



Atter en forandrende kraft?

Hvordan kommer
fagbevægelsen igen i
offensiven



AAA Info udgives af:

Aktionsgruppen Arbejdere
Akademikere

Klubhuset – Dortheavej 39 –
København NV

Tlf. 3013 0012

Mail: aaa@aktionsgruppen.dk
- www.aktionsgruppen.dk

Redaktører: Janne Hansen og
Anne Richter

Redaktionsgruppe: Medlemmer
af AAA og SAA

Søsterorganisation i Århus:

SAA – Samarbejdet Arbejdere
Akademikere

v. Kit Aastrup

Tlf. 8610 7232

Mail: kit.aastrup@get2net.dk

c/o 3F Transport Logistik og Byg
Sommersvej 5 – 8210 Århus V

Artikler kan mailes til AAA.

**Udkommer ca. 3 gange
årligt. Via AAA's
hjemmeside**

og/eller i papirformat til
medlemmer og abonnenter.

- På AAA's årsmøde var der flere bud

- Engang var vi en forandrende kraft – det er vi ikke mere. Hvordan kommer vi på banen igen, spurgte formand Janne Hansen, da hun lagde op til diskussion om fremtidens arbejdsmiljøarbejde.

Hun pegede på den nye arbejdsmiljølov, som den aktuelle udfordring på godt og ondt. Vil den føre til en "slankning" af arbejdsmiljø-

organisationen på arbejdsgivernes betingelser, eller vil den tværtimod kunne bruges til at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

Professor Peter Hasle, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, og professor Kurt Aagaard, RUC's Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, lagde op til debatten fra hver sin vinkel.

Arbejds miljøet til bal på de bonede gulve

Peter Hasle lagde ud med et oplæg om mulighederne i at få arbejdsmiljøet ind på virksomhedernes direktioner.

Hvor arbejdsmiljøet i 70-erne blev opfattet temmelig firkantet, så er det nu blevet klart, at det er en mere kompleks sag, mente han.

- Vi tænkte, at arbejdspladsen var patienten. Så det var lige meget hvad det kostede, det handlede om at få store, skrappe bøder og tilsyn. Det var godt med "lig på bordet," når vi skulle argumentere for skrappe lovgivning. Men der var også en tendens til at glemme, at medarbejderne både var tænkende og handlende. Et godt



arbejds miljø skabes ikke af regler alene, sagde Peter Hasle.

Skrappe regler virket godt på entydige og målbare problemer som asbest og opløsningsmidler. Men når det gælder f.eks. det psykiske arbejdsmiljø, så er sammenhængene meget mere komplekse, mente han.

- Arbejdspladsen er et produktionsfællesskab, som er sammen om at løse virksomhedens kerneopgave, og arbejdsmiljøet bliver ofte et perifert emne. De ansatte er optaget af jobbet og lønnen. Arbejds miljøet er svært at få ind. Man kan ikke tvinge folk til trivsel, så spørgsmålet om sikkerhed og hele det psykiske arbejdsmiljø kræver mere komplekse svar, sagde han.

Fagbevægelsen skubbes ud

"Staten vil gerne køre tillidsfolkene ud på et sidespor. Vi ser forslag til en arbejdsmiljørepræsentant til 300 medarbejdere. Vi ser HR-enheder, der maser sig ind foran tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisationen. I de aktuelle OK-forhandlinger med staten forsøgte Claus Hjort at indsnævre fagbevægelsens rolle, ved at individualisere løn og arbejdstid. Det skal aftales med hver enkelt, uden tillidsrepræsentantens indblanding."

**Peter Raben,
HK Stat.**

Lavproduktiv individualisme

"Aldrig har vi haft et mere individualiseret arbejdsmarked og en lavere produktivitet. Fællesskaber er væk, derfor fungerer enhederne ikke. Det skal vi ud og sige. Fagbevægelsen har tilpasset sig alt for meget, i stedet for at gå i front mod udviklingen. Vi skal ud skabe nye visioner."

**Kim B. Nielsen,
3F Nordøstsjælland.**

Social kapital

Det betyder dog ikke, at Peter Hasle afskrev hele det register vi kender i dag. Der er både brug for en stærk lovgivning og hele viften af redskaber med pisk og gulerod i arbejdsmiljøarbejdet.

