ikke til norske vitenskapelige studier på kontorlandskap, men InFact - undersøkelsen og de som er nevnt i Feiring antyder at resultatene er overførbare [6]. Knut Inge Fostervold sin litteraturgjennomgang i Ramazzini nr.1, 2009, s.13-15, må likevel nevnes

i denne sammenhengen. Det pågår minst to forskningsprosjektprosjekter i Norge om kontorer – ett ved SINTEF Teknologi og Samfunn («K2 – morgendagens arbeidsplass») og ett annet ved Høgskolen i Bergen («SMAP») - der man har som mål å forbedre kunnskapsarbeid i forbindelse med endring av bygg. Så vidt jeg vet foreligger det ennå ikke resultater fra prosjektene.

Konklusjon

Forskningen oppsummert her indikerer at åpne eller delvis åpne kontorlandskapstyper utgjør en helserisiko, spesielt der de utelukkende benyttes for å spare husleie og areal. Litteraturgjennomgangen tilsier også forsiktighet med åpne kontorlandskap fordi de ansatte ikke klarer å tilpasse seg forholdene slik man har antatt [5]. Åpne kontorlandskap vil med stor sannsynlighet utfordre arbeidstakere som har arbeidsoppgaver som krever konsentrasjon og de virksomhetene hvor informasjonssikkerhet er kritisk.

Åpne kontorlandskap kan være nyttige for kreative yrker som reklame, markedsføring og serviceyrker hvis man definerer kreativitet som det «å finne nye idéer og løsninger». Hvis man derimot ønsker inn-

ovasjon som kan defineres som «tilsiktet endring i produksjon av varer og tjenester», stiller det andre krav til tenkning, konsentrasjon og faglighet; til slikt anbefales stille arbeidsrom.

Det er tydeligvis mange fallgruver i planlegging og under bygging. I stedet for økt kommunikasjon, samhandling og fleksibilitet kan man få negativt stress og dermed irritabilitet og konflikter i arbeidsmiljøene med økt turnover og større fravær som konsekvens. U hensiktsmessige landskapsløsninger kan da gi tendenser til stille fragmentering av organisasjonen der det er mulig å velge seg andre arbeidssteder [1].

Bjørn Arne Øvrebo, siviløkonom og psykolog. Ansatt som rådgiver ved NAV Arbeidslivssenter i Hordaland siden oktober 2004. Tillitsvalgt for Akademikerne ved NAV Arbeidslivssenter i Hordaland 2007 – 2015. Varahovedtillitsvalgt for Norsk Psykologforening i NAV 2006 – 2015, hovedtillitsvalgt 2015 - 2016. Synspunktene står for forfatters egen regning. E – post: boevr@online.no

Litteratur

1. Davies, M.C., Leach, D.J., Clegg, C.W. The physical environment of the office: contemporary and emerging issues. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 2011;26:193-237.
2. Karlsen, J.K. Åpent kontorlandskap eller cellekontor? I: Tid til arbeid – tid til overs. Tidstyver, teknologi og åpne kontorlandskap. Oslo: Cappelen Damm;2015. s. 119-147.
3. Clausen, G. et al. Støy og stress i storrumskontorer. Sluttrapport til Arbeidsmiljøforskningsfonden. Danmark: NFA & Center for Indeklima og Energi, DTU; 2013. 22 s.
4. Danielsson, C.D. et al. Office design's impact on sick leave rates. *Ergonomics*. 2014;57(2):139-147. London: Taylor & Francis.
5. Kim, J. & De Dear, R. Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*. 2013;36:18-26.
6. Feiring, E. Åpne kontorlandskap stresser hjernen. *Tidsskrift for Den Norske Legeforening*. 2014;11(134):1171.
7. Cowan, J.P. The effects of Sound on People. Chichester: John Wiley & Sons; 2016. 208 s.
8. Eggermont, J.J. Noise and the brain. Experience Dependent Development and Adult Plasticity. London: Elsevier; 2014. 374 s.
9. Lie, A. et al. Støy i arbeidslivet og helse. Stami-rapport nr. 10, årgang 14. 106 s. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt; 2013.
10. Pejtersen, J.H. et al. Sickness absence associated with shared and open-plan offices – a national cross sectional questionnaire survey. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 2011; 37 (5):376-382.
11. Bakke, J.V. et al. Tepegulv, inneløst klima og helsepåvirkning. *Allergi i praksis*. 2016;2:46-54.
12. Jahncke, H. Cognitive performance and restoration in open-plan office noise. PhD dissertation, University of Gävle, Sweden, Faculty of Engineering and Sustainable Development;2012. 41 s.
13. Danielsson, C.D. The office – an explorative study. PhD dissertation, Stockholm: KTH School of Architecture and Built Environment, Royal Institute of Technology;2010. 122 s.



NAMF og NFAM

Årsmøte og Vårkonferanse 2017

Stavanger 10.-11. mai

Årets evenement åpnet riktig blomstrende med besøk til Flor og Fjære, en opplevelse i skjærgården for de som ankom oljebyen allerede 9. Mai. Morgenen etter ønsket den lokale arrangementskomiteen, Frode Kleppstø og Arne Nysæther velkommen til et program satt sammen av styrene NAMF/NFAM og med Laila Torp og Marit Skogstad som møteledere.

Konferansen hadde fire bolker, Helse offshore og BHT i Norden første dag og BHT og nye utfordringer andre dag, samt "et lynkurs i konflikthåndtering som gjorde at vi sparte oss for to års deltidsstudium i København." (Sitat kursholder Hill Øien). Stort sett var det høyt faglig nivå over innleggene med Professor Andreas Holtermann fra København som den aller mest interessante. Han viste seg å være en feskarsønn fra Stamsund som svarte positivt på spørsmålet "Står det dårlig til med "gutta på gølvet"? Han presenterte det han kalte Fysisk aktivitetsparadoks som peker på at risiko for hjerte/karsykdom øker med økende fysisk belastning i arbeid, men minker, som vi veit, med fysisk aktivitet i fritida.

Til Årsmøtet møtte 32 medlemmer. Forhandlingene gikk greit unna og NAMF fikk ny leder, Tone Eriksen, som ble valgt med akklamasjon, noe som også, meget fortjent, ble avtroppende leder, Knut Skyberg til del.

Det nye styret i NAMF har følgende sammensetning:

Tone Eriksen leder, Arne Nysæther, Kjersti Skantze, Monika Lønning, Ingrid S. Mehlum, Laila Torp.



Tone Eriksen, ny leder i NAMF

Styret i NFAM har Laila Torp som leder og består for øvrig av de samme personene som over.

