

Indhold

Nyt regionsråd skal sikre balance – side 2

Formanden for LO Storkøbenhavn foreslår at oprette et regionsråd, hvis politikerne gennemtrumfer et "lille storamt". – Det er kun en halv løsning, mener Peter Kay Mortensen.

Det kan lade sig gøre på Ruko, Cotas m.fl. – side 5

Ny pjece fra Socialministeriet beskriver eksempler på virksomheder, der på forskellige måder – men som en helt naturlig sag – tager del i det sociale ansvar for de ansatte.

Miljø og kvalitet kobles sammen – side 6

To BST-centre har gode erfaringer med at sætte arbejdsmiljø-arbejdet i system i en hel region. Så sker der også noget med de mere drilske problemer f.eks. i dag-institutionerne.

Flere kvinder parat til at tage en tørn – side 10

På FIU's julekonference i Esbjerg løftedes lidt af sløret for kønsperspektiverne i LO's store tillidsrepræsentantundersøgelse. Der er stadig for få TR-kvinder – men de er ikke bange for at prøve noget nyt.

Den onde cirkel skal brydes – side 14

Denne måneds kronikør er amtsformand Evald Zacho, LO Vejle amt, som i ugens løb slog igennem med sit budskab om, at pauser er vigtige som modvægt mod stress og højt arbejdstempo – og for at undgå udstødning.

Fuld opbakning til sociale K-udvalg

De nye lokale koordinationsudvalg får 95 mill. kr. til at gøre godt med det første år. Opgaven bliver at fastlægge de politiske principper og derved bane vejen for gode løsninger på virksomhedsplan, påpeger LO-konsulent Gudrun Vinde

Ved årsskiftet trådte loven om de nye sociale koordinationsudvalg i kraft. Inden udgangen af 1998 skulle kommunerne have udvalgene klar, så de kunne gå i gang med arbejdet fra starten af det nye år.

I en nytårshilsen til medlemmerne af koordinationsudvalgene giver socialminister *Karen Jespersen* tilsagn om, at hun vil støtte udvalgenes arbejde med en række nye initiativer. Formålet er at styrke udvalgenes muligheder for lokalt at yde en indsats for et mere rummeligt arbejdsmarked.

Lige før jul vedtog Folketinget en ny lov om styrkelse af den virksomhedsrettede revalidering. De nye koordinationsudvalg får en vigtig rolle i udmøntningen af denne lov. Derfor sikres udvalgene i loven en årlig bevilling, som skal bruges til »at fremme særlige virksomhedsrettede lokale initiativer«.

Det første år er der afsat 95 mill. kr., som allerede er fordelt blandt kommunerne. De vil så formidle pengene videre til de enkelte koordinationsudvalg.

For de kommende år bliver bevillingen til samtlige udvalg på 145 mill. kr. Socialministeriet er ved at udarbejde en pjece, hvoraf det nærmere vil fremgå, hvordan bevillingen kan benyttes til at styrke den forebyggende arbejdsmarkedsindsats i samspil med kommuner, virksomheder mv.

De sociale koordinationsudvalg har i øvrigt fået deres egen hjemmeside på Internet, hvor alle kan søge oplysninger om udvalgenes opgaver, nye initiativer osv. Adressen er: www.koordinationsudvalget.dk.

234 kommuner er klar

Også i LO-regi er der sat mange aktiviteter i gang for at klæde

fagbevægelsens repræsentanter godt på til at indgå i de nye koordinationsudvalg – læs nærmere herom under rubrikken »Socialpolitik«.

LO-konsulent *Guðrun Vind* glæder sig over, at der i de lokale faglige organisationer har været solid opbakning til at engagere sig i udvalgsarbejdet. Indtil nu har LO registreret 234 kommuner, hvor der er oprettet koordinationsudvalg med deltagelse af lokale repræsentanter for LO. Og de sidste er på vej.

– I LO ser vi denne satsning som et middel til at virkeliggøre de tanker, som lå bag LO's oprindelige forslag om at indføre sociale kapitler i overenskomsterne. Det handler om, at de kolleger, som på grund af sygdom eller ulykke mister noget af arbejdsevnen, kan fortsætte på særlige vilkår. Men også at andre grupper, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet – som f.eks. langtidsledige, flygtninge eller handicappede – også får en chance.

Det kræver imidlertid, at der kan etableres et samarbejde om at hjælpe den enkelte person mellem virksomhederne, kommunen – dvs. de sociale myndigheder – og fagforeningen eller tillidsrepræsentanten, og i det samarbejde har vi brug for de sociale koordinationsudvalg til at sikre klare retningslinier og gensidig information mellem de forskellige parter. Det er det, vi har manglet, for at komme rigtigt i gang, siger *Guðrun Vind*.

Hun fremhæver, at det ikke er udvalgenes opgave at behandle personsager – det foregår på den enkelte virksomhed. Derimod skal udvalgene beskæftige sig med de overordnede politiske perspektiver og derved bane vejen for gode løsninger på det konkrete plan. På den baggrund bliver det LO's repræsentanternes vigtigste opgave at sikre det langsigtede fokus i udvalgene, tilføjer *Guðrun Vind*.

Lille storamt skal suppleres af regionsråd

Plakatsøjlen

LO Storkøbenhavn mener, det kun er en kortsigtet løsning, hvis regeringen beslutter sig for et »lille storamt« i København, bestående af Københavns Amt og Københavns og Frederiksberg Kommuner.

Et lille storamt vil kun være en halv løsning, som derfor bør suppleres af et regionsråd omkring Øresund, mener *Peter Kay Mortensen*, formand for LO Storkøbenhavn.

– En beslutning om det lille storamt vil under alle omstændigheder ændre den naturlige balance, der er mellem de nuværende fem amtsenheder i hovedstadsregionen. Der vil komme en meget stor enhed og to meget små i den samlede hovedstadsregion. Den skævhed vil efter min opfattelse ramme Frederiksborg Amt mest, siger *Peter Kay Mortensen*.

– Samarbejdet og udviklingen omkring Skåne vil med det lille stor-

amt blive koncentreret om København og Malmø. Regeringen kan dog forbedre beslutningen om det lille storamt, hvis det samtidig beslutes, at der skal dannes et regionsråd, som får naturlige grænseoverskridende opgaver som kollektiv trafik, erhvervs- og arbejdsmarkedspolitik, miljø og planlægning samt turisme og markedsføring i regionen, siger *Peter Kay Mortensen*.

