AAA INFO Nr. 18 ● juli ● 2015

AAA Info udgives af:
Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere
Klubhuset
Dortheavej 39
København NV
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.

ARBEJDSMILJØ HISTORIE – regulering og aktivisme

Hensynet til arbejdsmiljøet har altid været underlagt vækst og profitkrav, en ny aktivisme må kræve offentlig regulering, sagde professor Kurt Jacobsen på AAA jubilæumskonference

Af Hans Brinkmann

- Der dør flere af asbest end i trafikken hvert år, hvilket er et eksempel på de lange spor, som arbejdsmiljøproblemerne trækker efter sig. Når vi snakker arbejdsmiljø, rører vi afgørende ved økonomiske og politiske ting!

Sådan sagde professor Kurt Jacobsen, da han gav et tilbageblik på arbejdsmiljøets historie på AAAs 40 års jubilæumskonference.

Han har i bogen, "Velfærdens pris" beskrevet Arbejdstilsynets historie gennem de sidste 150 år, og var blevet bedt om at belyse aktivismens betydning.

- Men aktivisme har der ikke været så meget af, sådan var det ikke. Inden jeg begyndte troede jeg, at det var enkel historie, hvor arbejdsgiverne var skurke og fagbevægelsen heltene. Det var en øjenåbner at opdage, at det ikke holdt stik, sagde Kurt Jacobsen.

Det er ikke nogen nyhed, at sygdom og beskæftigelse hænger sammen.

- Vi ved godt hvorfor folk bliver syge. Det vidste man helt tilbage i Romerriget, hvor det blev kaldt slavesygdomme. Men med industriens opkomst blev det et samfundsproblem. Dog var der allerede fra starten en klar accept af, at folk bliver syge og kommer til skade på arbejdet. Samfundet bygger på vækst og profit, derfor skal det altid afvejes i forhold til regulering, sagde han.

Det var hverken fagbevægelsen eller Socialdemokratiet, som tog de første skridt til arbejderbeskyttelse. Det kom fra industrien selv, som indså at børnearbejdet skulle begrænses. Det førte til den første fabrikslov i 1873 om børnebeskyttelse. Arbejdsgiverne indså, at hvis de skulle have nye generationer af arbejdskraft, så skulle børnene arbejde mindre i fabrikkerne. Samtidig stod det klart for dem, at det krævede kontrol, ellers ville nogle arbejdsgivere overtræde reglerne og vinde konkurrencefordel i forhold til dem, der overholdt begrænsningen af børnearbejdet.

- Det betød oprettelsen af Arbejdstilsynet, som i starten bestod af to mand, som drog rundt til hest og besøgte fabrikkerne. Og de havde vel at mærke mere kompetence, end Arbejdstilsynet har i dag, sagde Kurt Jacobsen.

Fødslen af den danske model

Selvom han anerkender, at den gryende arbejderbevægelse havde nok om ørene i 1880-90'erne, så var der ikke megen aktivisme, når det gjaldt arbejdsmiljøet. I stedet var det fabrikslægerne, som med deres rapporter påviste omfanget at arbejdsulykker. Det førte frem til den første lovgivning om beskyttelse af voksne i industrien.

- Men fra starten var der indskrænkninger. Det var altid en afvejning mod konkurrencen og profitten. Først i 1901 fik vi den første omfattende arbejdsmiljølov, men kun for industrien. Landbruget formåede at holde sig uden for helt frem til 1954. Og det var ikke Socialdemokraterne der rejste sagen, men det der senere blev til det Radikale Venstre, sagde Kurt Jacobsen.

Med 1901 loven konfirmeres den danske model, mener han.

- Det er her der sker en opsplitning mellem overenskomst og lovgivning. Der bliver oprettet paritetiske nævn og et arbejdsmiljøråd. Det førte til store forbedringer frem til 30'erne. Men samtidig var det frakoblet arbejdet i fagbevægelsen. Hverken arbejderne selv eller fagbevægelsen var interesseret, det var et gennemgående træk helt frem til 70'erne. I Arbejdstilsynet var der en kultur som sagde: "Vi fører fagbevægelsens kamp", det har lagt spor ud, som vi slås med den dag i dag, sagde han.

- Vi har en arbejderkultur i Danmark, hvor både arbejdere og fagbevægelse opfatter arbejdsmiljøet, som en sag for Arbejdstilsynet. Og hvor der hele tiden er et dilemma mellem sundhed og indtjening. Folk er trætte af masker og beskyttelsesudstyr, det ødelægger akkorden, sagde Kurt Jacobsen.

