

En artikel fra KRITISK DEBAT

Mere frygt på arbejdspladserne: Arbejdsmiljøets tilstand i DK i 2014

Skrevet af: **John Graversgaard og Kit Aastrup** | Offentliggjort: 15. august 2014

Skal man tage temperaturen på danske arbejdspladser her i 2014, så er et overordnet fænomen den øgede frygt og angst. Et kendt forhold når der er krise i økonomien, men det omtales sjældent i forbindelse med arbejdsmiljøsituationen og ministerens redegørelser. Tavsheden skyldes uden tvivl, at arbejdsmiljøbegrebet er blevet et teknisk og bureaukratisk begreb, der kun associeres med regler og bureaukrati.

Vi ser, at man forhandler optimistiske aftaler på plads mellem arbejdsmarkedets parter om, at man skam er i gang med at løse de problemer som måtte udestå. Og hvor en masse professionelle arbejdsmiljø-folk ansat i virksomheder og organisationer, har fået det som levebrød at fortælle folk, hvordan de har det og overbevise dem om at ansatte med en mere positiv indstilling vil gøre alting lettere og bedre for sig selv (og virksomheden). HR-afdelingerne får stadig mere magt på bekostning af arbejdsmiljøorganisationen, hvor arbejdersiden er repræsenteret.

Dette er en udvikling, som har medført, at vi kun sjældent får indblik i, hvordan det står til "nede på gulvet".

Det har ikke de landsdækkende mediers interesse, og desuden er folk ofte bange for at stå frem. Modsat de menige medarbejdere, når har HR-konsulenterne travlt med at skamrose deres virksomheder, uanset hvor meget de bliver kritiseret.

I den brede offentlighed ses det som illoyalt overfor væksten og fremskridtet at "hænge arbejdsgivere ud" og at give fagforeningerne for meget spaltepads.

Men glimtvis afsløres en virkelighed på arbejdspladserne, som er kendetegnet af øget frygt og angst, ikke mindst for at ytre sig om arbejdsmiljøproblemer. Og det gælder både offentlige og private arbejdspladser. Flere og flere brancher får en øget andel af usikre og prækære jobs. Social dumping er blevet en brutal virkelighed i stadig flere brancher, og medierne fortæller næsten daglig om grov udnyttelse og løndumping, hvor især østeuropæiske arbejdere bliver misbrugt.

Dette gælder ikke blot det fysiske arbejdsmiljø. Også det psykiske arbejdsmiljø bliver stadig mere belastet med alvorlige konsekvenser: I en rapport fra Statens Institut for Folkesundhed siges det man hvert år kan henføre 1400 dødsfald til psykisk arbejdsbelastning (1).

I det offentlige er der blevet indført nye ledelsesformer, den såkaldte New Public Management. Kort fortalt går ledelsesmetoden ud på, at det offentlige skal ledes på samme måde som det private erhvervsliv. Filosofien er, at det vil gøre offentlige organisationer mere effektive. Alt skal gøres op i tal og procenter og der indføres samlebåndsarbejde og mere kontrol fra mellemlederne. Hvad der måske giver mening i en industrivirksomhed, f. eks en bilfabrik, indføres nu på helt andre områder, hvor det drejer sig om mennesker og ikke om vareproduktion. Og disse nye metoder er med til massivt at forringe det psykiske arbejdsmiljø.

Lad os tage et par klip fra virkeligheden:

Mange klapper i.

Socialpædagogerne som bla. arbejder med nogle af vores svageste borgere, fysisk og psykisk

handicappede, dokumenterer presset i en nylig undersøgelse:

"Omkring hver tredje socialpædagog har været vidne til kritisable forhold på deres arbejdsplads. Alligevel klapper mange i. Og det kan få alvorlige konsekvenser for både ansatte og borgere. En stor del af de socialpædagoger, der arbejder i det offentlige, tager mundkurv på, når det kommer til kritisable forhold på deres arbejdsplads. Det viser en undersøgelse blandt 1.391 socialpædagoger, der er foretaget af socialpædagogernes egen fagforening, som har gennemført en spørgeskemaundersøgelse. Undersøgelsen viser blandt andet, at tre ud af ti har været vidne til kritisable forhold, som offentligheden burde have kendskab til. Den viser også, at fire ud af ti har haft lyst til at ytre sig offentligt, men i en eller flere situationer har undladt at gøre det.

"Det er dybt problematisk. Vores undersøgelser viser, at medlemmerne i stigende grad udsættes for trusler, vold og mobning. Derfor er det vigtigt, at de tør ytre sig om kritisable forhold," siger Marie Sonne, der er næstformand i Socialpædagogernes Landsforbund.