Han forventer i øvrigt, at hvis det beslutes at oprette et lille storamt, vil det blive nødvendigt at ændre beslutningen igen om 15–20 år.

NET-Redaktionen

Kommende aktiviteter

Plakatsøjlen

- 2-3/2 LO-amtskonference på Højstrupgård.
8-9/2 LO's BST-seminar på LO-Skolen.
16-17/2 RAR-konference på Højstrupgård.
23/3 Dagmøde for RAR-kontaktudvalget i LO-Huset.

I spidsen med sociale koordinationsudvalg

Socialpolitik

– Repræsentanterne i de nye sociale koordinationsudvalg er ikke modparter, men partnere, der arbejder for at nå et fælles mål, sagde LO-konsulent Helle Ourø Nielsen ved et fyraftensmøde for koordinationsudvalgsmedlemmer i LO Vejle amt

LO ser de nye sociale koordinationsudvalg i kommunerne som sociale partnerskaber, hvor man ikke er parter med modsatrettede interesser, men partnere med et fælles mål. Koordinationsudvalgene er sammensat af repræsentanter for DSI (De Samvirken- de Invalideorganisationer), LO, DA, FTF, PLO (Praktiserende Lægers Organisation), Arbejdsmarkedsstyrelsen og kommunalbestyrelsen. Udvalgene skal ikke behandle enkeltsager, men har til opgave at rådgive kommunalbestyrelsen om kommunens indsats i forhold til bl.a. aktivering, revalidering, skånejob og opfølgning i sygedagpenge-sager.

Vejle amt er et af de amter, hvor de sociale koordinationsudvalg er nået længst. Der er i alt oprettet ni sociale koordinationsudvalg i amtet, og dermed er samtlige kommuner dækket ind. Cirka halvdelen af de nye udvalg har holdt deres første møder. De ni udvalg fordeler sig med et udvalg i hver af kommunerne Horsens, Vejle, Kolding, Fredericia, Brædstrup, Juelsminde og Gedved. Tre kommuner, Hedensted, Tørring-Uldum og Nørre Snede, er gået sammen om et fælles udvalg. Endelig er hele seks kommuner gået sammen om ét fælles udvalg, nemlig Vamdrup, Lunderskov, Egtved, Give, Jelling og Børkop.

LO arbejder i øjeblikket med at få en løsning på det problem, at LO i de sto-

re koordinationsudvalg sammensat af flere kommuner stadigvæk kun har en enkelt repræsentant, mens kommunerne hver især har egne repræsentanter.

En del af kompetencen omkring de sociale koordinationsudvalg er i LO Vejle amt lagt over i LO-amtets socialpolitiske udvalg. Dette udvalg havde den 20. januar indkaldt koordinationsudvalgsmedlemmer og -suppleanter til et fælles fyraftensmøde for at samle op på de første erfaringer og diskutere opbygningen af lokale netværk samt et regionalt netværk. Fra LO Danmark deltog konsulenterne *Helle Ourø Nielsen* og *Gudrun Vinde*.

Lokale netværk

Opbygning af netværk for LO-repræsentanterne i de sociale koordinationsudvalg er en særdeles vigtig faktor for arbejdet. Det gælder både netværk/bagland i forhold til LO-sektionerne og LO-amtet samt i forhold til andre grupper af udvalgsmedlemmer i det enkelte udvalg, først og fremmest FTF og DA.

LO-repræsentanterne i koordinationsudvalgene i Vejle amt har ikke alle fået et lokalt netværk endnu, men tre forskellige netværksmodeller praktiseres i Horsens, Kolding og Fredericia.

LO-Horsens er ved at danne et netværk bestående af faglige medarbejdere og a-kassemedarbejdere fra fagfore-

ningerne. LO-Kolding har i forvejen i forbindelse med sin socialrådgiverordning en baggrundsgruppe bestående af sagsbehandlere fra de lokale fagforeninger. Denne gruppe skal også fungere som baggrundsgruppe for koordinationsudvalgsrepræsentanten.

I LO-Fredericia vil sektionens fem årlige formandsmøder komme til at fungere som netværk.

Amtsnetværk

LO Vejle amt har på amtsplan planlagt en netværksstruktur sammensat af en række punkter:

Medlemmer og suppleanter til de sociale koordinationsudvalg i amtet samles to gange om året for at udveksle erfaringer og ideer. RAR-repræsentanter og repræsentanter for det sociale nævn indbydes til møderne.

Alle repræsentanter får mødereferater fra alle udvalg – i hvert fald i startfasen – med henblik på at sprede inspiration, ideer og værktøjer til støtte for arbejdet. Det enkelte koordinationsudvalgsmedlem sender referater til LO-amtskontoret, som samler referater til udsendelse en gang om måneden. I forbindelse med dette punkt undersøger LO, om møderne i de sociale koordinationsudvalg er lukkede møder, og om referater i givet fald må sendes videre.

LO-amtet udsender en samlet liste over koordinationsudvalgsmedlemmer og -suppleanter med adresse, telefonnummer og evt. e-mailadresse. Dermed får medlemmerne mulighed for indbyrdes at kontakte hinanden.

Spørgsmålet om en evt. tværamtslig erfaringsudveksling tages op i det såkaldte FYSØVERI-samarbejde mellem LO-amtsorganisationerne i Fyns, Sønderjyllands, Vejle og Ribe amter.

Økonomi

Det er op til den enkelte kommunalbestyrelse at bestemme, om koordinationsudvalgsmedlemmerne kan få diæter, erstatning for dokumenteret tabt arbejdsfortjeneste og udgiftsgodtgørelse efter reglerne i den sociale styrelseslov. LO yder ikke særskilte bidrag til koordinationsudvalgsmedlemmer, men ved møder i LO Danmark ydes der kørselsgodtgørelse og tabt arbejdsfortjeneste efter de gældende regler.

I Vejle amt er det meget forskelligt fra kommune til kommune, om der ydes diæter, men flere udvalg får faktisk diæter i forbindelse med udvalgs-møder.

– I LO Vejle amt vil vi følge dette meget nøje. Hvis der er problemer, er vi i forretningsudvalget indstillet på at se nærmere på, hvordan vi kan afhjælpe problemer med arbejdstab. Det må ikke blive økonomien, der sætter begrænsninger på, hvor aktive vi kan være i de sociale koordinationsudvalg, siger formanden for LO Vejle amt, *Evald Zachø*.