Gummiarmsloven

1901 loven levede helt frem til 1954, fordi en revision lige før anden verdenskrig faldt på gulvet.

- Loven kom med 15 års forsinkelse, og var allerede forældet. De gode takter fra før krigen med et forbud mod natarbejde og en mulighed for at forbyde akkordarbejde, kom ikke med. Og der var masser af formuleringer som "så vidt muligt" og "uden uforholdsmæssige omkostninger". Loven skulle "beskytte" uden at bremse den "naturlige udvikling af industri og teknologi".

- Arbejdstilsynets direktør forsøgte at få fagbevægelsen til at presse på, men uden held. Fagbevægelsen var passiv mens de, der pegede på problemerne med samlebåndsarbejde råbte i ørkenen. I stedet lavede LO aftale om tidsstudier og akkorder. Endnu et eksempel på, at man ikke kunne overskue konsekvenserne af et dårligt arbejdsmiljø, sagde Kurt Jacobsen.

1960'ernes aktivisme

I 60'erne udviklede der sig en ny situation, hvor der både opstod en faglig opposition samtidig med at studenterne gjorde oprør – med paroler som "forskning for folket, ikke for profitten".

Det udviklede sig til et samarbejde mellem studenter og arbejdere, som resulterede i en lang række rapporter om arbejdsmiljøet på slagterier, bryggerier, skibsværfter mm. Og dette blev optakten til Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere, der jo som bekendt blev dannet i 1975.

- Fagbevægelsens top tordnede mod de "langhårede". Men med malerrapporten i 1971, var der pludselig skabt opmærksomhed om arbejdsmiljøproblemerne. Det kom i TV, og det skabte politisk røre. Det lykkedes at sætte en politisk dagsorden, sagde Kurt Jacobsen.

Specialarbejderforbundet ansatte den første arbejdsmiljøkon-

Jubilæumsaktivisterne – i Munkekælderen på Kbh. Uni

sulent i fagbevægelsen, selvom toppen stadig var skeptisk. Arbejdsmiljøkrav skulle jo nødig gå ud over lønnen.

Alligevel mener Kurt Jacobsen, at arbejdsmiljøloven af 1975 er blevet til i en unik situation, hvor det aktivistiske miljø spillede en rolle.

- Men problemet var/er, at partsforhandlingerne blev rodet ind i lovgivningen. Arbejdstilsynet skal "facilitere" parterne. Sundheden er til forhandling i Arbejdstilsynet, som han sagde.

Afkoblingen af det psykiske arbejdsmiljø

Samtidig blev det psykiske arbejdsmiljø helt afkoblet fra lovgivningen.

- Den konservative arbejdsminister Grethe Fenger Møller gav i 80'erne Arbejdstilsynet forbud mod at beskæftige sig med det psykiske arbejdsmiljø. Det skete samtidig med at aktivismen også var svækket i den periode. Vi betaler en høj pris, hvor vi mistede 10 år i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, sagde Kurt Jacobsen.

Det såkaldte metodeudvalg cementerede situationen i 1994, da udvalget enedes om, at Arbejdstilsynet skulle holde fingrene fra alt, som har med arbejdsgivernes ledelsesret at gøre.

Kræv offentlig regulering

- Mens arbejdsmiljøet fyldte meget i sig selv i 30'erne og 70'erne, fylder det meget lidt i dag. Det har mistet sin selvstændige beretigelse. Der er lokale initiativer, hvor fagforeninger tager det op og laver lokale aftaler. Men jeg vil advare mod at forhandle arbejdsmiljøet. Det kan let ende i en situation, hvor man for lidt mindre løn kan få bevilget et hæve- sænkebord, sagde Kurt Jacobsen.

- Der er i stedet for brug for at aktionere for arbejdsmiljøproblemer, der kræver offentlig regulering. Ellers ender det med at arbejdsmiljøet er til debat og skal afvejes i forhold til lønkrav. I 30'er var det fabrikslægerne, der var i front, i 70'erne var det fagkritikken. Hvis de kræfter kan finde sammen igen, så kan jeg se muligheder. For i dag er der ingen samlet bestræbelse for at forbedre arbejdsmiljøet. Jeg ser kun en bestræbelse på at holde butikken kørende, sagde Kurt Jacobsen.