Arrangørene fortjener stor takk for et vellykket arrangement!

Håkon Lasse Leira



@RNEBLIKK - BETRAKTNINGER
FRA DEN ARBEIDSMEDISINSKE SIDELINJA

Forskning

Ørn Terje Foss

A propos forskning og jakten på kunnskap – ifølge Oxford Dictionaries er årets ord i 2016 «post-truth», eller det som vi på norsk kanskje vil kalle «postfakta» (1). Ordet er vel først og fremst aktualisert av den amerikanske presidentvalgkampanjen, hvor denne definisjonen av adjektivet «post-truth» ser ut til å være dekkende: «relating to or denoting circumstances in which objective facts are less influential in shaping public opinion than appeals to emotion and personal belief».

I denne postfakta-tidsalder kan det være på sin plass å spørre forsiktig om vi kan stole på det som presenteres av forskningsresultater fra universiteter og andre forskningsmiljøer. Vi har vel alle blitt litt mer skeptiske etter avsløringer om direkte juks med forskningsresultater, og vi aner at det har noe å si hvem som finansierer forskningen og hva som er i finansieringskildens interesse. Men hvor mange «kjedelige» og uønskede forskningsfunn forblir hemmelige (upubliserte) for hver publiserte artikkel med et «interessant» resultat? Og er vi obs når det gjelder den negative utviklingen for den frie forskningens kår og hvordan det påvirker hva vi får presentert som objektive forskningsresultater?

I tidsskriftet Nature sto det nylig en artikkel om unge forskere og deres problemer; «Young, talented and fed-up: scientists tell their stories» (2). Kortversjonen er at de er utsatt for et historisk høyt press om å publisere, skaffe forskningsmidler og fast jobb, mens det blir stadig mindre tid til å bedrive faktisk forskning. Nature la ut en melding på Facebook hvor de

spurte nyetablerte, unge forskere om hvilke utfordringer de sto overfor. Som svar fikk de i løpet av en uke en formidabel strøm av fortvilelse og bekymring fra nesten 300 forskere rundt i verden. Her er noen eksempler:

Desperat jakt på forskningsmidler gir liten tid til forskning: *“I spent almost all of my time fundraising, and the time spent on executing research was less than 5%.”*

“

I denne postfakta-tidsalder kan det være på sin plass å spørre forsiktig om vi kan stole på det som presenteres av forskningsresultater fra universiteter og andre forskningsmiljøer.»

Ekstrem konkurranse får mange forskere til å kutte i svingene: *“There’s work that is clearly beautifully done, but there’s also work that is done sloppily, overhyped, even fabricated. Current pressures and incentives mean that being first but wrong pays off better than being second and right.”*

Lange arbeidsdager: *“The kind of culture we have is that you can’t be a successful academic on 40 hours a week. I struggle with how I really don’t want to open my laptop again at 9 p.m. when I sit down on the couch. But I want that Nature paper, I want that big grant.”*

Kjønnsdiskriminering:

In the survey, Nature received roughly a dozen comments from young scientists who indicated that sexism, gender bias or lack of support for women held back their careers.

Generasjonskløften mellom gamle og unge forskere, hvor forskere fra dessertgenerasjonen med lenger ansiennitet og lederstillinger står sterkere i konkurransen om fondene:

"What are the challenges facing young scientists?" "Old scientists," one respondent shot right back.

Unge og gamle forskere opplever det samme påtrykket for å publisere, men blir på samme tid nedtynget av økende byråkratiske oppgaver med liten administrativ støtte. De blir bedømt ut fra hvor gode de er til å publisere og skaffe forskningsmidler - men uten klare mål ender de opp med bare å hoste opp artikkel etter artikkel.

Så kan man spørre seg; har denne utviklingen noen negativ innflytelse på forskningen og forskerne? Ifølge Bruce Alberts, tidligere president i det amerikanske vitenskapsakademiet, er svaret ja. Han sier at den ekstreme konkurranse-situasjonen hemmer kreativiteten og tvinger forskerne til å drive middelmådig forskning – arbeid som gir forutsigbare, men uinteressante resultater. Mens det vi trenger er belønning til de som skiller seg ut ved å gjøre innovative ting.

Et eksempel til ettertanke er historien til Peter Higgs, britisk forsker som i en alder av 84 år fikk Nobelprisen i fysikk i 2013 for sitt banebrytende arbeide med å identifisere Higgs-partikkelen (Higgs boson). I et intervju med the Guardian (3) sier han rett ut at han ikke tror det finnes noe universitet som ville ha ansatt ham i dag, fordi han ikke ville bli ansett som produktiv nok. Faktisk så regner han med at han ville ha fått sparken fra universitetet i Edinburg på 1980-tallet hvis ikke det var for at han i 1980 for første gang ble nominert til Nobelprisen for sitt arbeid innen kvantefysikken med elementærpartikler.

Etter publisering av artikkelen hans i 1964 og til han ble pensjonert i 1996 har Higgs aldri sendt en e-post, surfet på internett eller brukt en mobiltelefon, og han publiserte færre enn 10 nye vitenskapelige artikler. Slik han kjenner dagens akademiske kultur med krav om forskningssamarbeid og artikkelproduksjon, sier han det er vanskelig å forestille seg hvordan han skulle klare å få tilstrekkelig fred og ro nå til å gjøre det han gjorde i 1964. Og som du skjønner, han er ikke akkurat noen tilhenger av målstyring slik det har blitt innført seinere: Når universitetsavdelingen hans gjennomførte sine forskningsevalueringer og ba alle fylle ut sine publikasjonslister, stilte han avdelingsledelsen i forlegenhet ved stadig å returnere et ark med «None» i protest.

Umiddelbart får dette med postfakta meg til å tenke på vår hjemlige andedam med den evige diskusjonen om hvorfor BHT fortsatt selger og leverer generelle helsekontroller i åpen trass mot den objektive sannheten formidlet av Cochrane's systematiske gjennomgang av studier på effekten av disse helsekontrollene: De gir verken redusert sykkelighet, dødelighet eller sykefravær (4). En forklaring er naturlig nok at det kan være noen penger å tjene på slike helsekontroller for en kommersiell helsebedrift. Men vet vi hva det er som former kundenes oppfatning og tro på at dette tilsynelatende er en nyttig investering? Kanskje det kunne være et tema for egeninitiert forskning utført av BHT-personale å finne en mer rasjonell forklaring på hvorfor bedrifter bestiller tjenester uten dokumentert effekt, eller om noen kan dokumentere positive effekter av generelle helsekontroller for andre parametere enn de Cochrane har inkludert?