Basiskursus og temakurser

Der er i forbindelse med de sociale koordinationsudvalg muligheder for at benytte en række uddannelses tilbud fra LO og fra Socialministeriet/Den sociale Ankestyrelse. LO Vejle amt har opfordret alle udvalgsmedlemmer og -suppleanter til senest den 1. februar at melde tilbage om interessen for at deltage samlet i LO's basiskursus, som i givet fald skal holdes regionalt under FIU-systemet.

– Basiskurset og kurserne for LO-kredsen i det hele taget giver den sidegevinst, at man samtidig får et kontaktnet til andre koordinationsudvalg og dermed måske hurtigere kan tage initiativer i sit eget udvalg, siger Helle Ourø Nielsen, LO Danmark.

Udover basiskurset, som i alle amter kan præges lokalt, har LO udarbejdet forslag til foreløbig tre temakurser for LO-repræsentanter i koordinationsudvalg:

- Kommunen som samarbejdspartner.
- Koordinationsudvalget og samarbejdet på arbejdspladserne.
- Den sociale udstødning – hvordan foregår den, og hvem rammes?

Initiativer fra LO

Kontaktgruppemøder. Hvert amt udpeger blandt koordinationsudvalgsmedlemmerne en kontaktperson til LO Danmarks kontaktudvalg. Dette kontaktnet samles hvert halvår. Det første møde finder sted torsdag den 4. februar 1999, og hertil er inviteret kontaktpersoner samt amtsformænd fra alle LO-amter.

Konference. Der vil blive en årlig konference for en LO-repræsentant fra hvert koordinationsudvalg. Den første konference finder sted torsdag den 20. maj på Middelfart Feriecenter.

Nyhedsbrev. LO har planer om at udsende et nyhedsbrev 2-3 gange årligt, bl.a. med nye lovbestemmelser,

status for udvalgenes arbejde, indsatsområder, gode ideer.

Elektronisk konference på Net-dialog. LO har forsøgsvis oprettet en konference på Net-dialog for de sociale koordinationsudvalg.

Socialt partnerskab

– LO ser koordinationsudvalgene som en slags sociale partnerskaber, hvor man i udvalgene ikke er parter med modstridende interesser, men derimod partnere, der arbejder for at nå et fælles mål. Derfor er det utrolig vigtigt på et af de første møder at få rejst diskussionen om formålet med udvalgets arbejde for at prøve at få et fælles udgangspunkt for de drøftelser, udvalget har.

Det rummelige arbejdsmarked og sociale partnerskaber er nye begreber i den arbejdsmarkedsrettede del af socialpolitikken. Derfor har alle udvalgsmedlemmer ikke automatisk et fælles udgangspunkt. For LO er det væsentligt hele tiden at holde fast i de tre hovedoverskrifter for de sociale koordinationsudvalgs arbejde, nemlig forebyggelse, fastholdelse og integration, siger Helle Ourø Nielsen.

Vigtigt at undgå social udstødning

Socialpolitik

Virksomheder som Ruko, Cotas og Skovgaard Fjerkræslagteri får ros af socialministeren i ny pjece om arbejdsmarkedets sociale medansvar

Socialminister *Karen Jespersen* roser virksomhederne for, at det efterhånden er blevet naturligt for dem at tage del i det sociale ansvar for de ansatte. Den ministerielle ros kan læses i Socialministeriets pjece »Det angår os alle – om virksomhedernes sociale medansvar«.

Siden ministeriet startede sin kampagne om emnet i 1994, har holdningen ændret sig, mener Karen Jespersen.

– Kun ved at arbejde sammen om at forhindre social udstødning er vi i

stand til at opretholde det velfærdssamfund, som vi kender i dag. Den erkendelse er både arbejdsgivere, lønmodtagere og politikere nået frem til, skriver hun i forordet til pjecen.

Heri beskrives fire eksempler, hvor virksomhederne aktivt har arbejdet for at modvirke social udstødning.

Låner frihed til syge børn

På låsefabrikken Ruko lavede flertallet af de ca. 200 medarbejdere de samme

bevægelser ved den samme maskine dag efter dag året rundt. Startskuddet til ændringer på fabrikken kom i 1994, da Arbejdsministeriet pålagde virksomhederne at lave en handlingsplan mod det ensidigt gentagne arbejde. Det blev starten på en bevidst medarbejderpolitik, hvor der bl.a. nu er indført jobrotation, hvor medarbejderne typisk skifter fra stående til siddende arbejde efter frokostpausen. Efter et fald i produktiviteten er den nu atter oppe på det normale.

Virksomheden Cotas har gjort arbejdspladsen mere familievenlig. Udover indførelsen af flekstid har medarbejderne fået ret til at »låne« 20 timers frihed i en måned og stadig få fuld månedsløn. Timerne bruges f.eks. i forbindelse med børns sygdom. Børnets første sygedag er gratis, men nu kan forældrene blive hjemme yderligere to dage og så stille og roligt samle timerne op igen.

Plads til handicappede

Skovgaard Fjerkræslagteri i Brovst har i samarbejde med kommunen haft held

med at fastholde langtidssygemeldte. Ansatte, der bliver ramt af sygdom, overflyttes til mindre belastende jobfunktioner. Det sker ofte efter rundbordssamtaler, hvor medarbejderne mødes med deres læge, en fra virksomhedens ledelse, en fra socialforvaltningen og eventuelt også en tillidsrepræsentant. Fordelen er, at alle parter er samlet og kan tage beslutninger om medarbejderens fremtid. Den sygemeldte undgår at blive kastet rundt i systemet.

På Arbejdstilsynet i Roskilde har ledelse og medarbejdere skabt flere job til handicappede. Bl.a. er en kørestolsbruger blevet ansat i administrationen. De handicappede indgår i det faglige arbejde på lige fod med andre, så der er ikke tale om nogen barmhjertighedsgerning.

Et nøgleord for Socialministeriets kampagne er, at virksomhederne frivilligt skal påtage sig et øget socialt ansvar. Påtvungne kvoter gavner ikke sagen, konstateres det i pjecen.

NET-Redaktionen

Arbejds miljø i lokalt perspektiv

Miljø

Arbejds miljøfondets to projekter under BST Sorø og BST Varde – »Arbejds miljø i lokalt perspektiv« – har til formål at styrke lokale aktiviteter, som kan fremme arbejds miljøarbejdet i små og mellemstore virksomheder

Der er mange håndtag at gribe fat i, når det gælder om at få gang i arbejds miljøarbejdet i små og mellemstore virksomheder. Nogle af de mest effektive er: Personlig kontakt til virksomhedernes ledelse og medarbejdere, hurtig opfølgning på problemer og spørgsmål, sammenkobling af miljø og produktivitet samt fokus på virksomhedens situation som helhed.