"Kun hver fjerde socialpædagog har en arbejdsplads med retningslinjer for, hvad de må sige offentligt.....Kan jeg påpege, at arbejdsmiljøet halter? Kan jeg sige til en journalist, at kommunens besparelser går ud over de anbragte børn og unge? Tvivlen er stor blandt mange offentligt ansatte socialpædagoger. Kun 26 procent af de adspurgte har nemlig en arbejdsplads, hvor der er klare regler for, hvad de må ytre sig om. Det viser en undersøgelse blandt 1.391 socialpædagoger i den offentlige sektor, som Socialpædagogernes Landsforbund har gennemført.

Også næstformanden for landets socialrådgivere udtaler sig på lignende vis: "Selvcensur er desværre blevet en del af en socialrådgivernes DNA. Der er enkelte, der skiller sig ud, men det sker typisk først, når man har forladt sin arbejdsplads, at man tør fortælle om vilkårene," siger Niels Christian Barkholt og tilføjer: "Jeg ville ønske, at der var flere, der gjorde det."(2).

Men heldigvis er der nogen som siger fra og fagforeninger som står fast på den kollektive strategi:

"Et af de seneste eksempler på et kollektivt nej kommer fra en gruppe socialrådgivere i Esbjerg Kommune. Da borgmesteren truede med at fyre dem i slutningen af juni, fordi udgifterne i kommunens familierådgivning var eksploderet på grund af en række tunge børnesager, skrev de et åbent brev. I brevet, der var stilet til borgmesteren, stod der blandt andet følgende: "Både timingen og indholdet i dine udtalelser over de seneste dage er for os at se helt utilstedelige." "Når du som borgmester kommer med en så markant udmelding, har det konsekvenser for mulighederne for at udføre det arbejde, vi brænder for."(2)

Om slagteriarbejderne og fremtiden.

Et eksempel på en koncern som er totalt ligeglad med danske arbejdere og det danske samfund er Danish Crown.

Bundlinjens tyranni skaber angst og usikkerhed for fremtiden på fabriksgulvet, hvor slagteriarbejdere knokler i et nedslidende arbejdsmiljø. Koncernen opererer på verdensmarkedet, og chefen for svinedivisionen Jesper Friis udtaler: "Vi har virksomheder i både Tyskland og Polen, og vi skal finde ud af, hvordan vi lægger arbejdet mest hensigtsmæssigt. Lønomkostningerne for en tysk medarbejder er halvdelen af en dansk og for en polsk er det 30-40 procent af en dansk"(3).

Svin fødes i Danmark på intensive svinefabrikker, køres som smågrise til Tyskland, fedes op og slagtes på tyske fabrikker bemandet med billig arbejdskraft. Og Danish Crown jamrer over at der ikke er grise nok i Danmark. Den kapitalistiske organisering har groteske konsekvenser: "Landbrugslandet Danmark kan simpelthen ikke forsyne sig selv med dyr, og må som et andet u-land

sende sine råvarer over grænsen med tab af arbejdspladser i landbruget og på slagterierne til følge” (4).

Det er ellers en branche, hvor arbejdsmiljøet har været sat meget i fokus gennem kampagner mod nedslidning og ulykker. Og hvor der er investeret betydelige ressourcer i at forbedre arbejdsmiljøet. Men de relativt gode forhold som er opnået gennem aktive fagforeningsfolk – både tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter – tæller ikke i det brutale regneark, hvor alene optimering af profitten figurerer. Dvs. fabrikker i Danmark med et relativt godt arbejdsmiljø erstattes af fabrikker i Tyskland og Polen, hvor rumænske kolonnearbejdere udbyttes på det groveste(4)

EU skrotter arbejdsmiljøet.

Før krisen og tilbage i 80`erne var der i EU-kommissionen et vist gehør for den sociale dimension, og en række direktiver blev gennemført ikke mindst efter inspiration fra Skandinavien. Ramedirektivet angav, at arbejdspladser skulle være sikre og sunde.

Men da EU bygger på en neoliberal model, hvor arbejdsgiverne sikrer sig enorme fordele gennem deres effektive lobbyvirksomhed over for kommissionen, er der gennemført en glidende forringelse i forhold til initiativer på området. Og i dag er der tale om aggressive forslag og kampagner fra europæiske koncerner og politikere som vil afregulere og fjerne beskyttelsesregler.