Forskning på arbeidsmedisinske temaer av betydning for det norske arbeidsliv er så mye mer enn det STAMI og de arbeidsmedisinske avdelingene bedriver av akademisk fundert forskning. Formidling av små og store prosjekter utført i bedriftshelsetjenestenes eller medlemsbedriftenes regi kan også gi ny kunnskap og innsikt. Som beskrevet i «Veiledningshåndbok for arbeidsmedisin» (5) er det en obligatorisk del

av spesialistutdannelsen at hver kandidat skal utarbeide et systematisk skriftlig arbeid basert på vitenskapelig forskning/prosjektarbeid, fagutvikling eller kvalitetssikring. Det er et bevisst valg at det skriftlige arbeidet skal gjennomføres i løpet av veiledningsprogrammet, fordi kandidatene da har anledning til å drøfte og legge fram arbeidet.

Men i hver eneste veiledningsgruppe jeg har hatt, er det å komme i gang og finne et egnet tema, gjennomføre og presentere det skriftlige arbeidet, tilsynelatende den største utfordringen kandidatene har. For å endre på det må kanskje skuldrene og kravene senkes, og vi må slutte å tro eller framstille det som at det som bedrives i BHT er B-forskning sammenlignet med institusjonsbasert forskning, som har andre formalkrav. Og om forskningen i BHT bekrefter et «kjedelig» resultat kjent fra før eller om det gjøres funn som andre kan lære av;

Få ut fingeren, få fram skriveredskapet og få arbeidet publisert, gjerne i Ramazzini!

@rn Terje Foss

Referanser

1. Oxford Dictionaries Word of the Year 2016: <https://www.oxford-dictionaries.com/press/news/2016/11/17/WOTY-16>
2. Nature vol 538; 27. oktober 2016: "Young, talented and fed-up: scientists tell their stories" http://www.nature.com/poly_fs/1.208721/menu/main/topColumns/topLeftColumn/pdf/538446a1.pdf
3. The Guardian, 6. desember 2013: <https://www.theguardian.com/science/2013/dec/06/peter-higgs-boson-academic-system>
4. Cochrane Systematic Review: General health checks in adults for reducing morbidity and mortality from disease: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/14651858.CD009009.pub2/abstract;jsessionid=ECCE967794E77F7957B8C46533727CFA.f02t04>
5. Veiledningshåndbok I arbeidsmedisin, Legeforeningen 2003: <http://legeforeningen.no/Emner/Spesialiteter/Arbeidsmedisin/veiledningshandbok-i-arbeidsmedisin-pdf1/>

VEILEDNINGSGRUPPER I ARBEIDSMEDISIN

Oppstart i Oslo, Skien og Bergen høsten 2017

Er du eller har du kollegaer som er klare til å starte i veiledningsgruppe i arbeidsmedisin?

Tre grupper skal starte høsten 2017.

Benytt denne anledningen til å komme videre med spesialistutdanningen.

Påmelding til konsulent Ruth Skolseg i legeforeningen, medisinsk fagavdeling.

E-post: ruth.skolseg@legeforeningen.no, eller tlf. 23 10 91 03 innen 10. august.

Ta gjerne kontakt med veilederkoordinator i arbeidsmedisin Tor Erik Danielsen tlf. 97010897 om du skulle ha spørsmål om veiledningsprogrammet.



En varseltekant fra fortiden

Anniken Sandvik, Seksjon for Miljø- og arbeidsmedisin, Oslo Universitetssykehus Ullevål

På begynnelsen av 1900-tallet var det en omfattende tekstilindustri i New York: Det fantes over 500 klesfabrikker med til sammen over 40 000 ansatte (1). Ved The Triangle Shirtwaist Factory sydde man såkalte «shirtwaists», en type skjortelignende bluse laget av bomull eller lin. Plagget var rimelig og svært populært hos unge kvinner, som ofte brukte det som arbeidsantrekk sammen med et langt skjørt. Triangle-fabrikken holdt til i de tre øverste etasjene i et 10-etasjes høyhus i Greenwich Village, et sentralt strøk i New York. Ca 600 personer var ansatt her, i hovedsak unge kvinner med innvandrerbakgrunn, de fleste fra Italia eller Øst-Europa, og mange av dem var jødiske. De fleste var i 20-årene, den yngste var bare 15 år gammel. I fabrikken satt kvinnene tett sammen i lange rekker bak symaskinene. Arbeidsdagene var lange og lønnen var lav. Arbeidsforholdene var sannsynligvis ikke ulike dem vi i dag kan finne ved såkalte «sweatshops» i Asia.

Mot slutten av arbeidsdagen lørdag den 25. mars 1911 brøt det ut en katastrofal brann ved fabrikken. Sannsynligvis startet brannen ved at en gnist eller en sigarettstump antente stoffrester som lå samlet i en søppelbøtte. Brannen spredte seg raskt. De fleste av dem som befant seg i tiende og åttende etasje klarte å komme seg ut av bygget, men arbeiderne i niende etasje ble stengt inne. Det viste seg i ettertid at dørene til trappen i denne etasjen var låst. Arbeidsgiverne hadde låst dørene for å kunne kontrollere at de ansatte ikke stjal stoffrester fra fabrikken. Brannvesenet kom raskt til stedet, men var ikke i stand til å redde noen ut fra bygningen, fordi stigene på brannbilene ikke nådde høyere opp enn til sjette etasje. Branntrappene

på bygget var ikke vedlikeholdt og løsnet når man prøvde å bruke dem. Noen få klarte å redde seg ut ved å bruke heisen, men også den ble raskt ubrukelig. Det fortelles at desperate kvinner forsøkte å fire seg ned i heiswirene i sjakten, men at de falt ned på heisen og at tyngden av disse kroppene gjorde at heisen havarerte. Til slutt var det mange som ikke så annen mulighet enn å hoppe ut av vinduene. Brannmenn og forbipasserende ble vitne til grufulle scener, der kvinner hoppet i døden og traff fortauet med voldsom kraft. Sekstito kvinner døde på denne måten. Til sammen mistet 146 arbeidere livet i brannen, 123 kvinner og 23 menn (2). Brannen førte umiddelbart til kraftige reaksjoner i offentligheten. Halvannet år tidligere hadde det vært en omfattende streik ved fabrikken. Her



Tegning publisert i den sosialistiske avisen The New York Call to dager etter brannen, 27.mars 1911. Tegner John Sloan (1871-1951)



hadde arbeiderne, sammen med protesten mot lave lønninger og lang arbeidstid, nettopp uttrykt bekymring for dårlig brannsikkerhet. Eierne av fabrikken, Isak Harris og Marc Blanc, ble saksøkt for drap. At dørene i niende etasje hadde vært låst, fant man spesielt skjerpene. Det ble diskutert hvorvidt eierne hadde kjent til de låste dørene. Resultatet av rettssaken ble likevel at eierne ble frikjent på alle punkter. I løpet av rettssaken forsøkte man å legge skylden på arbeiderne selv for at de hadde fått panikk og derfor omkom i brannen: «I can't see that any one was responsible...it must have been an act of God. I think the factory was well managed, and was as good or better than many others. I think that the girls, who undoubtedly have not as much intelligence as others might have in other walks of life, were inclined to fly into a panic.» (3).