Det viser de foreløbige erfaringer fra Arbejds miljøfondets to forsøg med »Arbejds miljø i lokalt perspektiv« i Vestsjællands og Ribe amter. Forsøgsperioden startede i 1997, og løber frem

til juli 1999.

De to pilotprojekter er forankret i hhv. BST Sorø og BST Varde. Begge steder er der ansat en konsulent, som inden for tre udvalgte brancher skal rådgive virksomheder og prøve at udvikle nye kontakt- og formidlingsformer. I BST Sorø omfatter projektet brancherne almen industri, jern og metal samt daginstitutioner, mens projektet under BST Varde omfatter brancherne bygge og anlæg, hotel og restauration samt mindre amtskommunale institutioner.

Målgruppen er medlemsvirksom-

heder med op til 50 ansatte, men med særlig vægt på virksomheder med under 20 ansatte.

Miljø og kvalitet under ét

I BST Sorø har projektkonsulent *Tina Kierbyholm* sammen med et privat konsulentfirma udviklet et nyt værktøj til integreret arbejdspladsvurdering, som omfatter arbejdsmiljø, miljø, produktivitet og kvalitet under ét. Med det nye værktøj sker udviklingen af miljø og arbejdsmiljø i tæt samspil med udvikling af produktivitet og kvalitet, og dermed forbedrer virksomheden sin konkurrenceevne.

– Når virksomheden alligevel skal kortlægge miljøet på arbejdspladsen i forbindelse med den lovpligtige APV, kan man lige så godt tænke helhedsorienteret og tage forbedring af produktivitet, kvalitet og beskyttelse af det ydre miljø med. Virksomhederne er selvfølgelig interesseret i at få større udbytte for den samme indsats, siger *Tina Kierbyholm*.

Fire forsøgvirksomheder

Inden det nye værktøj var helt færdigudviklet, tog *Tina Kirbyholm* en runde til flere mindre virksomheder med mellem fem og 20 ansatte inden for almen industri og jern og metal. På den baggrund blev der lavet et katalog bestående af meget konkrete spørgsmål, som kan bruges til at afklare en virksomheds profil.

Den integrerede APV består af en række skemaer og løsningsmodeller, som sætter fokus på sammenhængen mellem arbejdsmiljø, produktivitet og kvalitet. Værktøjet kvalificerer virksomheden til at vurdere sig selv på disse områder, at få bedre overblik og udvælge særlige indsatsområder. Desuden får virksomheden ideer til mulige løsninger inden for en tids- og

handlingsplan. Værktøjet er med til at fastholde den løbende proces, og udviklingen følges ved hjælp af nøgletal.

Fire lokale mindre virksomheder afprøver i øjeblikket den integrerede APV i en møderække bestående af fire fællesmøder med opfølgning mellem møderne. De fire fællesmøder er afviklet, og virksomhederne er nu ved at gennemføre de valgte løsninger inden for hver fem indsatsområder. De foreløbige tilbagemeldinger fra virksomhederne er så positive, at BST Sorø i samarbejde med konsulentfirmaet vil videreudvikle prøveforløbet og senere udbyde det som et kursus for andre interesserede virksomheder.

Temadage om daginstitutioner

I forbindelse med projektet om arbejdsmiljø i lokalt perspektiv inviterede BST Sorø i december 1998 til en temadag om arbejdsmiljø og daginstitutioner. Indbydelsen blev sendt til 200 daginstitutioner og de 23 kommuner i Vestsjællands amt, og straks efter væltede det ind med tilmeldinger. 200 interesserede meldte sig, så der blev i hast arrangeret endnu en temadag med samme program, og yderligere to temadage følger i starten af 1999.

Temadagens program bød på fire punkter: BUPL's undersøgelse om støj og indeklime i danske daginstitutioner. Byggeri og brugere med fokus på, hvordan man kan sikre arbejdsmiljøet allerede i byggesagsbehandlingen. Beskæftigelsesmaterialer med indhold af farlige stoffer, og hvordan institutionerne køber rigtigt ind. Desuden benyttede BST lejligheden til at fortælle om sig selv og om, hvordan BST kan bruges til at fremme arbejdsmiljøet.

– Tilbagemeldingerne fra de to temadage går på, at der netop inden for daginstitutionsområdet er meget fokus på arbejdsmiljøet, og derfor er

der så stor interesse. Vi vil nu følge op på en kampagne omkring rengøring i daginstitutionerne, som Arbejdstilsynet i Vestsjællands amt har kørt. Vi har planlagt to temadage i februar om rengøring i daginstitutioner, siger Tina Kierbyholm.

Den personlige kontakt

Projektkonsulent *Pernille Hansen* fra BST Varde er sikker på to ting, når det gælder kontakten til de små og mindre virksomheder: Man må tage udgangspunkt i virksomhedens dagligdag og behov og derfra kigge på, om det på nogen måde kan kobles sammen med arbejdsmiljøet. Og man skal blive ved og ved med at henvende sig personligt, så giver det pludselig et positivt resultat. Pernille Hansen er i gang med en besøgsrunde til små virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen.

– De helt små virksomheder med mellem én og 10 ansatte skal gennem den personlige kontakt få en fornemmelse af, hvad BST faktisk kan hjælpe dem med. Mange sætter lighedstegn mellem BST og Arbejdstilsynet, eller betragter bare BST som en ekstra skat. Da vi inviterede til fyraftensmøder i hotel- og restaurationsbranchen, tog jeg ud og afleverede invitationerne personligt. De små steder ville aldrig reagere på et brev, som kom med posten. Men det er heller ikke nok at møde personligt frem. Man må ringe bagefter og følge op, siger Pernille Hansen.

Branchekursus

BST Varde har i forbindelse med »Arbejdsmiljø i lokalt perspektiv« i samarbejde med de lokale afdelinger af de hotel- og restaurationsansattes fagforening og branchens arbejdsgiverforening fået et brancherettet paragraf 9-kursus i gang. De 21 deltagere kommer fra 10 virksomheder, og holdet er sam-

mensat af både arbejdsgivere og sikkerhedsrepræsentanter.

– Vi tror, det er en god idé at samle folk fra samme branche. Det kan være svært ellers at gøre kurset konkret i forhold til den dagligdag, man selv står i. I stedet for bare at snakke teoretisk om tingene blev deltagerne på dette paragraf 9-kursus f.eks. sat til at kortlægge arbejdsforholdene i køkkenet, restaurationen og receptionen på det hotel, hvor kurset blev holdt. Vi håber, det første kursus vil bane vejen for flere kurser inden for branchen, siger Pernille Hansen.