Det grænseløse arbejde og de usikre job

Den uendelige fleksibilitet og "prekariatet" var i fokus på paneldiskussionen under Aktionsgruppens jubilæumskonference

Af Hans Brinkmann

Tidspres og dårligt psykisk arbejdsmiljø

I panelet blev fire aktuelle vidnesbyrd om de mest påtrængende problemer på arbejdspladserne diskuteret. Hermed var der lagt op til en livlig diskussion af, hvilke arbejdsmiljøproblemer der er mest brændende de kommende år.

Tømrer og arbejdsmiljørepræsentant, Brian Larsen fortalte, hvordan de lige nu kæmper med skimmelsvamp på arbejdspladsen.

- Vi slås med pressede tidsplaner, som bliver trukket ned over os. Det betyder vi apterer inden huset er tæt, og det giver skimmelsvamp. Men desværre bliver det ikke taget særlig seriøst, sagde Brian Larsen.

Også Tino Reenberg, mangeårig arbejdsmiljørepræsentant på Radiometer kunne fortælle om tidspres. Men her i form af udbredt og stigende brug af vikarer på virksomheden, hvor der er knap 300 timelønnede og der konstant er mellem 25 – 30 vikarer.

- Den ældre del af staben er frustreret, de unge løber hurtigere, og de spørger sig selv, hvad de kan gøre bedre og frygter, at de ryger næste gang. Ledelsen vil gerne bruge vikarer, det er jo fleksibelt, men vi forsøger at arbejde for flere fastansættelser, sagde Tino Reenberg.

Mens arbejdsmiljøkoordinator på Københavns Universitet Henriette Lerche pegede på det grænseløse arbejde, som det vigtigste arbejdsmiljøproblem på hendes arbejdsplads.

- Vi er glade for fleksibiliteten, men den betyder samtidig selvledelse. Vi ser især flere og flere PhD-studerende gå ned med stress. Og kontorarbejderne oplever en styring og kassetænkning som betyder, at vi ikke bruger det vi kan. Samtidig er der et konstant pres på at søge penge til projekter. Det ville jo være rart, at jobbet ikke kun var sikret i tre år frem, sagde Henriette Lerche.

- AAA's rolle er for mig at udfordre det grænseløse arbejde.

- Paneldeltagere, Henriette, Brian og Ninna

Spørgsmålet er jo, om vi kan fortsætte med at være fleksible og omstillingsparate til vi er 70. Vores liv foregår i en anden rytme end arbejdslivet kræver. Hvorfor ikke et arbejdsliv, som passer til vores biologiske liv, spurgte hun.

- Vi har sovet lidt i timen, især når det gælder det psykiske arbejdsmiljø. Det har trange kår, hvis ledelsen altid kan trække ledelseskortet, når vi snakker psykisk arbejdsmiljø. Hvorfor får de lov at køre folk ned? Jeg håber vi kan sætte fokus på det, så det ikke skal fortsætte i flere generationer. På universitet har vi set, at de studerende aktionerer mod fremdriftsreformen. Det var måske en idé at få et samarbejde med dem om arbejdsmiljøet, sagde Henriette Lerche.

HR-kritisk netværk

Det sidste oplæg kom fra tillidsrepræsentant Ninna Hedeager, som underviser på Professionshøjskolen Metropol. Her er den ny – manglende – arbejdstidsaftale det helt store arbejdsmiljøproblem.

- Før havde vi en tillidsbaseret arbejdstidsaftale. I dag er det lederne, som vurderer, hvor meget vi skal undervise. Hver enkelt skal forhandle individuelt, det bliver uigennemskueligt. Samtidig bliver vi skåret ned hvert år, og tempoet bliver sat efter de mest effektive. Vi andre bliver en slags B-undervisere og næsten betragtet som "skånejobbere", sagde Ninna Hedeager.

Hun er med i AAA's HR-kritiske netværk og mener at HR-afdelingernes rolle truer samarbejdsorganisationen.

- Der sker en nedbrydning af samarbejdsorganisationen i virksomhederne. HR-afdelingerne tager over. Flere og flere begynder at gå til HR i stedet for til deres tillidsmand. Det bliver sløret, at HR-afdelingen er ledelsens redskab. Den bliver opfattet som neutral, også af dem selv, de er der for "medarbejdernes skyld", sagde Nina Hedeager.

HR-afdelingernes stigende rolle kan aflæses i de store firmaers organisationsdiagrammer, påpegede formanden for AAA, Janne Hansen.