Den gang var det slett ikke uvanlig å skylde på ofrene selv ved en arbeidsulykke: de hadde sannsynligvis vært dumme eller uoppmerksomme. Det var heller ikke uvanlig å søke etter psykologiske forklaringer på ulykker. I 1914 hevdet sågar Sigmund Freud (1856-1939) at enhver ulykke var en selvpåført skade, en måte arbeideren søkte å løse indre konflikter på (4).

Arbeidsulykker forekom ofte i USA ved forrige århundreskifte: Man antar at omlag 100 personer døde på jobben hver eneste dag i det første tiåret av 1900-tallet (5). Mange ulykker skjedde i gruveindustrien, i ulike typer arbeid med maskiner eller i forbindelse med jernbanebygging. Likevel var det først med brannen ved Triangle-fabrikken at den politiske oppmerksomheten ble så stor at det medførte endringer i lovgivning og politikk knyttet til arbeidervern. Triangle-brannen var svært synlig: Å se unge kvinner brenne i hjel eller hoppe i døden midt i sentrum av en storby gjør dypt inntrykk og har kraftig symbolverdi. Vi kan finne paralleller til norske forhold og den politiske sprekraften som lå i beskuelen av vansirede unge kvinner med fosfornekrose i forbindelse med fyrstikkerarbeidstreiken i Kristiania i 1889 (4). Inntil 1911 var amerikansk lovgivning av en slik karakter at det i praksis var svært vanskelig å holde arbeidsgivere ansvar-

lige for arbeidsulykker. Dette ble imidlertid raskt endret i etterkant av Triangle-brannen. Det ble klart at arbeidsgivernes styring hadde påvirkning på ulykkesrisikoen, og at organiseringen av arbeidsplassen måtte bli et offentlig anliggende (6).

Det er dessverre ikke uvanlig at reguleringer av sikkerheten i arbeidslivet først kommer på plass etter at skaden har skjedd. Altfor ofte må de svakeste betale prisen, med liv og helse. Brannen ved Triangle-fabrikken er en tragisk påminnelse om dette – den bør bli stående som en varseltrekant fra fortiden.

Referanser

1. Lanier Pence, P. And all who jumped died: The Triangle Shirtwaist factory fire. *Management Decision*, 2003; 41.4: 407.
2. Von Drehle, David. *Triangle: the fire that changed America*. Grove Press, 2004.
3. Stein, L. The Triangle Fire. 1962. Sitert etter McEvoy, A 1995, s 637.
4. Bjørnson Ø. 100 år for bedre arbeidsmiljø. 1993. Tiden Norsk Forlag A/S.
5. Rosner D, Markowitz G (eds.). *Dying for work: Workers safety and health in twentieth-century America*. 1987, Indiana University Press.
6. McEvoy AF. The Triangle Shirtwaist Factory Fire of 1911: Social Change, Industrial Accidents, and the Evolution of Common-Sense Causality. *1995 Law and Social Inquiry*; 20: 621-51.



Under overflaten av Russland; erfaringer fra en undersøkelse av helse hos gruvearbeidere på Kolahalvøya

Morten Skandfer PhD, førsteamanuensis II 'Arbeidshelse i nord' ved ISM UiT Norges Arktiske Universitet, bedriftslege Hemis Bedriftshelsetjeneste

En høstdag for ti år siden kjørte en minibuss med en gruppe gjester fra Norge sørover på Kolahalvøya. I minibussen satt representanter fra det arbeids- og miljømedisinske miljøet i Tromsø, en sjåfør og en tolk.

Reisen gikk fra storbyen Murmansk og møter hos guvernøren, til gruveområdet ved Hibinyfjellene midt på Kolahalvøya. Inntrykkene langs veien var kontrastfylte; fra uberørt vakker villmark til svære, forurensede industrikomplekser med avsvidd vegetasjon. Målet var byene Apatity og Kirovsk. Vi ønsket å finne og knytte kontakter med russiske fagmiljøer innen arbeidsmedisin. Satsingen på Nordområdene var nettopp gitt høy prioritet i Norge og nye muligheter kunne ligge i samarbeid med naboene i øst. Forbindelsen mellom Norge og Russland var i rask utvikling og samarbeidet blomstret på mange felt. Ikke minst økonomisk, med planer om felles utbygging av olje og gass øst i Barentshavet. I tillegg har begge land store mineralressurser i nord; regionen er det største området for gruvedrift i Europa. For de ansatte i gruvene kan jobben være forbundet med betydelig helserisiko. Vi ønsket å lære mer om næringen og de arbeidsmedisinske sidene ved denne, med særlig fokus på arbeid under kalde forhold langt mot nord.

Byene Kirovsk ligger i de mineralrike Hibinyfjellene. Der ligger også den arbeidsmedisinske klinikken Kola Research Laboratory of Occupational Health, (KRLOH). Institusjonen har både forskning og arbeidsmedisinske tilbud; poliklinikk, sengepost og årlige omfattende helsekontroller av de gruveansatte. Gruppen fra Tromsø ble mottatt med stor gjestfrihet og en viss undring. Hvorfor

hadde vi kommet hele den lange veien? Gode diskusjoner avdekket noen felles faglige interesser og gjensidig behov for å utvikle nye faglige øst-vest forbindelser. Og selv om svært mye var forskjellig var det likevel en felles forståelse og opplevelse av det å bo og arbeide i nord; med lange vintre, store avstander og mektig natur under det samme nordlyset. Denne opplevelsen av fellesskap som naboer i nord var påfallende sterk og skulle vedvare.

Kirovsk er et gruvesamfunn og 'company town' der det drives fem gruver av to selskaper, både åpne gruver og undergrunns-gruver. Dette er verdens største produsent av fosfat fra apatitt som brukes til produksjon av kunstgjødsel. Tretten tusen ansatte jobber i gruverelatert virksomhet i Kirovsk. Svært mange av dem kjører en eller annen type tungt kjøretøy eller tog. Arbeidet i dagbruddene foregår hver dag året rundt, og fem dager i uka i underjordiske gruvene.