Det såkaldte Stoiber-udvalgs forslag indgår i EU-kommissionens såkaldte REFIT-program for færre regler for erhvervslivet. Et program som også fik støtte fra den danske regering på EU-topmøder i dec. 2013 og i juli 2014.

Forslagene omfatter en bred vifte af EU-love og -regler, som Stoiber-udvalget mener med fordel kan afskaffes, så virksomhederne bliver lettet for en stor del af det, de og deres repræsentanter i udvalget opfatter som administrative byrder, forklarer professor og arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen i Dagbladet Arbejderen(5):

”EU-kommissionens Stoiber-udvalg opfatter alle administrative bestemmelser som en byrde for virksomhederne. Derfor skal så mange som muligt afskaffes. Udvalget lægger op til en voldsom afregulering. Det vil især ramme arbejdsmiljøet, fordi der her er indført en lang række EU-bestemmelser om arbejdstid, ferie, sikkerhed på arbejdspladserne med mere”.

Blandt andet vil udvalget forslå, at virksomheder med under ti ansatte og "lav risiko" for arbejdsmiljøet ikke længere behøver at udarbejde skriftlige arbejdspladsvurderinger - de såkaldte APV'er.

En britisk lobbygruppe af virksomhedsdirektører, *Business Task Force*, har dog vundet gehør hos nogle af udvalgets medlemmer for et forslag om at afskaffe APV'er helt for alle virksomheder med færre end 250 ansatte. I så fald vil det omfatte næsten alle arbejdspladser i Danmark (5).

Dansk fagbevægelse ved LO og FTF siger de arbejder imod dette, men det virker ikke troværdigt at de ikke kan få regeringen til at sige fra.

I EU vokser antallet af arbejdere uden kollektiv overenskomst og uden faglig repræsentation.

Outsourcing er eksploderet i omfang, og i kombination med arbejdskraftens frie bevægelighed, viser det sig i form af øget social dumping. Og kampen mod social dumping er derfor også blevet en kamp mod et EU som beskytter og understøtter denne udvikling. Der er ingen nemme løsninger, men som Laurent Vogel fra ETUI siger: ”Der er en sikker metode, det er kampen for demokrati på arbejdspladsen.”(6)

Dødsulykker og arbejdsskader fortsat på meget højt niveau.

I tidligere handlingsplaner, f.eks. den fra 1994 som hed "På vej mod et rent arbejdsmiljø år 2005", blev der opstillet ambitiøse forebyggelsesvisioner, f.eks. med et mål om der ingen arbejdsbetingede dødsulykker skal være. I 2002 blev talte man om et reduktionsmål for alvorlige ulykker, herunder dødsulykker på 15 %. Men i 2007 viste det sig at målene overordnet ikke var nået:

" I 2005 er anmeldelsesincidensen for alvorlige arbejdsulykker inklusive arbejdsulykker, der medfører døden, på linje med 2000, hvorfor der i den periode ikke kan konstateres det fald på 15 pct., som var sat som mål.....Det er vanskeligt at sætte tal på arbejdsmiljøets samlede betydning for sundheden. Der dør årligt omkring 50 beskæftigede på grund af arbejdsulykker. Der anmeldes desuden årligt ca. 50.000 arbejdsulykker og ca. 16.000 formodede erhvervssygdomme til Arbejdstilsynet. Arbejdsskadestyrelsen anerkender årligt ca. 17.000 ulykker og ca. 4.500 sygdomme som arbejdsbetingede" (1).

Historikeren Kurt Jacobsen skriver i sin bog om arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år: "Velfærdens pris" (7), at:

" 2008 var et højdepunkt i danmarkshistorien. Aldrig havde danskerne været så rige eller haft så høj en velstand. Men der var en skyggeside. Samme år døde 44 mennesker af arbejdsulykker, medens 5542 kom alvorligt til skade.... Hertil kom i alt 16.763 tilfælde af arbejdsbetingede sygdomme ...med omkostninger anslået til 45-50 mia. kroner. Men i perioden 2004-07 var der en konstant vækst i antallet af både arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser....herefter falder det i 2008 og 2009, ikke som følge af en forøget forebyggelsesindsats, men på grund af den finansielle krise og den faldene økonomiske aktivitet og beskæftigelse".

Denne alvorlige kritik har politikerne ikke forholdt sig til...i stedet kører man videre i samme spor uden at sætte alvorligt spørgsmålstejn ved de bagvedliggende faktorer.

Det er således meget kritisabelt, at dødsulykker er forsvundet som mål ud af den seneste Handlingsplan 2020. I stedet måles alene på reduktion af alvorlige arbejdsulykker.

