

Engagement, viden og magt

Engagementet skal være drivkraften; arbejdernes og eksperternes viden skal udveksles; og der skal magt bag kravene.

Det var nogle af de bud, som kom på bordet, da fire AAA-veteraner satte sig sammen for at svare på spørgsmålene:

- 1. Hvilke ændringer er der sket i det faglige arbejdsmiljø-arbejdet de seneste år?*
- 2. Hvilke ændringer er der sket i de professionelle apparater og i forskningen?*
- 3. Hvad bliver det næste årtis store arbejdsmiljøproblemer?*
- 4. Hvilken rolle skal AAA spille?*

*Deltagerne i rundbordssamtalen omkring det firkantede bord:
Alle fire har været medlemmer af AAA i mindst femten år.*

Henrik Forchhammer er ansat i SiD Lager og Handel i København som faglig sekretær med miljø-arbejdet som hovedområdet. Han beskæftiger sig især med arbejdsskader og støtte til sikkerhedsrepræsentanter.

Anne Richter har i en årrække været ansat på BST på Carlsberg. For nylig er hun begyndt som forskningslektor på Danmarks Tekniske Universitet, hvor hun arbejder med et projekt om forebyggelse af arbejdsulykker.

Klaus T. Nielsen er forsker og underviser på RUC. „I hele mit voksne arbejdsliv har jeg beskæftiget mig med arbejdsmiljø, og i øjeblikket handler det mest om arbejdsmiljø i et teoretisk perspektiv.“

Janne Hansen er ansat dels i Metal, afd. 13, hvor hun bl.a. arbejder med psykisk arbejdsmiljø, og skærmarbejde, dels i SiD-Kastrup, hvor det handler om tunge løft og EGA.

Ændringer i holdningerne til arbejdsmiljø på arbejdspladserne?

Henrik:

En LO-undersøgelse viser, at da arbejdsløsheden gik ned, røg arbejdsmiljøet op på førstepladsen som det, flest medlemmer mener, at fagbevægelsen skal beskæftige sig med.

På den anden side er engagementet faldet ikke bare i forhold til arbejdsmiljø, men alt der handler om at engagere sig i kollegernes interesser. Færre vil tage tønnen som sikkerhedsrepræsentanter. Og de, der lader sig vælge, afsætter ofte ikke tid nok til det.

De gode bestemmelser i arbejdsmiljøloven

bliver ikke overholdt. Sikkerhedsrepræsentanter bliver ikke uddannet, og de lovpligtige møder bliver ikke afholdt.

Det hænger også sammen med, at der ikke bliver afsat nok systematisk tid til sikkerhedsarbejdet. Sikkerhedsrepræsentanterne må selv ordne det i frokostpauserne og fritiden.

Skal jeg nævne noget positivt, må det være, at kravet om arbejdspladsvurderinger (APV) sætter arbejdsmiljøet på dagsordenen. Det har tvunget nogle arbejdsgivere til at tage det alvorligt.

Anne:

Jeg tror, at der vil komme et pres og nye krav til arbejdsmiljøet, fordi de nye generationer af unge, der er på vej ind på arbejdsmarkedet, kræver, at arbejdet er meningsfyldt, indholdsfyldt og selvstændigt.

Samtidig er hele det faglige område blevet mere individualistisk. Det er svært at få en kollektiv holdning op at stå.

Jeg er enig med Henrik i, at der er problemer med tiden. På Carlsberg er arbejdstempoet steget. Der er ikke de små huller i arbejdsdagen til at gøre noget ved problemerne. Du må bruge fritiden.

Samtidig lægger de konstante ændringer på arbejdspladserne, både offentlige og private, et stort pres på de ansatte. Man er dårligt nok færdig med én omstilling eller rationalisering, før der kommer en ny.

Man mister pusten, og det bliver svært at fastholde et kontinuerligt arbejdsmiljøarbejde. I stedet handler det om: Er jeg her på arbejdspladsen om tre måneder?