Etttersom vi satte oss inn i problemstillingene og fant felles faglige interesser med de russiske kollegene ble det klart at det store antallet ansatte i et gruveselskap gav gode muligheter for å gjøre epidemiologiske studier. To vanlig forekommende eksponeringer var helkroppsvibrasjon og arbeid i kalde omgivelser. Førere av kjøretøy opplevde helkroppsvibrasjon i store deler av et åttetimers skift med kjøring på ujevnt underlag. Arbeid i kjølige omgivelser var utbredt; ned til minus førti grader i dagbruddene og konstant pluss fem til syv grader i de underjordiske gruvene. I tillegg hadde sistnevnte også fuktige omgivelser grunnet vannkjølte maskiner og lekkasje av grunnvann. Disse forholdene opplevde vi selv under flere dager i



Dagbruddene i Kirovsk er blant Europas største. Kaldt klima preger store deler av året. Foto: Arild Øvrum

gruvene, og det gav verdifull innsikt og forståelse for driften, arbeidsforholdene og eksponerings-situasjonen. Muskelskjelettproblemer var den hyppigst rapporterte helseplagen ved KRLOH, fulgt av luftveisplager. Muskelskjelettplager kan godkjennes som yrkessykdom i Russland, etter vurdering i flere komiteer og spesialistpaneler med omfattende tester. Antallet godkjente yrkessykdommer har generelt vært økende siden 90-tallet og forklares i Russland med bedre registrering og oppfølging (1).

En vesentlig forskjell fra risikoforståelsen i norsk arbeidsmedisin med forebyggende tiltak, reduksjon av dose, substitusjon og verneutstyr, er at den russiske tilnærmingen er mer innrettet mot kontroll, reparasjon og kompensasjon. Jo høyere risikoscore desto høyere lønn, hyppigere sanatorieopphold og lavere pensjonsalder. De russiske arbeidsmedisinerne opplevde også at ansatte ofte underrapporterte helseplager for å beholde jobb og lønn, særlig om de jobbet i yrker med høy risikoscore og flere kompenserende goder (2).

Vi bestemte oss sammen med våre russiske kolleger for å gjøre en epidemiologisk tverrsnittsun- dersøkelse med fokus på muskelskjelettplager blant gruvearbeidere eksponert for helkroppsvibrasjon og kalde arbeidsforhold. For å legge grunnlaget for en større studie var det nødvendig å først levere konkrete resultater i form av yrkes-

hygieniske måleserier i gruvene og risikovurderinger som ble sammenfattet i rapporter, abstracts og innlegg på workshops og konferanser. Dette gav verdifull innsikt i eksponeringsbildet og driften av gruvene. Det viste både oss og de russiske partnerne at praktisk og faglig samarbeid ikke bare var mulig men også spennende og givende. Vi publiserte også yrkeshygieniske artikler i Russland, dette var viktig for våre kolleger der (3). Slik tok vi prosjektet steg for steg fremover.

For å skape et grunnlag for et større og mer varig faglig samarbeid utover disse korte kartleggingene var det viktig å forankre det i ledelsen i den russiske nordområdehovedstaden St Petersburg. KRLOH klinikken i Kirovsk er en filial av et føderalt arbeids- og miljømedisinsk institutt i St Petersburg: North West Public Health Research Centre (NWPHERC). Det ble også brukt tid på å bygge nettverk og tillit hos ledelsen i selskapet, deres bedriftshelsetjeneste og fagorganisasjonene. Ønskene om samarbeid var gjensidige og våre russiske partnere var ofte mer konkrete på et tidligere tidspunkt enn oss, og de foreslo et nytt forum for faglig utveksling: Barents Workshop of Occupational Health. Russerne arrangerte den første workshopen i Kirovsk. Finansieringskilder til nordområdesatsing muliggjorde reiser og faglige møter. Slike møteplasser var også viktig for å utvikle det sosiale fundamentet for videre samarbeid, i tillegg til arbeid med protokoller og

kontrakter. Parallelt tok vi russiskundervisning, det satte våre partnere stor pris på. Sammen siktet vi mot en større studie som forutsatte en arbeidsinnsats som ville bli ressurskrevende, og dette måtte formaliseres. Russerne var nøye på formaliteter, men det gjorde samarbeidet mer forutsigbart. Det ble laget kontrakter om intensjoner og gjensidige forpliktelser, forankret i ledelsene ved UNN og NWPHERC. Nå kunne vi gå videre med de faglige forberedelsene. Problemstillingen 'muskelskjelettplager hos gruveansatte i kalde omgivelser' var arbeidstittel. Det ble klart at eksisterende databaser på KRLOH ville være vanskelige å benytte, så data måtte innsamles med egne metoder, basert på etablerte verktøy. Vi bestemte oss for å lage et eget spørreskjema til formålet. I arbeidet med protokollen og spesielt spørreskjemaet tok vi kontakt med kolleger ved Arbeidsmedisinsk Avdeling ved Universitetet i Umeå, der de har lang og bred erfaring med studier av vibrasjon og helseproblemer. Vi etablerte også kontakt med Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) i Oulu og fikk gode innspill om arbeid i kalde omgivelser. Disse så også den bredere nytten i å inngå i et nettverk av fire samarbeidende institusjoner i nord, og vi fulgte opp det russiske initiativet med Barents Workshop of Occupational Health med konferanser i Tromsø, Umeå og Oulu. Slik ble et nytt arbeidsmedisinsk nettverk etablert og utviklet.