I 2012 blev der anmeldt 40 arbejdsulykker med døden til følge (dødsulykker) til Arbejdstilsynet. I perioden 2007-2012 har antallet ligget mellem 66 tilfælde i 2007 og 39 i 2010, hvilket svarer til et gennemsnit på 51 tilfælde om året. Det er langt færre end i anden halvdel af 1990'erne, hvor antallet lå på 80 tilfælde i gennemsnit om året (8).

2007	2008	2009	2010	2011	2012
66	44	44	39	40	40

Dvs. i alt 273 dødsulykker i perioden 2007-2012

Sammenligner vi med Sverige i samme periode fra 2007-2012, så ligger antallet næsten på samme niveau (9):

2007	2008	2009	2010	2011	2012
75	68	41	54	57	45

Dvs. i alt 340 dødsulykker i perioden 2007-2012.

Og at der er noget galt med indsatsen i Danmark skriger jo til himlen. For i Sverige med en

befolkning på 9, 5 mil. er antallet af beskæftigede dobbelt så stort som i Danmark.

Man har i årevis sover tornerosesøvn i Arbejdstilsynet og ministeriet. Men en dødsulykke på Grenå Havn har virkelig sat myndigheden under pres. Takket være 3F og Fagbladet, så er der kommet meget større fokus på farlige arbejdspladser. Kort fortalt er forløbet:

” Da 51-årige Kim Banke døde af flammerne i en lift i en silo på Grenaa Havn i 2011 slap den ansvarlige virksomhed for straf. Fagbladet 3F gik ind i sagen og afslørede året efter, at Arbejdstilsynet havde svigtet groft ved at lade Kim Bankes arbejdsgiver slippe for ansvar. Arbejdsgiveren, P. Olesen & Sønner, fik siden ansvaret og en bøde på 40.000 kr. Dødsulykken har bidraget til, at Arbejdstilsynet nu har strammet grebet om de virksomheder, der gambler med de ansattes sikkerhed. Sidste år rejste Arbejdstilsynet 1.035 sager om straf mod en arbejdsgiver efter alvorlige ulykker og grove overtrædelser af 3F's arbejdsmiljøchef Ulla Sørensen er tilfreds med den hårdere kurs. Der er ingen tvivl om, at dødsulykken i siloen og 3Fs' fokus har fået Arbejdstilsynet til at rejse flere straffesager, forklarer Ulla Sørensen fra 3 F. Men det er utroligt, at der skal lig på bordet, før der sker noget. Den typiske straf til virksomhederne er en bøde på 30-35.000 kroner. For tre år siden besluttede et bredt flertal i Folketinget at forhøje bøderne til virksomheder, der bryder arbejdsmiljøloven. Opgørelsen fra Arbejdstilsynet viser dog, at det endnu ikke er slået igennem for alvor”(10).

Dvs. bødeniveauet for at dræbe en person på arbejdet er altså fortsat latterligt lavt ... noget som er dybt krænkende ikke mindst for den efterladte familie.

Arbejdsskadestyrelsen og skeletter som rasler ud af skabene.

For at det ikke skal være løgn, så er det at føje spot til skade, at arbejdsskadede så skal opleve et massivt bureaukrati, for at få kompensation for det evt. erhvervsevnetab, de har lidt. Det kan sammenlignes med at løbe forhindringsløb. Et pinlig udvikling er spørgsmålet om anerkendelse af psykiske arbejdsskader, som nærmest er eksploderet.

Og senest ser vi kendte arbejdsmiljøfolk påstå i Jyllands-Posten(11) at ”psykiske arbejdsskader ikke kan dokumenteres”, som Jyllands-Posten gør til deres overskrift til glæde for arbejdsgivernes højrefløj.

Arbejdsmiljøkonsulent Tage Søndergaard Kristensen og overlæge Henrik Kolstad påstår, at det er unyttigt at anmelde psykiske arbejdsskader, samt at man ikke kan dokumentere, at en psykisk lidelse er betinget af arbejdsmiljøet. De to herrers holdning minder om ”olielægernes” som i 1980`erne gik ud med synspunkter om at maleres hjernesker ikke skyldtes opløsningsmidler, men snarere druk og dumhed. Der er masser af god dokumentation på f.eks. grov mobning, destruktiv ledelse og ekstremt overarbejde, og manglende anerkendelse heraf er en direkte hån mod de arbejdsskadede.

I 2013 valgte jurist Hans Bøgevang Riis at stå frem med en kronik i Politiken (12) med en skarp kritik af sagsbehandlingen i Arbejdsskadestyrelsen. Han beskrev sin arbejdsplads som en pølsefabrik og sagde blandt andet »Praksis for afgørelser blafrede i vinden og fagligheden sejlede«.