Klaus:

Jeg er enig i, at de solidariske kollektive måder at handle på er på tilbagetog. Men vi skal heller ikke overvurdere, hvor meget der har ændret sig. Aktionsgruppen var og er en lille kerne, en elite. De store grupper har aldrig tænkt og handlet kollektivt.

Men AAA har fungeret, sat diskussioner i gang. I dag er det ikke muligt på samme måde at involvere små spidsgrupper i dag. Derfor bliver det sværere at give arbejdsmiljøet bredt gennemslag.

Janne:

På et punkt oplever jeg en positiv udvikling. Folk bliver modigere, fordi arbejdsløsheden faldet. På den måde er det lettere at få gjort noget ved arbejdsmiljøet

Klaus:

Jeg har været med til at fremme diskussionen om det gode arbejde, det udviklende arbejde, om end jeg også har været kritisk. Der har altid været en lidt naiv optimisme knyttet til det.

Men jeg synes, der er en pointe i at sige, at vi ikke skal fokusere så meget på sundhed og sygdom, men på at folk har sjælen med på arbejde. Derfor skal vi skabe et ordentligt liv der. Der skal skabes et rum for at udvikle arbejdet.

Men det har været svært at rejse den diskussion. Det taler ikke til folk. De fleste er mere optagede af risikoen for sygdom eller de 12 mio. kr., man kan få i erstatning.

Jeg kan ikke forklare hvorfor.

Når det ikke er lykkedes, må vi selvfølgelig

holde fast i, at arbejdsmiljøet skal være bedre. Folk kommer stadig til skade. 200.000 bliver udsat for EGA. Det må vi gøre noget ved.

Henrik:

Det kommer også an på, hvordan man præsenterer det. Psykisk arbejdsmiljø optager mange, og i den bredeste forstand er det jo det samme som det gode arbejde

At man bruger sit liv på en god måde. Dybest set handler det om at have det godt, mens man er på arbejde

Jeg synes, at OK handler for meget om løn og ikke nok om psykisk arbejdsmiljø.

Det, der åbner nye muligheder, er pauserne, de uformelle strukturer; at der foregår andet og mere end arbejdet.

Har man mulighed for at snakke sammen, få et godt kammeratskab og har gang i sideløbende aktiviteter, så har man det godt uanset, hvordan arbejdet i øvrigt er.

Janne:

Det er en generel tendens, at folk har opgivet at lave samfundet og dagligdagen om. Det har slået benene væk under det udviklende arbejde. Mange har svært ved at se, hvordan det kan lade sig gøre.

Der er også mange, der har negative erfaringer. Fra starten gik de åbent ind i det. Men alligevel opdagede de, at pauserne er forsvundet. Der opstod en hakkeorden i selvstyrende grupper.

Det har taget optimismen fra folk.

For de fleste er der også mere direkte at gå til, når der f.eks. sker en ulykke på arbejdspladserne. Så bliver man vred på virksomheden. Så må man gøre noget! Så må man stå sammen. Og det fører så til forandring på lige netop det område, men heller ikke mere.

Anne:

Uanset om ideerne om det udviklende arbejde kommer fra fagbevægelsen eller fra arbejdsgiverne, så ender det altid med at blive ført ud i livet i sammenhæng med nedskæringer. Derfor er de flestes erfaring og erkendelse, at det udviklende arbejde i virkeligheden handler om effektivisering.

Det kommer aldrig til at handle om kontrollen med arbejdsprocessen. Lige meget hvor meget ansvar du lægger ud, er det stadig arbejdsgiveren, som bestemmer, når det virkelig gælder.

Hverdagen bliver mere presset, og så er der ikke overskud til at „udvikle“ arbejdet.

Klaus:

I 70'erne var der en kobling imellem dem, som „brugte“ arbejdsmiljøet til at lave samfundet om, og dem, som ville have et ordentligt arbejdsmiljø

jø, men alle var ikke med på at lave samfundet om. Det var begrænset til et mindretal.

Den alliance bragte nogle konflikter op. Gav mulighed for at tage nogle opgør og vinde nogle sejre.