Bidragene fra fagmiljøene i Umeå og Oulu var svært verdifulle for å utvikle protokollen til den epidemiologiske studien vi skulle gjennomføre i Kirovsk. Den ble designet som en tverrsnittstudie med elementer fra tidligere publiserte studier og velkjente metoder; Tromsøundersøkelsen, Nordic Questionnaire og VIBRISKS (4). Dette ble oversatt til russisk og testet på et utvalg av russiske gruvearbeidere. De syntes skjemaet var alt for langt og fant flere spørsmålsstillinger som var upresise. Skjemaet ble forbedret og dette spisset både problemstilling og fokus hos alle involverte. Studien ble kalt Barents Health 2010. Protokollen ble godkjent av regional etisk komite (REK Nord). På dette tidspunktet hadde det ikke vært tilsvarende krav til etisk godkjenning av medisinske

forskningsprotokoller i Russland, men en nyopprettet komite i Arkhangelsk vurderte og godkjente protokollen som en av sine første oppgaver. Senere har prosjekter fra KRLOH hatt dette som en standard prosedyre. Som en del av den etiske overbygningen understreket vi i invitasjoner og informasjon til deltakerne at medvirkning skulle være frivillig etter informert samtykke. Dette skulle paradoksalt nok vise seg å bli mottatt med noe mistenksomhet av enkelte deltakere, som var vant til mindre grad av frivillighet, informasjon og samtykke. For å øke oppslutningen og interessen for deltakelse informerte vi gjennom kanalene i bedriftsledelsen og fagorganisasjonene. Datainnsamlingen med spørreskjema inngikk som en ekstra post under den årlige helsekontrollen av gruvearbeidere med egnet lokale og trent personale som kunne bistå ved eventuelle spørsmål. Datainnsamlingen foregikk gjennom hele 2010 og dannet en database. Skjemaene var godt fylt ut av deltakerne med få manglende svar. I etterkant kunne vi ønske at enkelte spørsmål var mer spesifikke. Spørsmålsstillingene var imidlertid beholdt slik de var formulert i de originale undersøkelsene, og dette passet ikke alltid helt på de lokale forholdene i Kirovsk. Oppmøtet til studien var stort; de 3530 deltakere utgjorde 96% av de inviterte. Dette kan være resultat av at terskelen for deltakelse i studien var lav ettersom den var lagt inn i et dagsprogram der det var gode rammer for å svare på spørreskjemaet.

Resultatene viste kort oppsummert at muskelskjelettplager var mer utbredt enn tidligere registrert lokalt og at halvparten av de som arbeidet på kjøretøy oppgav korsryggsmerter det siste året (5). Dette er sammenlignbart med funn i andre studier publisert internasjonalt. Forekomsten var imidlertid høyere enn det som tidligere var registrert på KRLOH og det kan skyldes at denne studien ivaretok anonymitet mens det kan være underreportering ved den øvrige årlige helsekontrollen i frykt for konsekvensene hvis ikke helsen er god nok (1). Ved å analysere ulike eksponeringsfaktorer som helkroppsvibrasjon, arbeidsstilling, tunge løft og opplevelse av å være kald og ha fuktige klær var det de siste to faktorene

som hadde sterkest assosiasjon til korsryggsmerter (5). Dette understreker betydningen av god bekledning for å forebygge korsryggsmerter. En 'healthy worker effect' antas å være tilstede i betydelig grad i denne populasjonen, med 10% nyrekruttering og avgang hvert år, så assosiasjonene vi fant kan antas å være enda sterkere. Det var lagt vekt på å tilbakeføre kunnskap til de aktuelle gruppene og slik bidra til bedre arbeidsforhold.

Studien inngikk i et doktorgradsarbeid ved UNN/UiT som ble avsluttet med disputas i 2014. Gjennom denne studien og aktivitetene som vi bygde opp rundt denne ble flere fagmiljøer i Nordområdene brakt sammen. Under fem år etter at vi første gang kjørte over Kolahalvøya var vi i gang med et felles nordisk-russisk prosjekt om gruvearbeid-

deres arbeidsforhold og helse i Barentsregionen innenfor EUs Kolarctic-program, med studier i gruver i det nordlige Norge, Finland, Sverige og Russland, en rekke publikasjoner og et undervisningsopplegg for kommende gruvearbeidere i regionen (6). Kunnskap om lokale utfordringer og løsninger for å sikre de ansattes helse i gruve-sektoren er en del av arbeidet for å gjøre denne bransjen mer bærekraftig. Dette er særlig viktig i det høye nord der arbeidsforholdene er krevende og bransjen er stor og voksende. Gjennom internasjonalt samarbeid kan man få til prosjekter som er vanskelige eller umulige å gjennomføre innenfor rammen av det enkelte land. Den faglige dynamikken og entusiasmen gav resultater som både har lokal nytte og bredere overføringsverdi. Det er erfaringer som inspirerer til videre arbeid.

Bokmelding

Jonas Bals: Hvem skal bygge landet?

Cappelen Damm 2017 332 s. Pris 379.- Av Håkon Lasse Leira

For de som måtte mene at alt står bra til i norsk arbeidsliv er dette en øyeåpner av ei bok. Den skildrer forvitringen av faglighet og arbeidsforhold innafor spesielt malerfaget og den generelle bygningsbransjen i Oslo. Et av kapitlene har tittelen "Fra sosial dumping til arbeidslivskriminalitet". Forfatteren er utdannet malersvenn fra 2001 og har arbeidet som ombud i Oslo Bygningsarbeiderforening. Han kjenner bransjen innafra og demonstrerer en overbevisende kjærlighet til malerfaget. Han er nå rådgiver for Arbeiderpartiet og Jonas Gahr Støre.

Boka har fem bolker som samlet gir en framstilling av bransjens utvikling og tilstand i dag. Den skildrer den politiske striden om arbeidsinnvandring opp gjennom tidene, det vi opplever nå har nemlig sine historiske paralleller. Kampen i arbeiderbevegelsen har stått mellom dem som

ville holde arbeidsinnvandrere ute eller nede og dem som ønsket dem velkommen, men samtidig krevde at innvandrerne skulle ha samme lønn og arbeidsforhold som norske arbeidere. I sluttboken "Hva må gjøres" argumenterer Bals mot dem som mener at Norge må ut av EØS for å klare å bekjempe sosial dumping. Han mener at med tett og konsekvent oppfølging av de mulighetene vi har i dag er det godt mulig å ordne opp. En forutsetning er et velorganisert arbeidsliv med en sterk fagbevegelse. Uten det vil det være så godt som umulig å bekjempe arbeidslivskriminalitet og lavlønnskonkurranse (s 265).

Bals bruker mange konkrete eksempler, noe som gjør framstillingen levende og lett å lese, men for denne leseren ble det kanskje i meste laget og boka kunne nok vært noe kortere. Men for all del, anbefales!



Fra spesialitetskomiteen: Læringsmål for spesialiteten arbeidsmedisin

Anthony S. Wagstaff, Torstein Seip Johnsen, Britt Grethe Randem,
Hans Magne Gravseth og Wenche Røysted

Som kjent har nå forslag til læringsmål for spesialiteten arbeidsmedisin vært ute til høring. Forslag til læringsmål ble utarbeidet av spesialitetskomiteen i perioden april til september 2016, og ble sendt til Helsedirektoratet for videre behandling. I skrivende stund er høringsfristen ute, og vi regner med å få i oppdrag å bearbeide læringsmålene etter høringsinnspillene. Det er viktig å påpeke at spesialitetskomiteen har arbeidet på vegne av Legeforeningen, som fikk i oppdrag av Helsedirektoratet å utarbeide et forslag.