- Men det er i virksomheden, det skal tages op. Vi skal have arbejdsmiljøet op på broen og ned i maskinrummet. Derfor er der ingen vej uden om de bonede gulve. Virksomheden er sat i verden for at producere, den har brug for ressourcer, og den har brug for legitimitet. Den overlever ikke



uden. De seneste år har arbejdsgiverne opdaget arbejdsmiljøet og erkendt, at det er afgørende for de ansattes engagement. Det er nødvendigt for legitimiteten og for at kunne tiltrække arbejdskraft, sagde Peter Hasle.

Den udvikling har ført til, at der ansættes flere professionelle, som arbejder i HR-afdelinger og med arbejdsmiljø.

- Det er ikke uden problemer. Arbejdsmiljøorganisationens ses ofte som bøvl, som forstyrrer kerneopgaven, og man søger individuelle løsninger.

Peter Hasle tog fat i begrebet om social kapital, som en løftestang for en mere offensiv arbejdsmiljøindsats. Forudsætningen for det man kalder social kapital er, at der er tillid mellem parterne, at der er retfærdighed, og at man er i stand til at samarbejde.

- Det er der perspektiver i. Arbejdsgiverne er interesseret i produktivitet, medarbejderne har brug for at arbejdet er meningsfyldt. Ved at tænke arbejdsmiljøet sådan, så flytter vi det ind på direktionsgangen og væk fra sidevognen. Det sikrer, at arbejdsgiveren har en interesse i, at medarbejderne kommer til orde, sagde han.

- Men er det så ikke bare endnu en gang snakken om, at vi er i samme båd? Nej, for medarbejderne bidrager kun, hvis de bliver inddraget ligeværdigt og bliver hørt. Uden tillid, så bidrager de ikke. Forskningen viser, at høj social kapital både bidrager til høj performance og sundhed og trivsel, sagde Peter Hasle.

Spil offensivt ud

Han ser nye muligheder i arbejdsmiljøreformen. Den åbner

muligheder for offensivt at tilpasse arbejdsmiljøarbejdet til den enkelte virksomhed.

- I stedet for at vente på at arbejdsgiverne kommer buldrende med nedskæringer, så skal vi måske selv komme buldrende med forslag til forbedringer og nye måder at organisere arbejdsmiljøarbejdet. Den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet kan bruges til at arbejde mere systematisk med arbejdsmiljøpolitikken. Integration i ledelsen kan modvirke, at arbejdsmiljøet bliver hængende i sidevognen, sagde Peter Hasle.

Når arbejdsmiljøet rykker ind på de bonede gulve, så giver det nye udfordringer til de tillidsvalgte.

- De skal vise konkret at kollektive langsigtede forbedringer af arbejdsmiljøet også bidrager til løsningen af produktionsopgaven. De skal fastholde rollen som

repræsentant for kolleger samt dig med, at der samarbejdes mere intenst med ledelsen, og rollen bliver ofte mere professionaliseret, sagde han.

Peter Hasle mente, at der er brug for en stærkere integration mellem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

- I mange tilfælde kan det være rigtigt at lade samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation smelte sammen.

- Det gælder også om at være med til at sætte dagsordenen for virksomhedens samlede strategi. Det er ikke sikkert, at den kvartalskapitalisme, mange virksomheder ledes efter, er den bedste. Forskning viser, at langsigtede strategier sikrer virksomhedernes udvikling bedre, og det er langt fra givet at topledelsen er klogest på, hvad der er bedst, sagde Peter Hasle.

Fagbevægelsen under angreb

Kurt Aagaard fra RUC mente, at mange af dem, som taler om social kapital overser en afgørende forudsætning i kampen for et bedre arbejdsmiljø.

- Jeg er utryk hvis svækkelsen af fagbevægelsen fortsætter. Det faglige svækkes, og det må vi overveje grundigt, hvordan vi kan ændre. Svækkelsen er et resultat af en offensiv fra virksomhedsledelserne. Det er den nyliberale dagsorden, der også sætter sig igennem på virksomhedsplan.

