

Kronik

Globalisering og et bæredygtigt arbejdsliv

Carsten Elert

Det gode arbejde, et udviklende arbejde, et bæredygtigt arbejdsliv, dagligt varieret arbejde. Fire begreber der dækker over det samme, nemlig et ønske om både at sikre at arbejde ikke nedslider, men også at det at gå på arbejde er interessant og inspirerende. Er med til at udvikle os og gi' os et helt liv.

Det afhænger naturligvis af selve arbejdet, om det er godt eller dårligt, men det handler også om holdningerne til arbejdet.

I Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (NNF), som organiserer både faglærte og ufaglærte i fødevarersektoren, har man de sidste 20 år diskuteret, hvorledes man kan sikre, at de ansatte får et bæredygtigt arbejdsliv.

Og der er nok at tage fat på.

Det er ofte hårdt og nedslidende at arbejde, især på de industrivirksomheder der fremstiller fødevarer, chokolade og tobak. I de mindre håndværksmæssige produktioner, som bagerier, slagtere og chokoladebutikker, er arbejdet betydeligt mere varieret og interessant end på industrivirksomhederne.

I industrien er det store problem ensidigt gentaget arbejde (EGA).

På trods af mange handlingsplaner og mange praktiske forsøg på at komme det ensidigt gentagne arbejde til livs, er der fortsat rigtig meget af det på industrivirksomhederne.

En væsentlig årsag til at det ikke er lykket at fjerne EGA'en, er at det er meget sjældent at opleve at forandringer forholder sig til flere elementer på én gang. Skal det lykkes at skabe bæredygtigt arbejdsliv for industriarbejdere, er det nødvendigt at se på uddannelse, tempo, anvendelse af maskiner, lønsystem, ændret arbejdsorganisering og produktet i en helhed. Det handler ikke alene om at fjerne EGA, men om at give folk et varieret og interessant arbejde.

Vil man skabe arbejdspladser med dagligt varieret arbejde, er det nødvendigt at tage alle elementer i anvendelse.

De produktivitetsfremmende lønsystemer har absolut ikke være befordrende for at hjælpe i retning af et bæredygtigt arbejdsliv. I NNF har det været forsøgt at gøre op med akkordarbejdet, men forsøgene har været halvhjertede. Ikke af ond vilje, men fordi der ikke har været opbakning på virksomhederne.

Her skal man huske på, at såvel ejerne af virksomhederne som arbejdstagerne tjener ganske mange penge på akkordlønsystemer og der har ikke været et reelt ønske om at fjerne disse systemer. Et bæredygtigt arbejdsliv er først interessant for folk, når de har fået varige skader. Groft sagt.

En forudsætning, for at man får varieret arbejde, er naturligvis, at man rent faktisk kan varetage forskellige arbejdsfunktioner.

Derfor er løbende kompetenceudvikling for alle et must.

Kompetenceudvikling og uddannelse har dog været et voldsomt forsømt område inden for nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Enganskellille del får nogen uddannelse og hovedparten får ingen uddannelse.

Fra NNF's side har det også været forsøgt at tage udgangspunkt i diskussioner om produktkvalitet.

At fremstille store ensartede serier af produkter, er med til at fastholde den arbejdsdeling på virksomhederne, der fastlåser folk.

Mange forbrugere efterspørger nye typer af fødevarer. Varene skal være anderledes og der skal hele tiden komme nye produkter.

Et bevidst valg om at indrette en produktion så den er fleksibel og omstillelig, kræver også fleksible ansatte. Det vil kunne give et varieret arbejde.

Blandt andet derfor har NNF forsøgt politisk at påvirke på produktsiden.

Danmark kan kun overleve som stor fødevarereproducerende nation ved at lave kvalitetsprodukter, der er anderledes end det, man kan lave væsentligt billigere i Østeuropa og Asien.

Men det går langsomt. En meget stor del af den danske fødevarerindustri mener fortsat, at det handler om at producere store ensartede serier.

Den produktionsform holder ikke i Danmark og det er også derfor vi ser en del fødevarerindustri flytte ud af landet. Til steder hvor produktionsomkostninger er lavere.

Eksempelvis lukkede Tulip i 2005 en kødforædlingsvirksomhed i Ringsted og produktionen blev flyttet til Oldenburg i Tyskland. Flere hundrede slagteriarbejdere mistede deres arbejde og lokalområdet blev hårdt ramt.

Tulips ledelse meldte i begyndelsen af året ud, at hvis ikke slagteriarbejderne ville gå 15 % ned i løn, ville man lukke og flytte produktionen.

Fra slagteriarbejdernes fagforening Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet blev det kraftigt anbefalet at stemme nej til en sådan aftale og det endte det da også med. Men i første omgang ønskede de ansatte på Tulip at indgå en sådan aftale om lønnedgang. Det ville ifølge arbejdsgiverne sikre arbejdspladserne – i første omgang – i ét år.

Et stort pres fra NNF og de øvrige slagteriarbejdere i landet betød, at det endte med et nej.

Lønnedgang er ikke det, der sikrer danske virksomheders overlevelse.

Havde slagteriarbejderne og NNF sagt ja, ville vi med det samme se tilsvarende krav på resten af branchens virksomheder.

Var det sket, ville det gå stærkt med at afvikle slagterisektoren i Danmark. Det ville ganske simpelt være umuligt at fastholde den bedste arbejdskraft og en deroute for branchen ville være begyndt.