Fokus på sikkerhedsrepræsentanten

Hvad angår de mindre amtskommunale institutioner i Ribe amt, har de hidtil stået lidt i skyggen af de to andre brancher, bygge og anlæg samt hotel og restaurant, inden for projekt »Arbejdsmiljø i lokalt perspektiv«. Det skyldes hovedsagelig, at de amtskommunale institutioner i forvejen er godt i gang med sikkerhedsarbejde og sikkerhedsrepræsentanter. Men Pernille Hansen har netop planlagt en interviewundersøgelse med sikkerhedsgrupperne på BST-medlemsvirksomheder i Grindsted og Varde kommuner. Det er hensigten af afdække, hvordan sikkerhedsarbejdet fungerer, og sætte fokus på, hvad man skal kunne som sikkerhedsrepræsentant.

– Vi har virkelig koncentreret os om de helt små virksomheder, hvor det kræver, at man bliver ved med at holde kontakt. Ikke bare et år eller to, men hele tiden. Jeg har gode erfaringer med at formidle viden om andre ting samt dig med, at vi snakker arbejdsmiljø. Det kan være viden om, hvad der foregår andre steder i Ribe amt, som virksomheden kan have glæde af. F.eks. konkrete projekter på uddannelsesinstitutionerne. Det skaber tillid til BST, at vi kan være til hjælp på flere områder, siger Pernille Hansen.

Fagligt initiativ blev positivt modtaget

Miljø

AOF og LO Ringkøbing amt samlede 5–6 mindre industrivirksomheder om en fælles indsats for at begrænse det ensidigt, gentagne arbejde og forbedre arbejdsmiljøet

I små og mellemstore virksomheder kan det være svært at komme i gang med den proces, der skal til for at kortlægge og nedbringe ensidigt, gentaget arbejde.

Derfor er der gennemført et projekt i Ringkøbing amt, hvor 5–6 mindre industrivirksomheder har fået konsulentstøtte udefra til at lave handlingsplaner og tilrettelægge en indsats imod EGA. Det drejer sig om Thor Fisk, Furn-Team, Danchief, Fællesgrønt og Micel Stole, mens Uni Lak deltog i en del af projektperioden.

Bag projektet står AOF Danmark, som bad LO Ringkøbing amt om at prøve modellen af i det vestjyske område. Der blev nedsat en regional styregruppe, som hurtigt fik kontakt til en stribe interesserede virksomheder i amtet. Derefter blev der holdt informationsmøder og kurser for repræsentanter for såvel ledelse som medarbejdere. De fik her bl.a. opfrisket deres viden om EGA-handlingsplanen og krav og metoder til at reducere det ensidige arbejde.

Til at gennemføre den konkrete indsats søgte flere af virksomhederne om midler i EGA-fonden. Men på det tidspunkt var bevillingen opbrugt, og derfor blev der givet afslag. Der er dog stadig håb om, at en af virksomhederne kan få del i restmidlerne fra fonden.

Den grønne pulje

I stedet lykkedes det at skaffe penge til projektet via Den grønne Pulje, som også støtter ydre miljø-initiativer. Samtidig blev det klart, at virksomhedernes EGA-problemer ikke stod alene. Der blev også konstateret en række andre miljømæssige problemer, som det var nødvendigt at finde løsninger på.

De fleste virksomheder brugte

arbejdspladsvurderinger til at skabe sig et overblik over situationen. Det gjorde det lettere at se sammenhængen i miljøproblemerne og tage stilling til, om der skulle sættes på tekniske eller organisatoriske løsninger i de respektive handlingsplaner.

Der blev også nedsat miljøgrupper bestående af repræsentanter for medarbejderne, som fik et særligt ansvar for den samlede miljøindsats. Alle medlemmer af miljøgrupperne fik mulighed for at gennemgå et ugekursus, der foruden EGA og APV også omfattede undervisning i miljøstyring, arbejdspladsudvikling mv.

Efter afslutningen af projektperioden har de enkelte virksomheder fortsat arbejdet med at begrænse EGA som led i en bredere udviklingsproces, der både åbner mulighed for at inddrage det ydre og det indre miljø.

Snakker om tingene

Miljøkonsulent i SiD Ringkøbing amt, *Leo Kragelund*, der var konsulent i EGA-projektet, har stadig kontakt til de enkelte virksomheder og støtter dem i den fortsatte proces.

– Inden for de snævre rammer det var, synes jeg, at vi har nået det, vi vil: Nemlig at skabe opmærksomhed omkring det ensidige og nedslidende arbejde og hjælpe de mindre virksomheder med at få en indsats op at stå.

Samtidig glæder vi os over, at et seriøst fagligt initiativ er blevet så positivt modtaget på de enkelte virksomheder – både af ledelse og medarbejdere. Det viser noget om, at når der er reelle problemer, så kan vi som parter på det lokale arbejdsmarked snakke om tingene og hjælpe hinanden med at finde balancerede løsninger, siger Leo Kragelund.

Flere kvinder parat til at tage en tørn

Ligestilling

Ligestilling kommer ikke af sig selv, fremgik det på FIU's julekonference, hvor lidt af sløret blev løftet for kønspektiverne i LO's store tillidsrepræsentantundersøgelse

Ikke overraskende har kvinder og mænd det forskelligt med at røgte hvervet som tillidsrepræsentant på arbejdspladsen. Men selv om der stadig er færre kvinder end mænd, som vælges til en tillidspost, klarer de sig godt på en række fronter. Og den profil, der kan tegnes af fremtidens tillidsrepræsentant, tyder på, at kvinderne med deres stærke sider vil matche TR-rollen mindst lige så godt som deres mandlige kolleger i de kommende år.

Sådan lød en foreløbig og helt uofficiel konklusion på den første store, tværfaglige tillidsrepræsentantundersøgelse, der blev gennemført som led i LO's 100-års jubilæumsaktiviteter i 1998. Den endelige rapport offentliggøres først i løbet af dette forår, men på FIU's julekonference om »Køn, demokrati og velfærd« kunne FIU-konsulent *Susanne Fast Jensen* løfte lidt mere af sløret for, hvilke kønspektiver der kan udledes af de besvarelser, der kom ind som led i undersøgelsen.

På konferencen, der fandt sted på Esbjerg Højskole den 17. december 1998, gennemgik hun de foreløbige resultater af undersøgelsen ud fra en ligestillingsmæssig synsvinkel.