- Vi er nød til at have blik for, at nyliberalismen er et politisk projekt, der går ud på at svække fagbevægelsen. Så når arbejdsgiverne ønsker fleksible individuelle løsninger, så er det ikke en "fejl", men et bevidst ønske om at få aftaler med hver enkelt eller så små grupper så muligt frem for med

fagbevægelsen. For dem er det irriterende med en arbejdsmiljøorganisation, som er fagligt funderet, sagde Kurt Aagaard.

Fællesskabet er kernen

Derfor mener han, at det er en væsentlig opgave, at genrejse sammenholdet og fællesskabet blandt lønmodtagerne.

- Fællesskabet er kernen i det faglige arbejde, så spørgsmålet er, hvordan vi genrejser det.

Han arbejder i sin forskning med begrebet "den nye flygtighed."

- Arbejdsgiverne vil ikke hænges op på noget. Man kalder det fleksibilitet. Men når det ord bruges, så hænger altid tæt sammen med en solidaritetsnedbrydende politik. De sidste 10 – 20 års reformer har nedbrudt de faglige bastioner, som var en ryggrad i arbejdsmiljøarbejdet og det faglige fællesskab.

Dårligt arbejdsmiljø koster kassen

"Frirummet i arbejdstiden er afgørende for bevidstgørelsen. I byggefagene er vi begyndt at frikøbe tillidsfolk, så de kan tage rundt på arbejdspladserne og snakke med deres kollegaer. Det er enkelt og det virker. Det er i den daglige debat at kampen om virkelighedsopfattelsen finder sted. Noget andet er, at venstrefløjen taber, hvis den ikke får økonomien med. Vi skal sætte tal på, hvad dårligt arbejdsmiljø helt præcist koster de forskellige kasser - kommunerne og staten. Kun sådan kan vi vise at forebyggelse er en billig løsning og at neoliberalismens model koster kassen."

Freddy Ridderhaugen,
Byggefagenes Samvirke.

Fagbevægelsen mangler kampstrategi

"Nogen skal gøre noget konkret. Der skal konkrete projekter i gang, og der er kun fagbevægelsen til det, men den gør det ikke. LO sætter ikke arbejdsmiljøet på et bræt og satser alt, fagbevægelsen har ikke udviklet en kampstrategi for et sundt og sikkert arbejdsmiljø."

Niels Erik Danielsen,
Arbejdsmiljøkonsulent.

Den gode vilje

"Det er vigtigt ikke at være blind for den neolibérale tendens, der fokuserer på profit til aktionærerne og undergraver fællesskabet i samfundet. På virksomhederne udfordres fællesskabet af den nye struktur i arbejdsmiljøorganisationen, fordi problemerne individualiseres og HR afdelingen tager over. I HR afdelingen råder "den gode vilje" overfor den enkelte medarbejder, hvor arbejdsmiljøløsninger før i tiden tog afsæt i det faglige fællesskab. Det fanger medarbejderne i en form for "terapeutisk" relation til virksomheden."

Karen Winding,
arbejdsmiljøforsker.

Resultatet er, at man er kommet af med en besværlig partner, nemlig fagbevægelsen, sagde han.

Kampen for et frirum

Kurt Aagaard har blandt andet lavet projekter sammen med fagbevægelsen om buschaufførernes og handicaphjælpernes forhold.

- Buschaufførerne mødtes aldrig, hvor de kunne snakke sammen. Førhen var der et overlap mellem vagterne, så de mødtes i garagen: Det er trængt væk i dag. Men det var i realiteten det kit, der holdt dem sammen. Der er en meningsdannende proces i arbejdet, som forsvinder, når der ikke er frirum til at snakke sammen om, hvordan det går, sagde han.

I stedet må buschaufførerne starte med selv at genskabe det frirum. Situationen var helt den samme for handicaphjælperne. Deres arbejde er blevet privatiseret, så de handicappede selv er arbejdsgiver.

- Det var en progressiv reform, fordi de handicappede fik rettig-

heder, men samtidig var det en del af en kommunal strategi, hvor der ikke mere skal være faste regler. Konsekvensen er, at de fire – fem hjælpere, som passer en handicappet stort set aldrig ser hinanden. De snakker ikke sammen, og der er et magtspil inde i billedet, som er til fordel for arbejdsgiveren.