De sociale forhold og arbejdsforholdene i Tyskland er ringere. Man anvender polske løsarbejdere eller illegale rumænere, som er ansat af en stråmand. Han aflønner dem med cirka 8 euro timen mod de cirka 22 euro som lønnen var i Ringsted.

Arbejdsgiverne i Danmark har regnet ud, at en flytning af produktionen til Tyskland vil give en umiddelbar besparelse på 4 millioner euro og at man derudover vil spare distributionsomkostninger og være foruden de strejker, som der har været i Ringsted.

Tulip i Danmark forholder sig ikke til arbejds- eller sociale forhold i Tyskland, men ser alene på omkostningsreduktionerne.

Nu er samfundet og NNF i gang med at hjælpe slagteriarbejderne med et kompetenceløft, der kan sikre dem et nyt job. Enten som slagteriarbejdere eller inden for en anden branche.

Kompetenceafklaring og kompetenceudvikling skal foregå hele tiden og naturligvis før en virksomhed har problemer.

Ellers handler det om afvikling i stedet for udvikling.

Desværre er det meget tydeligt, at løbende kompetenceafklaring og -udvikling ikke sker på langt de fleste fødevarer virksomheder.

Her giver man folk kurser, når der er produktionsnedgang, så man kan fastholde arbejdskraften. Det betyder ofte, at kurserne er ganske tilfældigt valgt og at det derfor ikke medfører det kompetenceløft, som både virksomheden og de ansatte har behov for.

Skal Danmark fortsat have en stor og seriøs fødevarerproduktion, skal der satses på kvalitetsproduktion og løbende produktudvikling og fornyelse af sortimentet.

En sådan produktion kræver netop fleksibel og veluddannet arbejdskraft.

Fødevarer sikkerheden skal være i top og derudover skal vi styrke de ting, vi er gode til, nemlig evnen til fleksibilitet og samarbejde. Det er forudsætningerne for at kunne producere kvalitet.

Kvalitet er det, vi skal overleve på i Danmark – det er her arbejdspladserne er. Vi kan og skal ikke konkurrere på ringe arbejdsforhold og sociale forhold, og vi skal ikke lave de samme produkter som i den øvrige verden – og tro vi kan gøre det ligeså billigt.

En styrkelse af fødevarer sektoren kommer ikke af sig selv. Den udvikling skal hjælpes på vej. Derfor må der laves en strategi for fremtidens danske fødevarerproduktion.

Det bør også indebære, at de ansatte får et bæredygtigt arbejdsliv. Et dagligt varieret arbejde for både krop og hoved.

Lukningen af Tulip i Ringsted har i øvrigt skabt tanken om at starte en eller flere nye alternative levnedsmiddelvirksomheder i Ringstedområdet. Bag initiativet står en række lokale personer samt forskellige organisationer og Frank Aaen fra Enhedslisten.

En virksomhed der skal producere på et bæredygtigt grundlag. Både hvad angår miljø, hensyn til dyr, arbejdsforhold og produkter.

Samtidig har vi et ønske om at gøre det til en udstillingsvirksomhed, hvor skolebørn,

forbrugere osv. kan følge, hvorledes man laver fødevarerne fra start til slut.

For øjeblikket er konditionerne ved at blive formuleret og der er ved at blive fundet samarbejdspartnere.

Det svære er ikke at designe en levnedsmiddelvirksomhed, der skal producere på et bæredygtigt grundlag. Vi ved til mindste detalje, hvordan virksomheden skal designes og indrettes.

Det svære er at skaffe stabile leverancer af råvarer og samtidig finde en forbrugerkreds, der vil aftage fødevarer, som givetvis vil være dyrere end konventionelle varer. Men som også samtidig vil være bedre på alle områder.

De store aftagere, som sygehusvæsenet og andre institutioner, er meget interesserede. For dem er prisen dog ualmindelig væsentlig og det betyder, at man ikke kan være sikker på at kunne afsætte sine varer samme sted over en længere periode. Konkurrencen er stor og de små prismarginer tæller.

Og endelig er den helt store øvelse at finde investorer, der tror på konceptet, en bæredygtig arbejdsplads.

Den 1. marts i år, var der stiftende generalforsamling i foreningen 'Ringsted Initiativet'. Formålet med foreningen er at arbejde målrettet for at udvikle mere økologisk kvalitetsproduktion. Gennem tegning af anparter kan man være med til at støtte initiativet, som gerne skal ende op med start af i første omgang brødfabrik og siden hen slagteri, grøntsagssnitleri mm.

Cirka 30 mennesker mødte op og foreningen blev stiftet.

Advarslerne var dog mange.

Det er prøvet før at lave alternative fødevarer virksomheder og mange har måttet lukke igen. Med store tab.

Vi har dog en tro på, at tiden er til et nyt forsøg. Mange kommuner har målsætninger om at omlægge til økologisk drift på kommunernes institutioner.

Og vi har et ønske om at vise, at man kan lave bæredygtige industriarbejdspladser.

Overenskomsterne kan være én af de ting, der kan være med til at skabe bæredygtige arbejdspladser. Ved de kommende overenskomstforhandlinger på NNF's områder vil et af kravene være, at der i over-

enskomsterne indføres rettigheder omkring kompetenceudvikling.

Løbende kompetenceudvikling er en af forudsætningerne for, at man kan udvikle sig og varetage forskellige arbejdsfunktioner. Og det er netop en af hjørnestenene, hvis man skal have et bæredygtigt arbejdsliv.

Carsten Elert er tidligere konsulent i Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
Telefon: 3091 6250