Som udgangspunkt er kvinder klart underrepræsenteret på TR-poster set i forhold til medlemsfordelingen i LO (som er 50/50). Kun 42 pct. af alle tillidsrepræsentanter er kvinder mod 58 pct. mænd. Det værste er dog, at fordelingen er nøjagtigt den samme, når der alene søges blandt de yngste tillidsfolk under 35 år. Derfor konkluderede *Susanne Fast Jensen*, at ligestilling ikke kommer af sig selv, og at der skal en aktiv indsats til for at sikre en mere ligelig kønsfordeling på tillidsposter i fremtiden.

Kvinder vil gerne genvælges

At kvinder også er indstillet på at tage en tørn fremover, fremgår af, at der er

flere kvinder end mænd, der gerne vil genvælges til TR-jobbet. Også flere kvinder end mænd opstiller og vælges på arbejdspladser, hvor der ikke tidligere har været tillidsrepræsentanter. Og endelig er kvinder endnu flittigere end mænd til at deltage i TR-kurser – 76 pct. mod 69 pct.

Ud fra en opgørelse over fordele og ulemper for ligestillingen pegede *Susanne Fast Jensen* endelig på, at de nye roller og arbejdsopgaver, som tillidsrepræsentanterne vil stå over for i fremtiden, i lige så høj grad vil appellere til kvinder som til mænd. Det ventes nemlig, at kommunikation og formidling af samarbejde vil få større betydning samtidig med, at integrationen af svage grupper på arbejdsmarkedet kommer til at spille en vigtigere rolle end hidtil.

Kønspektivering er også sikret i det næste store LO-projekt, der sætter fokus på velfærdssamfundet, som skal til debat på kongressen i oktober 1999. På konferencen var det LO-konsulent *Jette Lykke Jensen*, der orienterede om de foreløbige erfaringer med projektet.

Lektor ved Århus Universitet *Anette Borchorst* efterlyste den ligestillingsdebat, som i nogen tid har været forsvundet fra den politiske hverdag. Det betyder dog ikke, at problemerne er løst, de afspejles bare ikke i den kønsneutrale – altså på papiret – debatform, som netop nu er mest politisk korrekt. Som hun så det, risikerer den aktuelle konsensus-holdning at virke som en hæmsko for udviklingen på ligestillingsområdet, tilføjede *Anette Borchorst*, der er medlem af statsministerens særlige udvalg om det fremtidige ligestillingsarbejde.

Mændenes juleritualer

Den politiske udfordring blev taget op af folketingsmedlem *Margot Torp, S*, som argumenterede for, at kønsspørgs-

målene skal opprioriteres i den politiske debat. Hun gav også eksempler på, hvordan man kan sikre, at køn og ligestilling kan indtænkes i nye lovforslag f.eks. for at påvirke de unges erhvervsvalg, så flaskehalsproblemer kan undgås i fremtiden.

Den festlige finale stod TV-værten og -producenten Pernille Ålund for. Hun fortalte et moderne juleeventyr, der både handlede om kvinders magt over juletraditioner og mændenes helt egne ritualer.

FIU har besluttet, at julekonferencen skal være en årligt tilbagevendende

begivenhed. Derfor er der allerede planlagt et seminar den 16. december i år, hvor forskere og eksperter udefra på samme måde skal deltage i en debat om køn og ligestilling i fagbevægelsen og i samfundet.

Det er forskergruppen FAOS ved Carsten Strøby Jensen, Steen E. Navrberg, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, der står for LO's tillidsrepræsentantundersøgelse 1998. De fem foreløbige temarapporter, der udkom sidste år, kan fås ved henvendelse til LO's pjeceafdeling, tlf. 35 24 60 10.

Bliv chef for dit liv og dus med computeren

Ligestilling

Ligestillingssekretariatet på Esbjerg Højskole har udsendt en køn kalender med utraditionelle kursustilbud til både kvinder og mænd

Styringsgruppen for FIU's ligestillingsindsats har oprettet et sekretariat på Esbjerg Højskole, som nu og fremover skal koordinere den voksende mængde aktiviteter, som sættes i gang på ligestillingsområdet.

Det er også sekretariatets opgave at yde hjælp og rådgivning til alle, der har spørgsmål ikke bare om Fagbevægelsens Interne Uddannelser, men også om køn og ligestilling i fagbevægelsen.

Det oplyser Lone Grønhøj-Frandsen fra sekretariatet i Esbjerg, som samtidig udtrykker håb om, at aktiviteterne vil blomstre flittigt i det nye år.

For at skabe overblik over de mange kurser og konferencer, som det ny FIU har planlagt om køn og ligestilling i 1999, har sekretariatet netop udsendt en samlet oversigt over årets aktiviteter på dette område. Der er tale om en selvstændig kalender, som er et supplement til den officielle FIU-kalender, og både indeholder kursustilbud alene for kvinder og kurser for begge køn.

»Flere synlige kvinder« er et kursusforløb over to gange, som henvender

sig til kvinder, der ønsker at engagere sig i det faglige arbejde. Andre åbne tilbud er »Bliv chef for dit liv I & II« samt »Kvinder og økonomi I & II«, der sætter fokus på sammenhængen mellem hverdagsøkonomi og nationaløkonomi.

»Kvinder på nettet« er et særligt tilbud til kvindelige tillidsvalgte, som gerne vil være dus med computeren og mulighederne på Internet. Der er også redskabskurser om at »Ta' ordet« og om forhandlingsteknik og – psykologi specielt for kvinder.

Køn og kollegaskab

På listen over kurser for begge køn står bl.a. »Kollegaskab mellem kvinder og mænd«, som især handler om det ansvar, man har for hinanden på en arbejdsplads – uanset køn. Desuden er der et kursus om »Kønspolitik og kønsideologi«, der ser mere historisk på, hvordan kønsrollerne har udviklet sig, og hvad de betyder i dag på arbejdspladsen, i det politiske liv og i samfundet som sådan.

Endelig gennemfører det ny FIU et forsøgsprojekt inden for den kursusringen, der omfatter tillidsrepræsentanten og organisationen. Her bliver der i foråret afsat ressourcer til, at der til seks kurser tilknyttes en evaluator, som vil analysere forskellene på, hvordan kvinder og mænd lærer og agerer i det faglige arbejde mv.

Formålet med at inddrage denne form for kønsperspektivering er at skabe mulighed for, at undervisningen

kan tilrettelægges, så begge køn får det størst mulige udbytte af at deltage på kurserne.

