Risici og arbejdsmiljø blandt unge på de nye digitale arbejdsmarkeder- et kollaborativt udviklingsprojekt

Arbejdsmiljøforskningsfondens Årskonference: 15.01. 2020

Mette Lykke Nielsen, Lektor, CeFU, Institut for Kultur og Læring, AAU

Kolleger:

Cæcilie Sloth Laursen, videnskabelig assistent, CeFU, AAU

Johnny Dyreborg, Seniorforsker, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

cefu | Center for Ungdomsforskning

AALBORG UNIVERSITY DENMARK

Formål:

At skabe viden om unges (18-30) arbejde på nye digitale arbejdsmarkeder og disse unges arbejdsmiljø.

Metode:

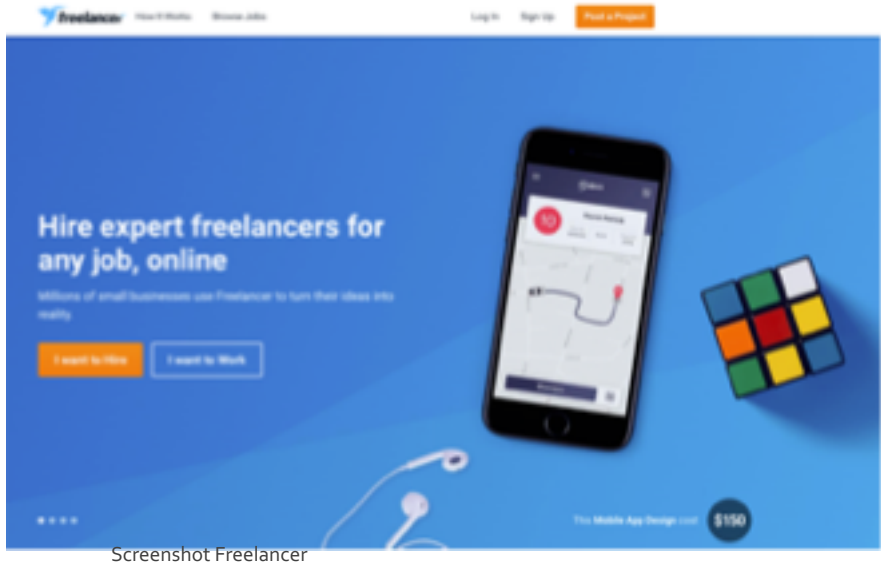
- Kollaborativ forskningsproces med deltagelse af 10 aktører
- Indsamling og analyse af 20 kvalitative interviews
- Udvikling af pilot spørgeskema rettet mod unge på digitale arbejdsmarkeder (NFA)

Tak til deltagerene i udviklingsprojekt:

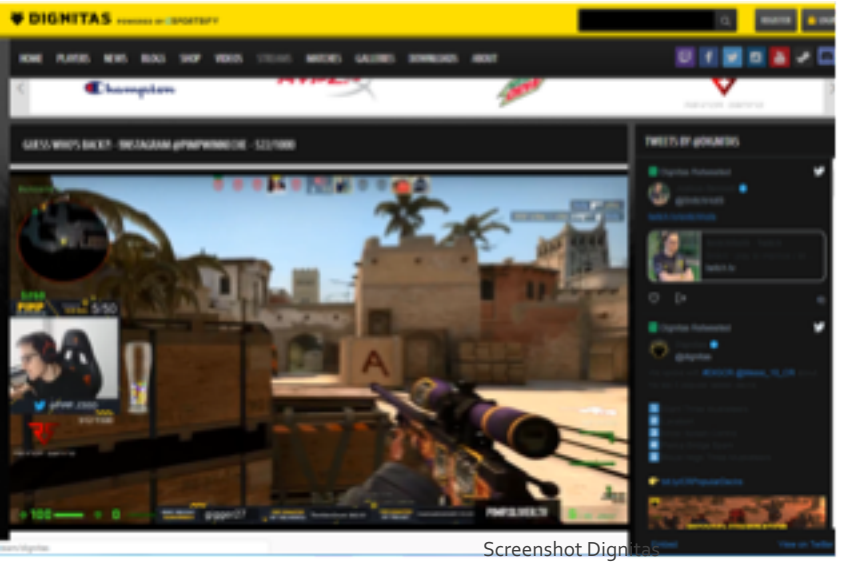
- Arbejdstilsynet
- Jobpatruljen
- HK Privat
- 3F Ungdom
- Bloggers Delight (Agentur for bloggere)
- Splay Networks (Agentur for YouTubere)
- Dansk Byggeri
- AC (Akademikernes Centralorganisation)
- Foreningen Danske Platforme
- MePloy (privat platformsvirksomhed)

