

Arbejdsmarkedet er under forandring

Vi vil i fremtiden se endnu flere projektansættelser, vurderer flere eksperter. Men et større fokus på ulemperne og mere sammenhold i arbejdsstyrken kan sikre bedre arbejdsvilkår for alle.



Filosof Anders Fogh Jensen sammenligner arbejdsmarkedet med en fodboldklub. Du er nødt til at gøre dig aktiv og synlig, hvis du vil på banen.

Har du et job, er du inde. Har du ikke, er du ude.

Sådan er retorikken omkring arbejdsmarkedet stadig. Enten er du inkluderet, eller også er du ekskluderet.

Men tiden er måske ved at være moden til at nyfortolke den klassiske kategorisering af arbejdsstyrken. For arbejdsmarkedet er et andet i dag end for bare 15 år siden.

"Vi har over flere år set en glidning i retning af projektansættelseskulturen, og hvis man kigger på hele magisterområdet, er det meget udbredt. Det er ikke kun noget, der sker i Danmark, man taler også

om det i den internationale litteratur. Der ligger en bestemt forandringslogik bag bevægelsen, og den bygger på, at mange ting i samfundet i dag er langt mere baseret på markedet end tidligere", fortæller lektor Klaus T. Nielsen fra Afdelingen for Bæredygtigt Arbejdsliv på Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring ved Roskilde Universitet.

"Hvis vi ser på den offentlige sektor, han man over mange år gjort en masse for at etablere markeds lignende vilkår, og samtidig er markedet i den private sektor mindre stabilt end tidligere, blandt andet på grund af internationaliseringen. Det forøgede markedsskabte behov for fleksibilitet lader man ofte slå direkte igennem til medarbejderne, og i praksis håndterer arbejdsgiverne det ved at gøre arbejdsopgaverne tidsmæssigt kortere, og det er det, vi ser med alle projektansættelserne", forklarer han videre.

Klaus T. Nielsen mener, at det er meget svært som enkeltperson at gøre noget ved den bevægelse, der er i gang på arbejdsmarkedet.

"Hvis man er arbejdsløs og bliver tilbudt et projekt, siger man jo ikke nej. Men som samfund mener jeg, at man godt kan blive lidt bedre til at se de ulemper, der er forbundet med det her. For det er ikke en ubetinget fordel", fastslår han.

Tillidsmændene på banen

Ifølge lektoren er det ikke en realistisk mulighed at rulle arbejdsmarkedet tilbage til dengang, der var mere såkaldt ordnede forhold. Det handler i stedet om at have

blik for de ulemper, der er opstået for arbejdsstyrken. Arbejdsgiverne er Klaus T. Nielsen ikke umiddelbart så bekymret for. Den store udbredelse af de løse ansættelser skyldes efter almindelig markedslogik, at det på den ene eller anden måde kan betale sig for arbejdsgiverne, så de skal nok klare sig i første omgang, vurderer han. Dog har de mange projektansættelser også en række ulemper for arbejdsgiverne. For eksempel giver det ofte et vidensstab i organisationen, når ét projekt erstattes af et nyt, i stedet for at aktiviteten er mere kontinuerlig, fremhæver han.

Klaus T. Nielsen efterlyser nogle strategier, der er mere tidssvarende og på den måde mere effektive på det, der går under betegnelsen det nye arbejdsmarked:

"Det gamle monopoliseringskort kan man ikke trække i dag. Vi lever i en inter-



nationaliseret verden, og man kan sikkert også hyre nogle dygtige, billige arkæologer fra andre lande til at løse opgaver i Danmark. Som jeg ser det, har vi brug for en ny form for solidaritet, og det er en opgave, som tillidsmændene ude på arbejdspladserne bør tage på sig. Problemet omkring projektansættelserne er tit, at det er dit projekt, og dermed dit ansvar, og rigtigt mange steder agerer tillidsmændene stadig kun tillidsmænd for de fastansatte. Det er et vilkår ved projektarbejdet, som man efter min vurdering bør være mere opmærksom på", siger han.

Solidaritet er ifølge cand.phil., ph.d. og forfatter Anders Fogh Jensen tæt knyttet til den klassiske, binære fortolkning af netop inklusion og eksklusion – altså om du er fastansat og dermed inde på arbejdsmarkedet eller arbejder på løsere vilkår og derfor er udenfor.

Han mener, at tiden er moden til en ny fortolkning af tankegangen. For ifølge filosofen handler nutidens arbejdsmarked ikke om at være inde eller ude, men om at være aktiv eller inaktiv:

"Vi så de første bevægelser i retning af projekt- og konsulentansættelser allerede i 1980'erne, så det har ikke noget med den aktuelle krise at gøre. Det handler snarere om, at vi har et samfund, hvor vi konkurrerer på omstillingsparathed mere end på stabilitet. Og på et marked er man bare mere omstillingsparat som virksomhed, hvis man har ét kontor og så en lang række af løst ansatte, som man kan hente ind eller smide ud i takt med svingningerne i ordrebogen. Derfor er det ikke længere et spørgsmål om at være inde eller ude, men et spørgsmål

om at opretholde sin aktivitet, uanset hvor du er", fastslår han.

Svært at håndhæve

Anders Fogh Jensen, der er forfatter til flere bøger, blandt andre "Projektmenne-sket" og "Projektsamfundet", sammenligner det nye arbejdsmarked med en fodboldklub. Du har langt større chancer for at komme med på holdet, hvis du dukker op til både træningen, hyggeaftenerne

gør det, fordi de håber, at de kan få en løs tilknytning, som med tiden kan blive lidt tykkere. De håber på at opnå en inklusion, men den er sårbar, for den kan hele tiden tabes. Og det samme gør sig gældende for alle de projektansatte.

Ligesom Klaus T. Nielsen mener filosofen, at det er på tide at få mere solidaritet på banen i arbejdsstyrken – uanset om der står fastansat, projektansat, konsulent eller gratis praktikant på visitkortet.

"Hvor du tidligere var fastansat og skulle have de andres nej, hvis du ikke skulle blive på en arbejdsplads, skal du i dag have de andres ja for at få lov til at blive, og det gør det meget svært at håndhæve dine rettigheder".

Filosof, foredragsholder og underviser Anders Fogh Jensen

og kampene – også selv om du må finde dig i at sidde på bænken. Pludselig en dag mangler der en mand på holdet, og når du har gjort dig synlig, er der større chance for, at det bliver dig, de andre inviterer med på banen.

"Det er meget den strategi, som tingene foregår efter på arbejdsmarkedet i dag, men det er ikke nogen ubetinget fordel, for vi ser samtidig nogle helt nye typer af udnyttelsesformer", påpeger han.

"Tidligere var udnyttelse, hvis man lavede en helt masse arbejde uden at få løn for det. Men i dag prøver man meget bevidst at blive udnyttet. Det ser vi i form af de mange gratis praktikanter, der er rundtomkring på arbejdsmarkedet. De

For det er kendetegnende for det løse arbejde, at det bliver sværere og sværere at stille krav som arbejdstager:

"Når du er løst tilknyttet, kommer du hurtigt til at opfatte dig selv som en Rasmus modsat type, hvis du stiller selv helt rimelige spørgsmål, og der kunne man godt ønske sig et større sammenhold på tværs af ansættelsesformerne. Hvor du tidligere var fastansat og skulle have de andres nej, hvis du ikke skulle blive på en arbejdsplads, skal du i dag have de andres ja for at få lov til at blive, og det gør det meget svært at håndhæve dine rettigheder. Det kræver en ny form for solidaritet, og den har vi ikke rigtigt set endnu". <>