Men hvorfor skulle det udviklende arbejde ikke på samme måde bringe andre konflikter op. For det er jo rigtigt, at arbejdsgiverne vil bruge det til at stramme op, mens arbejderne har andre interesser.

Det kunne skabe konflikter om på hvis betingelser, det udviklende arbejde skal tilrettelægges.

I forbindelse med min forskning kom jeg på en virksomhed, hvor det skærpede modsætningerne - også mellem de kvindelige arbejdere indbyrdes. Nogle syntes, det var fedt at lave noget mere spændende - og nogle ville hellere hurtigere hjem.

Men der skærpede det også konflikterne mellem ledelse og ansatte, fordi de ansatte begyndte at stille krav.

Strategien udelukker ikke modsætninger.

Noget andet er, at jeg ikke uden videre synger med på sangen om, at det bliver mere og mere presset. Jeg er ikke sikker på, det er rigtigt.

Arbejdsgiverne har altid presset arbejdskraften. De bruger andre metoder, og måske er de blevet mere snedige. Men jeg kan ikke forstå, hvorfor det skulle være blevet så meget værre i dag.

Henrik:

Jeg er enig med Anne i, at oplevelsen på mange offentlige arbejdspladser er, at der er skåret meget ned. Det er svært at snakke udviklende arbejde, når kollegerne er ved at blive fyret.

Plejesektoren hører i dag til de ti farligste sektorer. Skruen er blevet drejet en gang for meget.

Alting skal være under udvikling. Alt skal ændres så hurtigt som muligt. Meget er uigennemtænkt. Det skaber utryghed. Så tænker man ikke offensivt.

Anne:

I den offentlige sektor er det objektivt konstateret, at færre mennesker skal lave mere. Det

gælder plejesektoren og hospitalerne. Lige sådan på socialkontorerne.

Det kan godt være, at der er flere mennesker ansat, men der er flere og mere komplicerede sager.

Op på de private arbejdspladser, jeg kender, skærer de ned og rationaliserer. Arbejdstempoet er højere. Restfunktionerne er væk. Alt det, der gav huller, i arbejdet.

Den enkelte skal overskue flere opgaver og funktioner. Det er også et ekstra pres.

Henrik:

Kommunale Lønarbejdere i Storkøbenhavn har lavet en medlemsundersøgelse. Det gennemgående var, at rengørings- og køkkenfolkene i kommunerne ville have flere pauser, have tid til at tale sammen.

Janne:

Presset hænger også sammen med andet end arbejdet. Flere kvinder arbejder heltids. Familien er mere presset, når begge voksne er udearbejdende på fuld tid og opgaverne er de samme.

Tidligere havde mange kvinder sæsonarbejde, f.eks. et par måneder på Toms fabrikker - eller deltidsarbejde

Transporten til og fra arbejde er også blevet længere. Dagligdagen væk fra hjemmet er lang.

I det samlede daglige liv giver det mere pres på.

Man kan ikke forstå kvinders nedslidningsproblemer uden dobbeltarbejdet.

I en undersøgelse målte man kvinders og mænds muskler. Mænds musklerne slapper af ved 5-6 tiden om eftermiddagen. For kvinderne var det først ved 10-tiden om aftenen.

Henrik:

En anden undersøgelse viste, at folk, som har en leder bogstaveligt på nakken af dem, får flere rygskeer ved samme arbejde.

Det handler også om, at den faglige styrke er forebyggende mod dårligt arbejdsmiljø. Hvis man har faglige traditioner, giver det værdighed. Når folk har noget at skulle have sagt og får ret i de små hverdagskonflikter, så giver det - af psykiske grunde - færre skader.

Hvad bliver de vigtigste arbejdsmiljø-problemer fremover?