Pressefoto Wolt

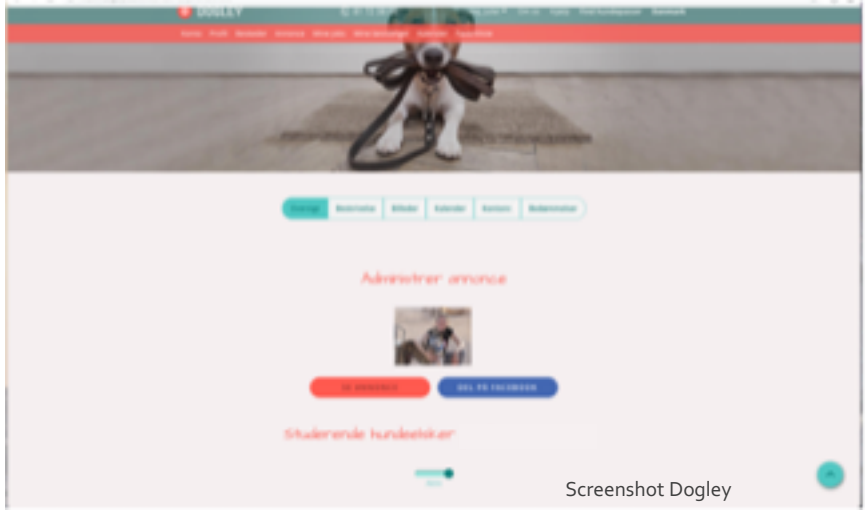
Pressefoto Happyhelper



Screenshot Freelancer



Screenshot Dignitas


Screenshot Dogley

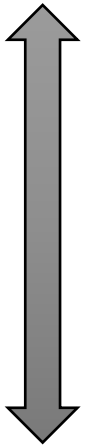
Screenshot Handyhand

Platformsøkonomien

- Digitale platforme medierer udbuddet og efterspørgslen af services og opgaver
- Arbejdet kan bestå af opgaver som løses foran en computer, eller opgaver som løses lokalt i den fysiske verden (Huws 2015)
  - Online: Programmeringsopgaver, oversættelser, grafisk arbejde
  - Offline: Madudbringning håndværksopgaver, hundeluftning, rengøring
- Det er særligt unge som finder opgaver i platformsøkonomien (European Agency for Safety and Health at Work 2017; Popescu m.fl. 2018)