Hovedparten af de nævnte aktiviteter foregår på Esbjerg Højskole, »Bliv chef for dit liv« dog på Roskilde Højskole.

Den nye kalender fås ved henvendelse til Ligestillingssekretariatet på Esbjerg Højskole, Stormgade 200, 6700 Esbjerg, tlf. 75 12 48 88, fax 75 13 61 28.

Grundbog på CD-rom

FIU

Multimedie-formen gør det muligt for brugerne selv at opdatere vigtige informationer via Internet

Den nye »Grundbog for tillidsvalgte«, som Fagbevægelsens Interne Uddannelser udsendte i efteråret, er også kommet på CD-rom.

Den særlige multimedie-version er udviklet i erkendelse af, at de fleste tillidsrepræsentanter i dag har adgang til og erfaring i brugen af PC-værktøjer og Internet.

Derfor vil de også kunne drage nytte af de mange nye faciliteter, der er indbygget i CD-rom'en. Den elektroniske grundbog giver bl.a. mulighed for fritekstsøgning, og der er links til Internet-steder, hvor faktuelle informationer automatisk bliver opdateret. På den måde vil brugerne af CD-rom-versionen altid kunne sikre sig oplysninger om de seneste lovændringer, nye kursustilbud osv.

En anden fordel er, at informationer fra FIU-grundbogen kan lægges ud på Internet, så kursister i kraft af bogen lettere kan lære om søgning på databaser mv.

CD-rom'en indeholder en installationsvejledning, som det anbefales at følge omhyggeligt. For dem, der ikke allerede er på nettet, medfølger et tilbud om billig Internet-adgang, som

NET-Medier har forhandlet med Cyber City.

Lokale lønforhandlinger

Den nye grundbog bruges nu som kursusmateriale på FIU's grunduddannelse, hvor den erstatter tre temahæfter med titlen »Overenskomsten«, »Lønmodtageren« og »Tillidsrepræsentanten«.

Grundbogen er udarbejdet som led i LO's FIU-projekt »Fremtidens kvalifikationer – fremtidens lønstruktur. Et FIU-projekt om løn og køn«. Formålet med projektet var at afdække ny viden og argumentation, som kan modvirke urimelige og utilsigtede lønforskelle mellem mænd og kvinder. Målgruppen er de mange tillidsrepræsentanter, som i stigende grad skal forhandle lønsystemer og individuel løn lokalt på arbejdspladsen.

Foruden kursusbogen har projektet resulteret i to rapporter, der omhandler hhv. »Løndannelse i udvalgte brancher« og »Kvalifikationsløn og ligeløn i praksis«.

Fokus på klodens kasteløse

A-Pressen

Aktuelt starter ny serie om vandrede løsarbejdere, som – på flugt fra elendigheden i hjemlandet – risikerer at blive ofre for moderne slavehandel

I hele verden er der 100 millioner af dem. Den nøgterne betegnelse for dem er »migrantarbejdere«, den sandfærdige hedder »klodens kasteløse«. De er mænd, kvinder og børn uden rettigheder, løsarbejdere rundt i verden, hvor der er arbejde at få, på flugt fra deres egne landes elendighed.

Aktuelt tager i en stor gennemarbejdet serie fat på den moderne slavehandel. Bladets journalister har talt med tjenestepiger i Mellemøsten og med topfolkene i de organisationer, der gør noget for migranterne, med grænsepatroljer i USA og med kvinder i Malaysia.

Serien om migranterne bringes igenem det meste af februar og samles senere i et Fokus-tillæg.

Gratis på Internet

NET-Medier har haft et godt år. Der har været en betydelig interesse for den brede kreds af produkter og service, som NET-Medier A/S har igangsat i det forgangne år.

Der er p.t. knap 30.000 medlemmer fra LO-forbundene, som har taget imod tilbuddet om et års gratis Internet-abonnement. Desværre har det ikke været muligt at opretholde tilbuddet om Internet-undervisning, da Undervisningsministeriet i begyndelsen af november fjernede tilskuddet til den type aktiviteter.

Der er frem til årsskiftet bestilt godt 3.000 pakker af »HjemmePC fra din fagforening«. Målt i antal er det et tal, der er lavere end de forventninger, vi havde på lanceringstidspunktet. Men vi har den glæde, at de der i praksis har prøvet en »HjemmePC fra din fagforening« tilkendegiver, at den er meget let at betjene samt yderst hurtig.

Etableringen af en fælles indgang til alle organisationer i fagbevægelsen www.faglig.dk har betydet, at det nu

er muligt at finde fagbevægelsens organisationers Internet-præsentation samlet under én WEB-adresse. Hvorved det bliver lettere for den mindre rutinerede bruger af Internet hurtigt at finde den enkelte organisation. Alle Internet-opsætninger på »HjemmePC fra din fagforening« og åbningsbillederne i Internet-abonnementet åbner direkte på www.faglig.dk.

I 1999 skal dette arbejde yderligere udbygges.

Beregn selv din økonomi

www.faglig.dk udbygges og forbedres med links og relevante temaer. Fra medio februar forventes antallet af hjemmesider udbygget med en række finansielle beregninger rettet mod den personlige økonomi. Initiativet tages i samarbejde med Arbejdernes Landsbank.

Tilbuddet om billig Internet-opkobling vil fortsætte ind i det nye år.

»HjemmePC fra din fagforening« fortsætter med at være et tilbud til de brugere, der har behov for en løsning, som er let og velfungerende. Konceptet og pakkens enkelte dele vil til stadighed blive vurderet i forhold til markedsudviklingen, så det sikres, at køberne af »HjemmePC fra din fagforening« altid får det bedste produkt kontra pris på købstidspunktet.

Indsatsen for øget udbredelse af NET-Dialog vil blive styrket i 1999. Den nye version er klar i slutningen af januar på CD-rom format og med dansk brugervejledning.

NET-Medier A/S vil i 1999 tilbyde interesserede parter i fagbevægelsen korte præsentationer i anvendelsen af NET-Dialog og muligheden for at finde informationer i cyberspace. Der vil være tale om dels en præsentation af NET-Dialog eller Internet, men også om lokale opfølgingskurser i anven-

delsen af disse teknikker, tilrettelagt ud fra behovene i den enkelte organisation i fagbevægelsen.

Arbejds miljø til søs

Net-Produktion har produceret radio-dokumentarprogrammet »Når arbejdsmiljøet sejler«, som sendes på Danmarks Radio P1 den 16. februar kl. 20.00.