Det bliver kampen om tiden. Den fleksible arbejdstid. Arbejdstiden er/bliver et stort problem. Både placeringen af arbejdstiden og arbejdstempoet. Der laves meget papir om arbejdsmiljø. Topledeiser taler om det ved festlige lejligheder osv. Men spørgsmålet er, om arbejdsmiljøet bliver bedre af det. Nu f.eks. med det tilpassede tilsyn. Får Arbejdstilsynet opdaget problemerne, eller findes de skjult på arbejdspladsen. I takt med arbejdsmiljøets mere dominerende placering kommer også kravene/ønskerne om deregulering. Vi må gå nye veje. Det mener mange almindelige mennesker, regeringen og EU. Spørgsmålet er, om de mange tiltag gør os handlingslammede. Arbejdsmiljøet bliver ikke bedre, før folk kræver det. Hvor er solidariteten blevet af? Den er væk. Vi skal have den tilbage igen!

Susanne Binzer (Dansk Laborant-Forening)

Inden for maskinsnedkerområdet er det støj, støv og risikoen for ulykker.

Lars H. Nielsen (Træ-Industri-Byg, afd. 28)

Ændringer i de professionelle arbejdsmiljøapparater og i forskningsmiljøet?

Janne:

Da disse apparater blev bygget op, var tendensen meget rød. Det var i høj grad de røde, som blev ansat de steder, fordi de var dygtige.

Så er der kommet en grøn bølge, hvor folk i al almindelighed ikke er politisk interesserede, men mere fokuserede på en etisk ret til godt og sundt liv: Gymnastik og sund mad og så lidt bedre arbejdsmiljø.

Den tendens er også slået ind i de professionelle systemer. Det kan bekymre, hvis man vil fastholde det politiske perspektiv i arbejdsmiljøarbejdet.

Anne:

Inden for BST kan jeg også se en tendens til at orientere sig mere mod enkeltfaktorer. Det bliver mere og mere en forretning. Det er en gammel AAA-kritik, men det bliver mere og mere tydeligt. Vi får store enheder men en central chef, der er forretningsorienteret.

De første BST-folk kom fra det kritiske miljø. I dag kommer de fra en mere individualistisk kultur. I dag skal den enkelte kunne markere sig karrieremæssigt. Der er ikke et kollektivt miljø, hvor godt BST-arbejde, baseret på at inddrage de direkte berørte, er i fokus. Der er ikke længere brugere, men kunder.

Hvad er AAA's rolle i fremtiden?

Den skal være der som altid. AAA skal ikke blive en etableret organisation. AAA skal tage fat om de problemer, ingen andre tager fat i, og behandle dem, så flest mulige mennesker får kendskab til dem. AAA skal have næse for at sætte fokus på problemerne uden at være for provokerende.

Den rolle har AAA klaret flot og gør det den dag i dag. Jeg er stolt over de ting, jeg har været med til i AAA. Hvis man er trist over udviklingen, hjælper det at tænke på de mennesker i AAA, der bliver ved med at gøre noget for arbejdsmiljøet og tror på, at det det **nytter** at blive ved.

Susanne Binzer (Dansk Laborant-Forening)

Rollen er styrkelse af sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter - ja alle der vil gøre et eller andet ude på arbejdspladsen. Behovet er stort, men interessen er større. Vi oplever mange sikkerhedsrepræsentanter som hungrende efter viden, og som brænder efter at gøre noget, og mange gør også en stor indsats.

Niels Erik Danielsen (SiD-Kastrup)

Klaus:

Helt tilbage i 1985 talte jeg med en, der lige var ansat i BST. Han fortalte, hvor glad han var for arbejdet. Der var intet karriereræs, alle var lige, et godt arbejdsmiljø.

Så for et par år siden talte jeg med en BST-leder: Hun fortalte stolt, hvordan hun havde skaffet sig af med alt det gamle dynd. Med det mente hun den første generation af BST-

ansatte. Nu havde hun skabt sig en "dynamisk" BST.

Janne:

Man kan se det samme i Arbejdstilsynet. Tidligere var det sådan, at hvis folk ville ansættes i AT så var det for at være rå og komme ud og slagte virksomheder.

I dag er det et led i karriereplan, to-tre år og så videre. Det giver også nogle andre holdninger til arbejdet.