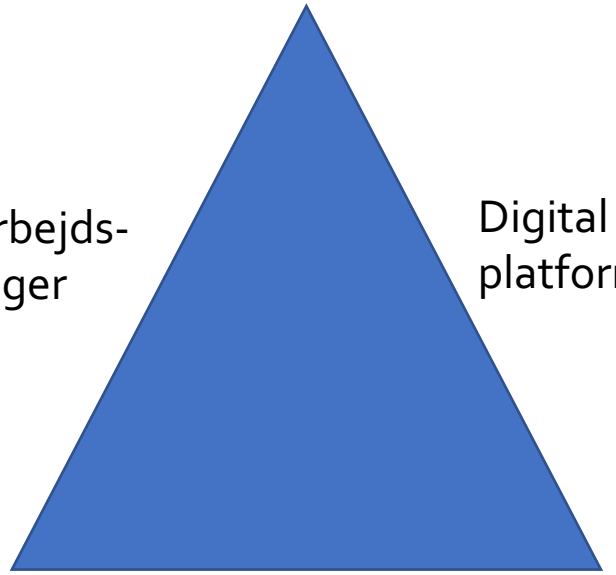
Traditionelt ansættelsesforhold

Arbejdsgiver

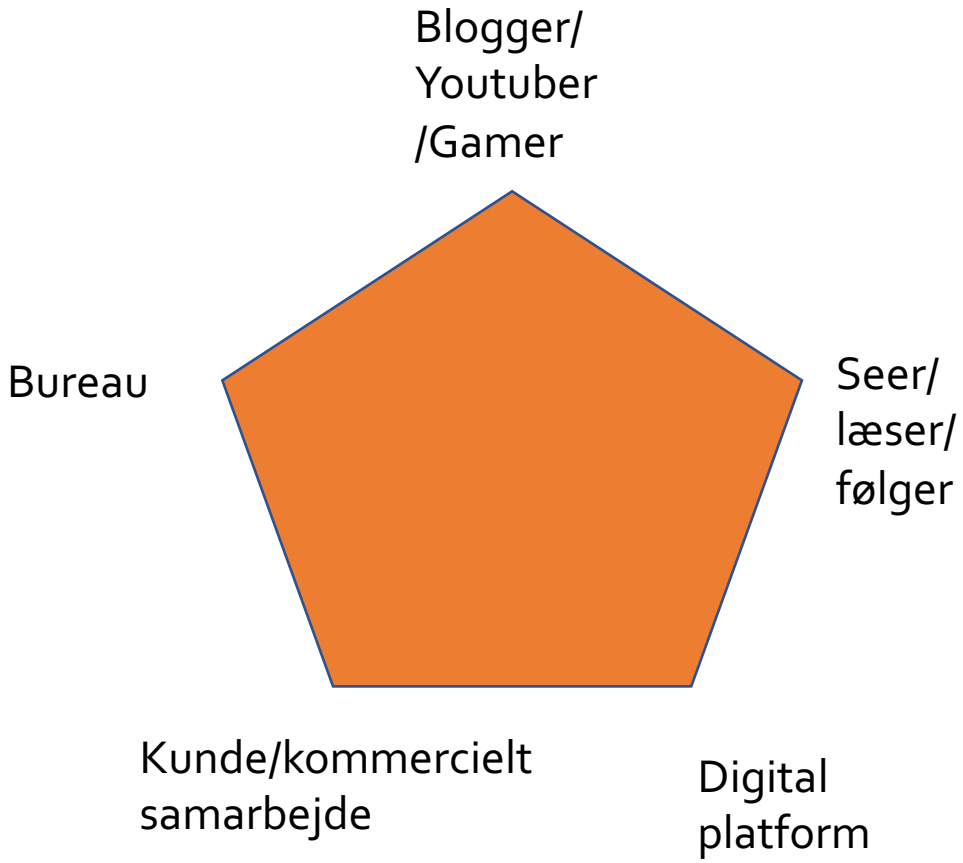


Ansat

Digitale arbejdsplatforme



Sociale medieplatforme



(Nielsen & Laursen 2020)

Uigennemsigtighed

Følelsen af uretfærdighed

Mangel på kontrol

Incitament til risikabel adfærd (højt tempo)

"Den [app'en] styrer hvor jeg skal cykle hen, og hvad for nogle ordrer jeg skal ta'. Det giver god mening at den [app'en] vælger det sted jeg er tættest på, fordi så er det mest effektivt for Wolt. Men jeg har spekuleret lidt i, om den nogle gange vælger et sted, hvor den kan se at det vil tage længere tid for mig at cykle hen. For så sparer de penge på mig (...). Der er nogle populære steder, hvor der kommer mange ordrer hele tiden. Og så står man ved siden af en af dem, men så er det pludselig et helt andet sted man skal køre hen. Men man ikke ved noget om det [hvordan app'en fordeler opgaverne]."

Viktor, 19 år, går i gymnasiet og arbejder som 'Wolt-courier partner' i sin fritid

Image: Wolt press photo

”Jeg har haft fædre, der ikke har været så passende. Som jeg ikke har haft lyst til, at skulle ud til. Det man frygter aller mest som barnepige. Det er ’kommer jeg ud til den familie, som de siger, at de er?’

Som ung er det dét, man frygter. At man kommer ud til en eller anden mand der har fundet ud af, at det er en meget nem måde at komme i kontakt med unge piger.”

Int.: Tager du nogle forholdsregler?

Majse: Ja, Min far er politimand, og jeg har altid, inden jeg skal ud til en familie, så har han tjekket om det er dem der bor på adressen.

(Majse 24 år, børnepasning via Care.com, Universitetsstuderende)

Image: HappyHelper press photo

Arbejdsmiljø på digitale platforme

- Konstant mange nye og ændrede arbejdsforhold. Tidligere forskning viser at dette i sig selv udgør en øget risiko.
- Digitalisering intensiverer arbejdet ved at øge tempoet, øge overvågningen, udvide arbejdstiden, og ved at sløre grænsen mellem arbejde og privatliv.
- Ingen kontakt med en menneskelig leder → begrænset adgang til hjælp og støtte
- Mangel på oplæring og introduktion
- Mangel på kontrol og autonomi på grund af uigennemsigtige algoritmer
- Algoritmernes opbygning kan give incitament til risikabel adfærd fx at køre hurtigt i trafikken, når der leveres mad

Konsekvenser af atypiske beskæftigelses forhold på det digitale arbejdsmarked

- Håndteringen af risici, sikkerhed og arbejdsmiljø bliver den individuelle arbejdstagers ansvar
- Beskæftigelsesforhold på det digitale arbejdsmarked passer ikke til de metoder og standarder, som aktuelt anvendes i arbejdsmiljøarbejdet
- Arbejdsmiljøarbejde må tage højde for at platforme kan udøve digital kontrol over arbejdstageres arbejde (eks. overvågning, ranking, ratings).

Tak

Tak til arbejdsmiljøforskningsfonden for finansiering af RADAR-projektet (projekt: 46-2017-09)