Han blev fyret, men kritikken var så sønderlæmmende, at Folketinget ombudsmand gik ind i sagen og fagforeninger og eksperter bakkede ham op.

For nogle år siden blev der nemlig indført en ny måde at behandle sagerne på. Sagsbehandlerne skulle ikke længere have ”egne” sager, men de skulle bare inddeles i nogle grupper. Man tager simpelthen en sag fra bunken om morgenen og så arbejder man på den, indtil man ikke kan komme

længere, lægger den over i bunken igen og tager en ny.

Lige inden en ferie er der nogle måltal sagsbehandlere skal have opnået, og derfor forsøger de at få truffet afgørelser i så mange sager som muligt.

For den arbejdsskadede betyder det, at man ofte får en afgørelse lige før en weekend, hvor det ikke er muligt at ringe til Arbejdsskadestyrelsen og forsøger man efter weekenden kan man ikke få fat på den, der har truffet afgørelsen.

Med hensyn til de psykiske skader virker det som om, der er en stiltiende aftale om, ikke at anerkende dem. Det er så vanskeligt at få en psykisk skade anerkendt og få erstatning, at nogle fagforeninger forsøger tale medlemmerne fra at anmelde f. eks skader efter vold på arbejdspladsen, fordi de ved, at det er en ekstra belastning når man har det dårligt i forvejen, at skulle vente i lang tid på en afgørelse, der med al sandsynlighed bliver et afslag.

Når man indfører en form for New Public Management, daler kvaliteten drastisk, for man kan ikke lave samlebåndsarbejde med den type sager, som ofte er komplicerede og kræver stor indsigt og faglig kompetence. De eneste, der drager fordel af den arbejds metode, er de forsikrings-selskaber, som virksomhederne har tegnet deres lovpligtige arbejdsskadeforsikringer hos. De scorer kassen.

Den alvorlige og vedholdende kritik fik beskæftigelsesministeren til at gå ind i sagen og hun bad Kammeradvokaten om, at foretage en undersøgelse: Han fandt at mange begrundelser for styrelsens konkrete afgørelser var mangelfulde og præget af fejl. Kammeradvokaten undersøgte 98 sager inden for det område, som handler om tab af erhvervssevne. De undersøgte sager er anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen efter 1. januar 2011 og kammeradvokaten vurderede, at Arbejdsskadestyrelsen i 27 af sagerne ikke ville få medhold i en eventuel retssag. Desuden vurderede kammeradvokaten, at 20 af de 98 sager manglede væsentlige informationer og derfor skal genoptages.

Kort sagt, arbejdsmiljøindsatsen og hjælpen til de tilskadekomne sejler som et skib uden ror.

Kilder:

1. Fremtidens arbejdsmiljø 2020, Arbejdstilsynet, 2010.
2. Rikke Dyrberg: Ansatte udsat for trusler og vold har mundkurv på. 30 juli aug. 2014, www.avisen.dk, Rikke Dyrberg: Mundkurv? Få arbejdspladser har regler for kritik. 3. aug. 2014, www.avisen.dk
3. Danish Crown-chef: Så lidt koster tyske slagteriarbejdere, 10.jan 2014. Politiken.
4. John Graversgaard: Koncerner og tyranniet bag facaden., Kritisk Debat, 15. april 2014. www.kritiskdebat.dk
5. Dagbladet Arbejderen, Denmark, 2.7.2014, se www.arbejderen.dk/fagligt/eu-vil-fjerne-regler-arbejdsmiljo
6. Laurent Vogel: Where is "work" in the Euro-elections?, HesaMag, spring-summer 2014. www.etui.org
7. Kurt Jacobsen: Velfærdens pris, Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år, 2011.
8. Anmeldte arbejdsulykker 2007-2012. Arbejdstilsynets Årsopgørelse 2012, se www.at.dk

9. Arbejdsskader 2012 i Sverige. Arbetsmiljöverket.

www.av.se/dokument/statistik/official_stat/STAT2013_01_korr.pdf

10. Fagbladet 3F : Klaus Buster Jensen: Boom i straffesager mod farlige firmaer, 7. aug 2014.

11. Psykiske arbejdsskader kan ikke dokumenteres. Jyllands-Posten, 14. juli 2014.

12. Kronik: Arbejdsskadestyrelsen er blevet til en pøsefabrik, Hans Bøgesvang Riis, Politiken, 30kt. 2013.