Klaus

Blandt forskerne er der højere krav om publicering i dag. I gamle dage var der enklaver af arbejdsmiljøfolk, for hvem det var mindre relevant. Men sådan er det ikke længere.

I dag er det heller ikke almindeligt, at have anknytningspunkter til græsrodderne uden for universitetet. Grupper, som AAA er ikke troværdige i det miljø.

Tendensen er, at hvis man skal fungere i forskermiljøet, giver det ikke mening at lave solidarisk arbejdsmiljøarbejde.

Anne

Jeg tror også, at der er mere styring på forskningsmidlerne.

De løse midler, der er til rådighed, bliver defineret af Arbejdsmiljøfondet, Arbejdstilsynet eller BAR'erne. Rammerne bliver sat efter, hvad der er nu på mode der.

Der bliver afsat 12 mio. kr. til ulykkesforskning, og så kaster man sig over det. På den måde er arbejdsmiljøforskningen styret af institutionernes prioriteringer og deres opfattelse af, hvad der er relevant.

Det synes jeg, fagbevægelsen må holde øje med det. De sidder med i de partsorganer, der bevilliger pengene.

Janne:

Det lokale, tætte samarbejde mellem arbejdspladserne og forskere i fag-kritiske rammer eksisterer ikke mere. I dag fastlægges prioriteringerne højt oppe i systemet.

Inden de rigtige problemer bliver opfanget oppe i apparatet, er det nye problemer, der betyder noget.

Anne:

Også BST får rammerne lagt af partssamarbejdet. Det fungerer som et filter, så der er utrolig lang vej fra de problemer, arbejderne oplever.

Janne:

I SiD Kastrup har vi prøvet at finde studerende,

som ville beskæftige sig med vores rengøringsfolk i lufthavnen. Det var umuligt.

Der er sket et skift på uddannelsesstederne. De studerende er mere optaget af arbejdets organisering og udviklende arbejde frem for konkrete arbejdsmiljøproblemer.

I gamle dage havde fagforeningerne kontakt til studerende og kunne sige: Kan I ikke lige ikke kigge på det her problem?

Klaus:

Den gang var det en selvstændig kvalitet, at et universitetsprojekt var knyttet til et konkret problem. Det er det ikke mere. Der er en dynamik blandt studenter og vejledere, som trækker væk fra konkrete arbejdsmiljøproblemer.

Men hvis der skal være mening i, at man i en periode melder sig ud af samfundet for at "boge den", er det måske også et urimeligt krav.

De centrale arbejdsmiljøproblemer de næste 10 år.

Henrik:

På trods af at vi inden for de sidste 10-15 år har fået 1.000 ansatte i BST'erne, at vi har fået etableret branche arbejdsmiljø rådene (BAR), og selv om enhver fagforening med respekt for sig selv har en arbejdsmiljø-sekretær, sker der stadig lige så mange arbejdsulykker som dengang.

Betyder det, at det hverken gør fra eller til, hvad vi laver, eller ville tallene være eksploderet, hvis ikke denne indsats havde været der?

Anne:

De forbedringer, der sker i praksis, er små på trods af fine hensigtserklæringer, lovgivning, anvisninger og pjecer. Arbejdsmiljø-problemer skubbes fra et område til et andet.

Vi får nok gennemført nogle tekniske forbedringer, der nedsætter belastningerne. Men så finder arbejdsgiverne måske ud af, at investeringen kan tjenes hjem ved at fyre to mand. Så stiger tempoet, og vi er lige vidt.

Henrik:

Reglerne er ofte gode nok, men de bliver ikke efterlevet.

Det er en gammel AAA-tanke, at der skal faglig styrke bag arbejdsmiljøarbejdet. Det viser erfaringerne også: Hvor der ikke er faglig styrke, svæver reglerne frit i luften.

Men det ville hjælpe, hvis der blev slået hårdere ned og givet større bøder, når reglerne ikke overholdes, når f.eks. sikkerhedsrepræsentanter ikke får deres uddannelse.