Ingen har i dag et klart billede af sømænds arbejdsmiljøforhold, som de så ud for 10–20 år siden. En af årsagerne er, at sømændene altid har arbejdet under egne og manglende arbejdsmiljøregler.

Arbejds miljøloven, der blev vedtaget i folketinget i 1975, sørgede for institutioner, der kortlagde og kontrollerede arbejdsmiljøet på landjorden. Først i starten af 90'erne blev der etableret lignende arbejdsmiljøorganisationer for arbejdspladserne til søs.

Med 15–20 års forsinkelse er der nu fart i opbygningen af et regelværk for

Danmarks farligste arbejdspladser, hvor risikoen for at dø er 11 gange større end på arbejdspladser til lands.

Manglende politisk fokus og danske rederiers stærke samfundsindflydelse betyder, at mange søfolk de seneste 10 år er sat i land med arbejdsskader, især forårsaget af arbejdet med kemikalier.

I radiodokumentaren »Når arbejdsmiljøet sejler« fortæller blandt andre den 48-årige sømand Christian Christensen, hvordan arbejdet med opløsningsmidler gjorde ham blind.

Udsendelsen følger sømændenes arbejdsvilkår for 20–30 år tilbage, frem til vedtagelsen af Loven om Dansk Internationalt Skibsregister i 1988, der førte nye arbejdsmiljøproblemer med sig, og til dagens arbejdspladser til søs, der er præget af stress og isolation i de små besætninger.

Fra og med uge to skal NET-Produktion i øvrigt levere forbrugerindslag til radioens nye eftermiddagsmagasin »Indblik«.

Den onde cirkel skal brydes

Månedens indlæg

Af amtsformand Evald Zacho, LO Vejle amt

Afskaffelsen af pauser på mange arbejdspladser er en medvirkende årsag til, at stadig flere lønmodtagere bukker under for stress og nedslidning – og måske tvinges til at søge førtidspension

I starten af 1980'erne var det svært at få lønforhøjelser kæmpet igennem såvel ved de centrale overenskomstforhandlinger som lokalt i virksomhederne. For at få mere i løn måtte akkorden strammes en ekstra tand, og både de kutymemæssige og de selvbetalte pauser kom også under pres.

Det satte gang i en udvikling ikke mindst inden for industrien, hvor tempoet blev sat op, og arbejdstiden blev mere og mere effektiv.

Overgangen til 37 timers arbejdsugen ændrede ikke ved denne tendens. Tværtimod var der mange, der løb

endnu stærkere for at nå det hele og alligevel komme tidligere hjem.

Set i bakspejlet er det tydeligt for alle, at sådan kan det ikke blive ved at gå. Det opskruede tempo, stress og tidspres ødelægger også det sociale liv i virksomheden. Og det kan indvirke lige så negativt på arbejdsmiljøet som de fysiske og psykiske belastninger.

I SiD oplever vi desværre mange eksempler på, at medlemmer bliver slidt op eller går i stå åndeligt og legemligt. Ofte betyder det, at de ikke længere kan fortsætte med deres arbejde. En af de mulige forklaringer, som

jeg kan pege på, er, at de år efter år har været udsat for et hårdt arbejdstempo og lange arbejdsdage uden afbrydelser eller »åndehuller«. Selv om det ikke er bevist sort på hvidt, er jeg overbevist om, at de manglende pauser i hverdagen har stor betydning for, at så mange trives dårligt og ofte er syge – og at en voksende gruppe må forlade arbejdsmarkedet i utide f.eks. for at søge førtidspension.

Tre pauser om dagen

Derfor har jeg direkte opfordret mine medlemmer i SiD Juelsminde til at overveje, om ikke tiden er inde til at bryde den onde cirkel ved at genindføre flere pauser i løbet af en arbejdsdag. Hvis ikke arbejdsgiverne vil påtage sig omkostningerne, må vi selv betale, som vi tidligere har gjort. Men jeg tror faktisk, at virksomhederne vil være indstillet på at diskutere problemet. De har også en interesse i, at deres medarbejdere er velfungerende, og at helbredet ikke undergraves langsomt.

Der kan være praktiske problemer. Det største er måske, at man mange steder ikke har kantiner eller samlingsrum, hvor man kan holde pauser og spise frokost sammen. Mange er simpelt hen blevet nedlagt. Men det er efter min mening ikke acceptabelt at være henvist til at spise sin mad ved en maskine – og blot arbejde videre bagefter.

Det er vigtigt at få lejlighed til at vaske hænder og komme væk fra det forurenede miljø – ikke bare til frokost, men flere gange i løbet af arbejdsdagen. Derfor må vi satse på at få skabt nogle faciliteter på arbejdspladserne, så dette kan lade sig gøre. Jeg tror, at det er af uvurderlig betydning, at kolleger kan samles og få en snak – også om andet end arbejdet. Det vil give ny

inspiration og større arbejdsglæde samtidig med, at kroppen slapper af og samler nye kræfter.

Ideelt mener jeg, at man bør have mindst tre pauser om dagen, som hver skal være af 20 minutters varighed. Det vil give tid til at koble helt fra og genopbygge noget af det samvær, som næsten er gået tabt på mange arbejdspladser. Og man vil med sikkerhed have flere kræfter i behold, når man når til slutningen på arbejdsdagen.

En idé til forhandlerne

Jeg ved godt, at det især er børnefamilierne, der gerne vil tidligt hjem af hensyn til de yngste, middagsmaden osv. Men jeg tror, at man gør sig selv en bjørnetjeneste ved at prioritere dette så højt, at man i stedet gør arbejdsdagen umenneskelig – blottet for positive elementer. Faren er jo, at man intet er værd for familien, når det endelig bliver fyraften.

Jeg var blandt dem, der advarede kollegerne på LEGO, da de timelønne fik lov til at droppe pauserne. Nu er det kun funktionærerne, der bruger kantinen, for de har betalt frokostpause. Erfaringerne siden da har ikke ændret min holdning. Og jeg mener helt klart, at en virksomhed bliver et dårligere arbejdsplads, når det sociale miljø skæres væk.

Derfor tror jeg, at det vil være klogt at genindføre pauser ikke kun i industrien, men på alle virksomheder, institutioner mv., hvor der er risiko for nedslidning og udbrændthed. Ensidigt, gentaget arbejde samt skærmarbejde er særlig udsat. Og for at vise, at vi mener det alvorligt, vil jeg opfordre til, at retten til pauser forankres og uddybes i overenskomsterne. Hermed er ideen givet videre til kommende forhandlingsrunder.