Proessen frem mot forslaget til nye læringsmål har vært intensiv på grunn av korte frister. Spesialitetskomiteen har likevel søkt å gjennomføre en mest mulig inkluderende prosess. Vi har gitt informasjon på fagseminar for lokaltillitsvalgte innen arbeidsmedisin på Losby gods, orientert på arbeidsmedisinsk vårkonferanse i Halden, og deltatt på veiledersamling på Sola Strandhotell. Vi har også diskutert arbeidet med representanter for de ulike arbeidsmedisinske avdelingene, bedriftshelsetjenester, samt styrene i Norsk forening for Arbeidsmedisin (NFAM) og Norsk Arbeidsmedisinsk forening (NAMF). Vi sendte også et tidlig forslag ut på en uformell høring til et stort antall personer innen det arbeidsmedisinske fagmiljøet, samt LO og Norsk Industri

Foreslåtte endringer

Det har vært tydelige føringer fra Helsedirektoratet om at en spesialitet innebærer en spesialkompetanse som er nødvendig for samfunnet,

og dermed en nødvendig kompetanse for å utøve visse typer helsetjenester. Dette innebærer en større grad av standardisering av kompetanse for spesialister i arbeidsmedisin da det må være helt klart hva spesialistkompetansen som et minimum innebærer.

Det er også gjort endringer for å tilpasse arbeidsmedisinen som spesialitet til de utfordringer det moderne arbeidslivet står overfor. Et tydeligere krav til virksomhetskunnskap og kunnskap om arbeidsmiljøeksponeringer i de ulike bransjer er vektlagt i forslaget til læringsmål.

En bredere klinisk arbeidsmedisinsk kompetanse har også blitt tatt med som basis for utforming av læringsmål, inkludert presisering av kompetanse innen arbeidsevne/ funksjonsvurderinger og et økt minimumsantall kliniske utredninger.

En større vektlegging av helsefremmende arbeid i arbeidslivet er også et område som tydeliggjøres både i målsettingen til spesialiteten og i læringsmålene.

Forslaget til læringsmål har også en klarere profil innen miljømedisin, selv om vi ikke har foreslått å endre navnet til spesialiteten til arbeids- og miljømedisin som noen kolleger ønsket.

Diskusjon - veien videre

Det er selvfølgelig en viss uenighet om de foreslåtte endringene, både når det gjelder hva vår spesialitet bør inneholde og antall læringsmål. De foreslåtte læringsmålene innebærer kanskje noe høyere ambisjoner enn dagens målbeskrivelse med større krav til variasjon i tjenesten.

Det å ha én spesialitet som dekker hele det arbeidsmedisinske feltet som samtidig er så standardisert som Helsedirektoratets føringer legger opp til, er en viktig årsak til dette. Samtidig vet vi at det er visse bekymringer knyttet til gjennomføring av alle læringsmålene i praksis, når man tar utgangspunkt i ressursene i dagens utdanningssystem. Dette tas på alvor, og vi kjenner til at noen av høringsinnspillene vil ha forslag relatert til denne problemstillingen.

En spesialist i arbeidsmedisin skal kunne sørge for kompetente spesialiserte legetjenester for bedriftshelsetjenester, arbeidsmedisinske avdelinger, øvrige virksomheter som driver spesialisert arbeidsmedisinsk arbeid samt ulike deler av forvaltningen. En av konsekvensene av mer entydige krav til spesialiteten vil være et krav til veiledning gjennom hele utdannelsesløpet, noe som igjen vil bety økt ressursbruk til et utvidet veilederkorps av spesialister i arbeids-

medisin. Dette er nødvendig fordi utdannelsesløpet vil inkludere ulike tjenestetyper, der for eksempel bedriftshelsetjeneste og enkelte andre typer tjeneste ofte ikke har arbeidsmedisinsk veilederkompetanse på arbeidsstedet. Prosessen for å sikre kontinuerlig veiledning gjennom hele spesialiteten er i gang, i samarbeid med Helsedirektoratet og en rekke andre aktører inkludert spesialitetene allmenn- og samfunnsmedisin som har beslektede problemstillinger i sine justerte utdannelsesløp. Disse vil være viktige medspillere i dialogen med Helsedirektoratet.

Det er spennende og utfordrende tider for spesialitetskomiteen, og vi ser frem til å gå gjennom gode høringsforslag til justeringer av de foreslåtte læringsmålene slik at vår spesialitet kan være rustet for de kravene som fremtidens arbeidsliv stiller.



RAMAZZINIPRISEN 2016

Forskningsutvalget i NAMF har gjennomgått 2016-årgangen av Ramazzini utfra kriteriene fastsatt for Ramazziniprisen:

«Artikkelen skal ha en bedriftslege som førsteforfatter og være basert på et prosjekt i bedriftshelsetjenesten. Prisen tildeles første gang på vårkonferansen 2017 og skal gis til forfatteren av en artikkel publisert det foregående året.»

Med denne avgrensningen var det en kandidat som skilte seg klart ut:
Forskningsutvalget innstiller Signe Lohmann-Lafrenz, bedriftslege ved St. Olavs

Hospital, for artikkelen «Nye arbeidsklær i sykehus og hudsymptomer hos helsepersonell», i Ramazzini nr. 3/2016.

Artikkelen er velskrevet, og omhandler et aktuelt, nyoppstått arbeidsmiljøproblem, utredning av mulige årsaker og forslag til tiltak.

Eksemplarisk!

Merete Drevvatne Bugge
Leder, Forskningsutvalget



Leserinnlegg om støy og hørsel

Bente E. Moen og Magne Bråtveit, Universitetet i Bergen
Kaja Irgens-Hansen, Haukeland universitetetssykehus
Odd Pettersen, Olav Kvaløy, Tron Vedul Tronstad, og Truls Gjestland, Sintef

Ramazzini trykket et innlegg om «Myter og fakta om støy og hørsel» av Arve Lie, Statens Arbeidsmiljøinstitutt i nummer 4, 2016 som gjorde oss bekymret. Vi vil ikke gå inn på detaljer i innlegget til Arve Lie, men vi vil formidle at innlegget oppleves som en unyansert argumentasjon om et meget alvorlig tema. Vi forstår ikke hensikten med innlegget, og lurer på hvilke signaler Statens Arbeidsmiljøinstitutt ønsker å fremme for hvordan bedriftshelsetjenesten skal arbeide videre med støy og hørsel.