Janne:

Et af de store problemer bliver polariseringen. Jeg frygter, at der bliver større skel mellem de gode velfungerende virksomheder, der får penge fra fonde til interessante projekter - Og så den del af arbejdsmarkedet, hvor det hele går af helvede til.

Det er meget svært at se, hvordan man kan

løfte arbejdsmiljøet der. Det er også der, hvor den faglige styrke er dårlig, hvor der er mange kvinder og mange etniske minoriteter.

Vi får simpelthen en skarpere opdeling mellem et godt arbejdsmarked og et dårligt.

Anne:

Der findes ikke en arbejdsplads i Danmark med et ordentligt arbejdsmiljø. Der er altid noget galt. Også dem, Arbejdstilsynet sætter i gruppe 1.

Ganske vist er der altid solstrålehistorier i det officielle tidsskrift Arbejdsmiljø, men hvis man kender stedet, tænker man: Er det virkelig den arbejdsplads, de har været ude på?

Hvad er AAA's rolle i fremtiden?

Det er stadig at være et netværk, hvor forskellige folk med forskellige roller i forhold til arbejdsmiljøarbejdet kan mødes og udveksle erfaringer og ideer. Det skal være et kritisk forum. Der skal nok bruges flere ressourcer på at være kritisk over for det etablerede arbejdsmiljøarbejde. Finde frem til fælles temaer for mange forskellige grupper og lave fælles kampagner. Tage fat i de arbejdsmiljøproblemer, som det etablerede system ikke vil tage fat i.

Eva Christensen (PROSA)

Føre traditionerne videre. Kæmpe for at fastholde de forbedringer, der er opnået (tilkæmpet). Vilkaerne bliver mere og mere ulige.

AAA blev dannet som en kamporganisation. Den skal støtte arbejdspladserne.
Egon Nielsen (SiD, Jord&Beton, kloakarbejderne)

Klaus:

I gamle dage lød parolen: Vi skal skabe et pres for bedre lovgivning. Arbejdsmiljø-arbejdet skal systematiseres. Giver støjen høreskader, kræver vi lavere støjgrænse.

Men jeg tror ikke på al den systematik og myndighed længere.

Jeg tror på den lokale aktivitet. Det er de spredte, tilfældige, engagerede og tossede ting, der flytter verden.

Udfordringen nu må være at få engagement ind i arbejdsmiljøarbejdet.

Anne:

Det behøver ikke at være enten/eller.

Rigtigt, at det er de sjove, tossede, engagerede former for arbejde, som kan trække andre ting med sig. Det har vi netop set i AAA.

På den anden side har jeg da oplevet, at det var ikke nok, at BST skrev en rapport, om at noget var farligt og skadeligt. Det var heller ikke nok, at der blev rejst faglige krav.

Men når Arbejdstilsynet kom og sagde, at det her er ulovligt, så skete der noget lynhurtigt.

Det er nødvendigt med love og regler og et AT, der kan give bøder. På Carlsberg var bødestørrelsen ikke afgørende, men det at der blev lagt op til retssag. Bødestørrelsen betyder nok mere andre steder.

Hvad bliver de vigtigste arbejdsmiljø-problemer fremover?

Det bliver det psykiske arbejdsmiljø. Folk presses hele tiden både i det private og det offentlige. Der er pres på grund af udlicitering og outsourcing.

Se bare på buschaufførerne. Det er også hårdt hver tredje år at skulle skifte arbejdsgiver. Det giver usikkerhed.

Ronny Iversen (SiD-Helsingør)

Nedslidning i bevægeapparatet. Murerne slides ned - og de får ingen erstatning. Manglende planlægning på byggepladser giver ulykker og skader. Støv, stoffer og materialer påvirker vores helbred dagligt.

Henrik Blåbjerg (Murersvendenes Fagforening, København)

Klaus:

Selvfølger skal der være lovgivning og gerne skærpede bøder.

