

Arbejdsmiljø kræver nytænkning - og det kan **AAA**

Udlicitering og outsourcing, ny organisering af arbejdet, individuelle lønformer og fleksible arbejdstider. Det er den vej, arbejdsmarkedet bevæger sig, og det er her, det kommende årtis arbejdsmiljø-problemer ligger

Af Gorm Christiansen

Fremtidens mange kampe på arbejdsmiljøområdet vil handle om arbejdets organisering og hele det opbrud, vi ser på både det offentlige og det private arbejdsmarked. Her tænker jeg på udlicitering fra det offentlige og i det private, hvor det hedder outsourcing. Der kommer en voldsom omvæltning af arbejdsmarkedet.

Vi skal blive bedre til at gennemskue organisationsændringer og udliciteringer. Hvad vil det betyde for folk? Vi skal stille krav til, at det foregår på en ordentlig måde. Ledelserne har al for mange skjulte dagsordener.

På en af vore medlemsvirksomheder sendte ledelsen en del af arbejdet til Sverige, selv om det var dyrere. Dette medførte, at man efterhånden skiftede de gamle svende ud. Da dette var gjort, omlagde man produktionen igen - og så ansatte man unge og friske svende.

Sådanne uanstændige ledelsesformer skal kunne stoppes. Jeg ved ikke hvordan, men vi mangler nogen, der kan gribe ind.

Bredde og specialisering

Arbejdets organisering er i fuld gang med at ændre sig. Mellemlederne vil forsvinde eller få andre arbejdsopgaver. Folk vil i langt højere grad føle sig ansvarlige for, at tingene fungerer. Der vil blive flere og flere, der arbejder i selvstyrende grupper, teams, eller hvad det nu kaldes de forskellige steder.

De organisatoriske ændringer vil være konstante - og det vil i høj grad forandre arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøproblemerne.

På den ene side vil der blive stillet krav om bredere kvalifikationer. Dette ses allerede ved, at fag smelter sammen - og det samme gør uddannelserne. På den anden side ses en stor specialisering ude på virksomhederne.

I gamle dage lavede man på de enkelte virksomheder hele produktet fra start til slut. Den tid er forbi. Nu er det specialisering. De forskellige dele laves på forskellige virksomheder for at blive monteret på én virksomhed til sidst.

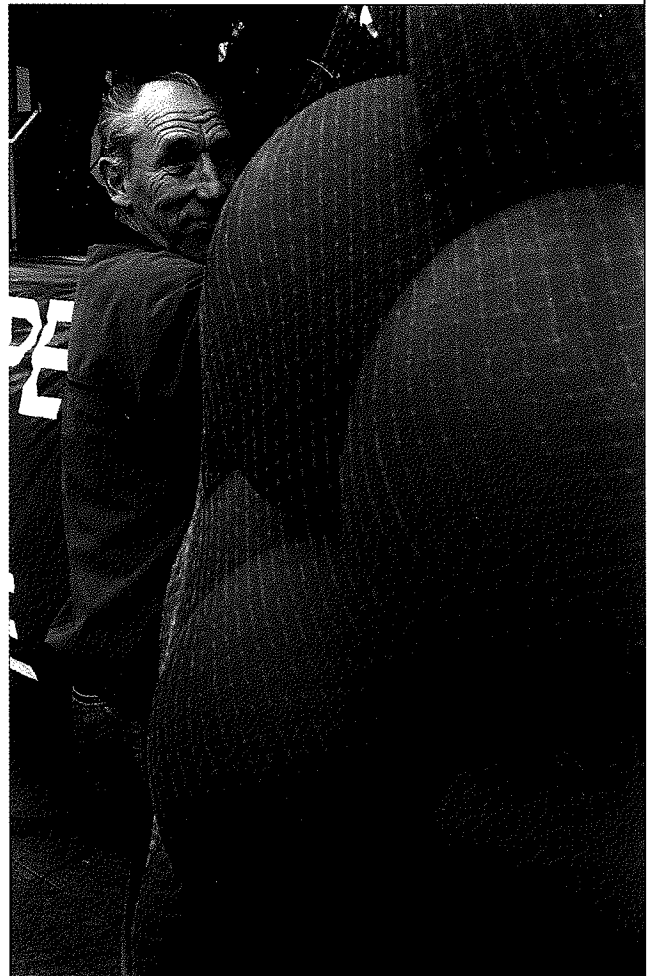
Det er en arbejdsdeling, der lægger pres på virksomhederne. Der hentes ordrer hjem - og så skal det gå stærkt. Konkurrencen mellem

virksomhederne presser folk. Kan man ikke levere varen - risikerer man at miste jobbet.

Engageret eller udbændt?

Arbejdet vil for mange opleves mere udfordrende, men også mere krævende. Her tænker jeg på krav om løbende uddannelse, men også på, at den gamle form for fremmedgørelse forsvinder - dengang hvor man ikke anede, hvad det egentlig var, man stod og drejede.