- HR-direktørerne er rykket væsentlig højere op i hierarkiet på direktionsgangene, sagde hun.

- På Universitetet oplever vi, hvordan HR-afdelingen begynder at fortolke overenskomsterne, sagde Henriette Lerche.

- Vi får nogen jurister i HR-afdelingerne, som kører lidt på deres mavefornemmelse. Vi ser, at HR-afdelingen bliver en buffer, der afskærer os fra en direkte kontakt med ledelsen. Det betyder, at der kører to forhandlinger sideløbende: Fagbevægelsen forhandler med HR, og HR forhandler så med sin ledelse, sagde næstformanden for 3F Nordsjælland Øst, Kim Bügel Nielsen.

Prekariatet

Thora Brendstrup pegede på det nye begreb "prekariatet", som sammenfatter en udvikling, hvor flere og flere ansættes i løse jobs og på midlertidige kontrakter.

- Nu er det blevet generelt for alle grupper, at ingen job er sikre mere, sagde hun.

Jakob Nerup pegede på et overset problem:

- Der arbejder over 20.000 mennesker i call-centre i Danmark, og det vokser og vokser - men det er helt væk fra radaren. Det er unge mennesker, som står i kø for jobbene og som arbejder under ekstremt elendige vilkår. Arbejdsgiverne er lige glade med arbejdsmiljøet, og folk bliver smidt ud for et godt ord. Fagbevægelsen ser det heller ikke, sagde han.

- Når det gælder stress-problemerne, så tror jeg ikke, at det kan løses uden at angribe ledelsesretten. Og det skal vi gøre kollektivt, vi skal slås sammen med kollegerne. Hvis fagbevægelsen ikke løser det, bliver det aldrig løst, sagde Jakob Nerup.

- Vi har prøvet, men er der nogle mere håndfaste bud? - lød efterlysningen fra en af arbejdsmiljøveteranerne, Niels Erik Danielsen.

Stå imod individualismen

- Individualismen er et stort problem, der nedbryder for vores muligheder for at bruge de kollektive forhandlinger. Retten til at forhandle og organisere skal bruges til at stå imod individualismen. Det hænger sammen med prekariatet, - daglejerne og forholdene i call-centrene, hvor man står alene. Vi skal fastholde retten til at forhandle, så det ikke forsvinder ind i HR-afdelingerne, sagde Nina Hedeager.

- Vi skal få politikerne til at se den regning, dårligt arbejdsmiljø sender til samfundet. Jeg forstår ikke, at fagbevægelsen ikke har set det. Arbejdsmiljøet har vi alle til fælles, og du kan ikke forbedre det alene. Solidaritet er noget andet i dag. Vi skal genopdage solidariteten, vi vil den på en anden måde end røde faner og strejker, sluttede Henriette Lerche debatten.

Gæster fra Tekstilarbejdernes Fagforening i Bangladesh

Af Henrik Forchhammer, 3F/ Lager Post og Service

Arbejdsmiløets Internationale Dag den 28. april blev i år markeret med gæster fra Tekstilarbejdernes Fagforening i Bangladesh.

Om morgenen besøgte de LO Skolen, hvor et større hold fra FOA kunne høre om Rana Plaza katastrofen den 23. april 2013, og om vilkårene i tøjindustrien.

Kl. 15 deltog gæsterne i 3F Nordsjælland Østs arrangement ved Helsingør havn. Der blev holdt taler og kastet blomster i vandet.

Kl. 17 deltog de i "Mode med mærker" i 3 F København. Dette blev suppleret med oplæg fra tøjfirmaerne, "Neutral" og "Switcher", samt af Jesper Nielsen fra 3F's Internationale afdeling. Mødet var arrangeret af de miljøansvarlige i 3F afdelingerne i hovedstadsområdet i samarbejde med 3F's Internationale afdeling.

Det var Forbundets Internationale afdeling, som er meget aktiv i Bangladesh, der havde inviteret de to gæster fra den 23.4 – 2.5.15. Den 24. april, på 2-årsdagen for Rana Plaza katastrofen, deltog gæsterne i uddelingen af folderen "Mode med mærker" ved Flintholm Station.

Firmaet "Neutral" samler på certifikater. Mest interessant i arbejdsmiljø sammenhæng er SA8000. Se
http://neutral.com/parse.asp?func=page&pageid=2277&languageid=45389355

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