Men hvis man virkelig skal udvikle arbejdsmiljøarbejdet, er udfordringen at lade være hele tiden at tænke på det som noget, der bakkes op af et stivnet system. Det skal være noget, der kommer af engagement og aktivitet.

Henrik:

Engagement kommer, hvis man ser, at man får noget ud af det. Der skal være resultater. Hvis folk løber panden mod en mur hele tiden, giver de op.

Klaus:

Det nemmeste resultat er altid en lovændring, så har man sejret.

Vi skal også se de sejre, som ikke er lovgivning.

At der ikke sker arbejdsulykker, er ikke synligt. Den indsats, som sikrer det, er der ingen, der roser.

Henrik:

Nej, det oplever jeg også. Men i det nye standardskema for arbejdspladsvurderinger (APV) er der fem sider. Den sidste er den, hvor man skal anføre de løste problemer.

Det kan gøre det forebyggende synligt.

Janne:

Man skal også se anderledes på, hvad der sejre.

Jeg synes, at det er en sejr, at vi har opbygget det internationale netværk. Det er ikke en lov. Vi har skabt og udbygget et rum, hvor både professionelle og arbejdere mødes og knytter kontakter og netværk. Den er en anden måde at tænke arbejdsmiljø på.

Konferencerne giver netop folk engagement og lyst, fordi man finder ud af, at sådan gør man i Holland, og sådan gør man i Australien. Det er med til at løfte dem, der ikke synes, de kan komme videre med FIU-kurser.

Det skaber nye erkendelser. Arbejdsmiljøarbejdet handler også om erkendelser. F.eks. om magt og ledelsesret.

Henrik:

Stilladsarbejderne har fået lavet et undernetværk, som har stillet krav til internationale regler om arbejdet i højden. Det har stor betydning i en tid, hvor der sker en stadig større internationalisering. Der kommer stilladsarbejdere fra England og Tyskland til Danmark. Så er det vigtigt, at man ikke underbyder hinanden.

Vi ser jo også, at arbejdet bliver sendt til udlandet, hvis der rejses for store arbejdsmiljøkrav. De sender svineriet ned til de fattige.

Klaus:

I de sager er det måske ikke aktivisme, der ændrer noget, men medierne. Historien om de danske asbestfærger, de skærer op i Indien, kom op, da mediefolk skulle have en god historie i kassen.

Henrik:

Ja, men nogen skal servere historien. De havde da fat i en fagforeningsmand i Indien.

Klaus:

Men først når medierne fanger interessen, sker der noget.

Hvad er AAA's rolle i fremtiden?

Påpege urimeligheder i arbejdsmiljøet.

Lave kampagner, lave aktioner.

Udvikle det internationale arbejde og kontakterne. Det er nødvendigt, når kapitalismen bliver mere og mere international. Internet er godt. Vi kan hjælpe hinanden hurtigere. Bladet „Arbejde og Sundhed“ er et vigtigt led i vores information ud til vore medlemmer.

Vi skal satse på at få gjort flere unge interesseret i vores arbejde.

Steen Sjøland (Metal afd. 13)

AAA's rolle i arbejdsmiljøet vil efter min mening være af afgørende betydning. Det kan godt være at der er langt mellem sejrene, men der skal være nogen i samfundet til at rejse problemstillingerne, og alternativt søge efter svarene.

John Nielsen (Metal afd. 14)



Tegning: Marjke Huizinger

- En anden undersøgelse viste, at folk, som har en leder bogstaveligt på nakken af sig, får flere rygskeer ved samme arbejde, siger Henrik Forchhammer fra SiD, Lager og Handel i København.

AAA's rolle i fremtiden

Henrik:

AAA er en dejlig uformel organisation, hvor arbejdspladsernes folk kan få glæde af en hurtig uformel kontakt til professionelle. Alene tempogevinsten i forhold til de officielle kanaler kan være afgørende.

Vi afholder møder, som fagforeningen måske også kunne holde, men de er mere spændende pga. AAA's struktur. Alle får mulighed for at møde de forskellige - også topfolkene uden om hierarkiet.