Foto: Martin Zakora/Socialisten



AAA markerede den internationale arbejdsmiljødag den 28. april 1999 på Rådhuspladsen i København

I dag ved vi, hvad det skal bruges til, og at det er vigtigt at holde kvaliteten. Folk vil gerne levere et godt stykke arbejde.

Det kan betyde, at man kan føle sig utilstrækkelig. Er jeg god nok til arbejdet? Det forstås af, at man stort set ikke får påskønnelse for sit arbejde.

Der skal også være et langt tættere samarbejde mellem arbejdere og ingeniører/planlæggere. Det kan gøre både arbejdet og produkterne bedre.

Men dette engagement og tidspres vil også betyde, at nogle vil brænde ud - få det dårligere med sig selv - og tit uden, at det opdages. Det er sgu nok konen derhjemme, der er en sur sild.

Men problemerne findes på arbejdspladsen. Vi skal blive meget bedre til at samle folk op. Kulturen på arbejdspladsen blokerer for dette. Man snakker ikke om tingene.

Sikkerhedsrepræsentanten og tillidsmanden skal have uddannelse, så de kan samle op på de her ting. Finde ud af at læse folk. Virksomheder består også af mennesker, og alle skal have mulighed for at fungere tilfredsstillende. Med andre ord bliver psykisk arbejdsmiljø et af de største problemer fremover.

Split og tryk

Med udviklingen er der en fare for, at der kommer en endnu større lønspredning mellem arbejderne. Vi kan i øjeblikket se det med de nye lønsystemer. Nogle får kr. 16-17.000 om måneden, mens andre får kr. 30.000-35.000. Sådan en spredning er for stor.

Vi er nødt til at få hævet ansættelseslønnen - vi er nødt til at etablere kollektive overenskomster. Alle er ikke lige gode til at sælge sig selv.

Vi kan nok ikke undgå nogen lønspredning. Men afstanden er blevet for stor. Her må vi arbejde for at genskabe solidariteten på arbejdspladserne.

Problemet er i realiteten endnu større: det rummelige arbejdsmarked betyder, at folk må arbejde på en væsentlig lavere løn. Alle disse ordninger er jo en form for indslusningsløn. Hvorfor skal nogle arbejde for 95 kr. i timen, mens andre får 170 kr.? Kartofflerne og benzin koster det samme. Der er ingen rabat for de lavest lønnede.

Opdelingen smitter også af på arbejdsmiljøet. De svageste vil blive udnyttet - og vil også få det dårligste arbejdsmiljø. Det er jo det, der sker. Kollektiverne splittes - og så trykkes alle.

Fleksibel for hvem?

Tidsspørgsmålet vil komme i centrum. Vi er allerede i gang med at tage fat på det.

Arbejdsgiverne ønsker jo fleksibilitet - så vi skal arbejde, når de har brug for det - og holde fri, når det passer dem.

Hvorfor kan vi ikke få fleksibilitet, der gavner os? Hvor meget skal vi arbejde i hvilket tempo og hvornår? Det vil blive et centralt spørgsmål de næste par år. Arbejdstempoet slider jo folk ned - og vi kender ikke konsekvenserne for arbejdsmiljøet af al den fleksibilitet.

Lige nu er tidsspørgsmålet et individuelt spørgsmål. Vi har medlemmer, der ønsker at komme ned på 30 timer om ugen - og så undersøger vi mulighederne for det. Det er individuelle løsninger - men det viser, at nogle ønsker at prioritere deres liv anderledes. Problemet er også, at det handler om penge. Det koster jo at gå ned i tid.

Tilsyn uden profil

Vi har brug for et langt stærkere Arbejdstilsyn - og her tænker jeg ikke kun på påbud. Arbejdstilsynet har ikke længere en profil. Der er larmende tavshed.

Hvor er Arbejdstilsynet i sagerne om, at kommunerne vil fratage sygedagpenge fra folk, som er psykisk syge på grund af arbejdet? Hvorfor melder de ikke ud og kontakter os i fagforeningerne?

Vi kommer og tager fat i virksomheden, så det forebyggende arbejde kan komme i gang. Arbejdstilsynet er ikke en neutral instans - det skal tage arbejdsmiljøets parti.

Dejlig uformelt

Aktionsgruppen kan få en rolle i kampen for at sikre, at disse omstillinger ikke kører folk ned og støder de svageste ud. AAA skal tage emnerne op. Aktionsgruppen skal sætte fokus på vores sociale ansvarlighed.

AAA skal bruge, at det er et forum, hvor ideer, holdninger osv. kan brydes. Det er så dejligt uformelt. Det er sådanne steder, at ideer til forbedringer skabes.

Nytænkning er nødvendig, hvis vi skal løse både de gamle og de kommende års arbejdsmiljøproblemer. ☺

Gorm Christiansen er faglig sekretær i Metal-Lyngby og tidligere formand for AAA