- Man har ønsket at nedbryde det faglige fællesskab. Og det er lykkedes. Handicaphjælpernes faglige organisation er helt i bund, så de står med en dobbelt opgave: At skabe en faglig organisering og samtidig skabe frirum i hverdagen, hvor de kan tale sammen, sagde Kurt Aagaard.

Arbejdstiden bliver en kampplads

- Derfor er den største udfordring at skabe kollektive frirum i hverdagen, hvor ledelsen ikke sidder for bordenden. Det gør arbejdstiden til en vigtig kampopgave. Vi skal stille krav om frirum i arbejdstiden, ellers overlades dagsordenen helt til arbejdsgi-

veren. Her kunne vi fint bruge de 12 minutter i S-SF's plan. Og så vil jeg ikke satse det hele på en ny regering. Vi skal have et fagligt arbejde, som er indrettet på, at vi også har en lorte regering en gang imellem, sagde Kurt Aagaard.

- Der er brug for at nogen gør noget. Fagbevægelsen har været for reaktiv, men fagbevægelsen stadig en nøglerolle også i arbejdsmiljøarbejdet, hvis vi skal have snor i det flygtige.

- Og så står den store politik ikke i modsætning til det nære. Det jeg lærte af samarbejdet med buschaufførerne var, at hvis man sætter almindelige chauffører sammen og giver dem tid til at tale, så vokser der en flot transportpolitik frem, som er både sammenhængende og bæredygtig. Der ligger store ressourcer i det faglige fællesskab. Frirummet kan udløse store politiske visioner, sagde Kurt Aagaard.

Sammendrag ved Hans Brinkmann



Arbejdsmiljøets internationale dag 28. april, 2011

Aktionsgruppens fokus er i år på de arbejdsmiljøforhold, der ta'r livet af folk. Dårligt arbejdsmiljø koster årligt 2.500 – 3.000 mennesker livet. Det er kun toppen af isbjerget, idet langt flere bliver syge af arbejdet, mister en del af arbejdsevnen eller stødes ud af arbejdsmarkedet.

Arbejdsmiljøforhold, som især er årsag til for tidlig død:
Arbejdsulykker
Arbejdsbetinget stress
Arbejdsbetinget kræft

I de seneste 10 år har der været både stigninger og fald i hyppighed. Men der har ingen tegn været på varige forbedringer på området. Derfor opfordrer AAA til at ansatte, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter og ikke mindst fagbevægelsen intensiverer kampen.

Disse ting er omtalt i en folder, som aktivister morgenudlever ved udvalgte stationer i København den 28. april. Kontakt aaa@aktionsgruppen.dk hvis du har lyst til at gi' en hånd med.

AAA uddeler traditionen tro også smædeprisen "Det forhån-

denværende Søm", til en virksomhed eller organisation, der har haft et særligt ringe arbejdsmiljø det forgangne år. Mere om dette udsendes ca. 4-5 dage før den 28. april. Send en mail, hvis du vil være med til uddeling af prisen.



STORKØBENHAVN

I anledning af den internationale arbejdsmiljødag

holder LO-Storkøbenhavn et fyraftensmøde om eftermiddagen med debat om fremtidens arbejdsmiljø.

Se mere på www.LO-Storkøbenhavn.dk



Bliv medlem

Har du lyst til at blive medlem af Aktionsgruppen?

Vi arrangerer møder om aktuelle arbejdsmiljøemner, laver pjecer og hjemmeside-information, samarbejder med aktivister i andre lande m.v.

Her har du mulighed for at mødes med mange forskellige arbejdsmiljøfolk.

Sådan bliver du medlem:

Direkte med girokort: 827-6625

AAA, Dortheavej 39, 2400 København NV

Mrk. Nyt medlem. Skriv tydelig navn og adresse.

Eller skriv dit navn, adresse og evt. faglig organisation

til aaa@aktionsgruppen.dk eller ring på 3013 0012.

AAA's generalforsamling

afholdes onsdag den 25. maj, kl. 18 i

Klubhuset på Dortheavej.

Indkaldelse m.v. følger senere.