Omvendt kan jeg forestille mig, at forskerne er glade for at høre om forholdene på arbejdspladserne. Det gav den svenske forsker, der talte om isocyanater, udtryk for.

Hvis forskningen ikke skal gå i isoleret selvspind, så er der brug for udvekslingen. Og set fra den anden side: Hvis man først skal udfylde 10 formularer først, så sker der ikke noget.

Janne:

Aktionsgruppen skal gøre nogle af de ting, der ikke er fokus på - på trods af eller på grund af de professionelle

Et eksempel er EU-rapporten. Der var vi med til at skabe en bredere og mere nuanceret diskussion.

Det andet er isocyanater, som ingen ville tro på var et problem. Vores rolle er at insistere, forfølge det, indtil der er en afklaring: Har de svenske forskere ret?

Klaus:

Jeg er enig med Henrik i, at det er en kvalitet, at AAA kan kortslutte apparaterne. Når de bliver stadig mere stive, er det vigtigt at kunne kravle udenom.

Det andet er den politiske dimension.

Vi har de professionelle organisationer som Selskab for Arbejds miljø, Center for Studier i Arbejdsliv. De fagforeningsprofessionelle har sikkert også deres.

Medlemmerne er måske røde bag facaden, men det er ikke noget, organisationerne skiltes med.

I modsætning til det er AAA stadig en politisk organisering. Vi er røde i forskellige grader.

Det er en kvalitet at kunne tænke arbejdsmiljø i en klart politisk perspektiv.

Henrik:

Jeg synes ikke, at AAA præget af, at det er en særlig politisk organisation.

Vi havde en Venstre-mand med til konferencen i Spanien. Han spurgte: Hvorfor kan man ikke arbejde for godt arbejdsmiljø uden at være socialist?

Du kan deltage i møderne som ren tekniker.

Der er ingen der, som siger, at vi skal fjerne ledelsesretten.

Klaus:

Det synes jeg nu er vigtigt at sige.

Janne:

Du behøver ikke at være socialist for at mene, at arbejdsmiljø er vigtigt. På den måde kan man godt deltage i møderne uden at være venstreorienteret, fordi det er meget konkrete emner.

Det er rigtigt, at vi har ikke haft et møde om "arbejds miljø, klassekamp og socialisme".

Henrik:

Den politiske holdning afspejler sig mere i frækheden i emnerne. Den er politisk betinget.

Klaus:

Benny Christensen - foreningens første formand - var fremragende til at stille sig op og sige: Det her hænger også sammen med, hvordan samfundet er skruet sammen.

Anne:

For mig er *det* da også en af begrundelserne for at være med, at det er en rød organisation. Men det behøver ikke nødvendigvis fremgå af det enkelte møde.

Måske skal vi også tage det her som en kritik. Måske skal vi igen til at politisere noget mere. Måske har der ligget selvcensur i en tid, hvor det ikke er "in" at tale om socialisme.

Noget andet, der er vigtigt for mig, og som giver forskellen til andre organisationer og fora, er, at der står i vores formålsparagraf, at vores arbejde skal foregå *på arbejdernes egne betingelser*, som der også står i Aktionsgruppens formålsparagraf.

Det er ikke kun et slagord. Med det mener vi, at arbejderne selvstændigt må tage hånd om problemerne i deres arbejde. Vi er fødselshjælper, og vi kan lære af hinanden.

Det ligger hele i kulturen i organisationen, og det er i den tilgang, vi har en speciel berettigelse.

Partssamarbejdet, der hænger mig ud af halsen, gennemsyrrer hele apparatet.

Derfor er det godt, at vi kan mødes med samme kultur. Ikke mange af vores medlemmer har den store tiltro til classesamarbejde, hvad enten det skyldes teoretiske overvejelser eller praktiske erfaringer.

Klaus:

Selvfølger skal AAA ikke være en socialistisk kamporganisation, men et sted, hvor arbejdsmiljø bliver placeret i en bredere samfundsoptatelse med en rød grundholdning. 