Vi vil understreke at

- Høye lydnivåer kan gi hørselstap
- Hørselstap pga. lyd er avhengig av hvilket støynivå og tidsrom man eksponeres for

Selv om lydnivåene på visse arbeidsplasser i dag kan være lave og følgelig ikke gir hørselstap, betyr ikke det at dette er tilfelle for alle arbeidsplasser. Vi har arbeidsplasser med potensielt høye lydnivå i Norge som ofte ikke kartlegges regelmessig, verken med støymålinger eller hørselstester, for eksempel innen bygge-bransjen. Vi mener at det er viktig å arbeide for å kartlegge disse arbeidsplassene og innføre tiltak for å hindre hørselstap. Nedsatt hørsel er en alvorlig sak for den som rammes. Hovedkonklusjonen i artikkelen er at

støy i arbeidsliv og fritid ikke gir hørselstap utover det man normalt må forvente. Artikkelen av Lie baserer dette på høyst usikre data som undergraver gode tiltak og holdninger for å beskytte og ta vare på hørselen til den enkelte. Arve Lie sier selv at tiltaksnivået på arbeidsplassen må opprettholdes for å forhindre støyskader. Hans artikkel bidrar ikke til dette. Det gis nå et inntrykk av at støy ikke er farlig og at tiltaksprogrammene er unødvendige. Dette er en høyst uønsket utvikling. Det bør være fokus på at det faktisk er noen som skades av for høye støynivåer, og man må ikke ufarliggjøre problemet ved å hevde at "de fleste" blir ikke skadet og at de kommer til å miste hørselen uansett pga. alder.

Diagnostikk og metodebruk kan diskuteres, men vi mener at bedriftshelsetjenesten og annet helsepersonell fortsatt har en viktig oppgave ved å forebygge hørselstap pga. høye lydnivå på arbeidsplassene. Vi anbefaler økt fokus på tematikken, med meldinger til Arbeidstilsynet om mistenkt hørselstap, samt egnede tiltak. Vi håper videre at Arbeidstilsynet følger opp meldingene på beste måte, og at vi sammen kan forhindre at flere får nedsatt hørsel pga. høye lydnivå på norske arbeidsplasser.

Svar til leserinnlegg om støy og hørsel

Takk for kommentarer. Jeg er i grunnen enig i mesteparten av det dere skriver. Støy er potensielt skadelig hvis eksponeringen er tilstrekkelig høy. Det fremgår også av artikkelen jeg skrev. Mitt hovedbudskap er at for å vurdere om det er mange tilfeller av støyskade i en yrkespopulasjon, må man sammenligne med hørselen hos personer uten støyeksposering. Grad 1-3 hørselstap er svært vanlig forekommende hos personer uten yrkesmessig støyeksposering og det

samme er «støydiper» og terskelendring i løpet av en 3-års periode. Hvis slike utfall uten videre oppfattes som en støyskade, kan man komme til å bruke mye ressurser på å forsøke å forebygge et problem som kanskje ikke er der.

Arve Lie

Pensjonist. Tidligere forskningssjef og overlege, STAMI.



Hakeorm og anemi hos tunnel- og gruvearbeidere

Av Tom K Grimsrud, Forskningsavdelingen, Kreftregisteret

Takk for interessant artikkel om tunnelarbeidere med anemi, som viste seg å skyldes infeksjon av hakeorm (*ancylostoma duodenale*) under dårlige sanitære forhold. Tallrike egg følger avføringen, klekkes i vann, og gir larver som igjen finner veien gjennom huden på beina og til tarmen via lungene (1).

Parasitten er mest utbredt i varme strøk, men det er tankevekkende at St. Gothard-tunnelens åpning ligger mer enn 1100 m.o.h., og at hakeorm også er påvist blant gruvearbeidere i Cornwall, England (2). Klimaet på disse arbeidsplassene var vel ikke mye mer «tropisk» enn våre hjemlige gruver. Og avtreder og sanitærforhold i dypet av

norske fjell, hundrevis av meter under overflaten, har neppe vært bedre enn de var i Alpene horisontale tunnelganger.

Kjenner noen til om hakeorm og anemi var et problem i norske gruver?

Referanser

1. Sandvik A. St. Gothards anemi: en lyssky affære. *Ramazzini*. 2017; 24(1): 22–23.
2. Boycott AE, Haldane JS. An Outbreak of Ankylostomiasis in England: No. I. *J Hyg (Lond)*. 1903; 3(1): 95-136.

Takk for tilbakemelding

Takk til Tom Grimsrud for hyggelig tilbakemelding på artikkelen min om hakeorm hos gruvearbeiderne ved St Gothard-tunnelen (1). Det er et interessant spørsmål hvorvidt dette forekom også blant arbeidere i norske gruver. I Henrik Rosteds beretning fra Kongsberg finnes det en omtale av såkalt «ormesyke»: «Ormesyge. Denne var temmelig alminnelig endog blant voxne Mennesker, og bør tilskrives megen Meelspise, Kartofler o.s.v. Børnene hadde overhovedet et blegt og gustent Udseende og vare tykmavede.» (2). Rosted beskriver ikke nærmere hvilken type orm det er snakk om. Per i dag er rundorm og bendelorm de hyppigst forekommende innvollormene i Norge. Smitte av disse skjer vanligvis ved inntak av kjøtt som er utilstrekkelig gjennomvarmet (3). Jeg har ikke klart å finne noen øvrige kilder der hakeorm

beskrives hos gruvearbeidere i Norge. Men kanskje vet noen mer om dette? Med tanke på hvor vanskelige de sanitære forholdene må ha vært dypt nede i norske gruvesjakter virker hypotesen om at dette kan ha forekommet også blant arbeidere her absolutt sannsynlig.

Anniken Sandvik

Referanser

1. Grimsrud T. Hakeorm og anemi hos tunnel- og gruvearbeidere. *Ramazzini* 2017; 24(2)
2. Rosted H. Forsøg til en medicinsk Topographie over Bergstaden Kongsberg. 1814. Nyt Bibliotek for Læger. København. Gjengitt i Larsen Ø. *Berglege Henrik Rosted og levekårene på Kongsberg ved slutten av 1700-tallet*. Kongsberg, 1994.
3. *Marksykdommer – veileder for helsepersonell*. Smittevernveilederen, Folkehelseinstituttet. Oppdatert 21.02.2016. 09.05.16.

Returadresse:
Cox Bergen
Konag Christian
Frederiksplass 3,
5006 Bergen



B - Økonomi