

get; det kan der ikke sættes spørgsmålstegn ved. Bare et par eksempler:

En PLS-rapport om udlicitering af kommuner og amter fra 1997 viste, at 64 pct. af medarbejderne mener, at arbejdsforholdene er dårligere end før udliciteringen. 72 pct. mener, at arbejdstempoet er steget. Undersøgelser fra henholdsvis Det Kommunale Kartel og LO peger i samme retning. Rengøringsassistenter lige fra Aalborg til Greve, buschauffører fra HT-området til Ribe Amt, alle steder kan de forklare om højere arbejdstempo, færre pauser, ringere velfærdsforanstaltninger.

Dårligere arbejdsmiljø for de ansatte er ikke engang det eneste store problem i udliciteringen. Også brugerne lider jo i mange tilfælde under forringelser, og ansvaret for kvalitetsforringelser bliver gjort til et spørgsmål om, at politikerne og de udførende firmaer tørrer ansvaret af på hinanden.

Udliciteringerne er også et stort demokratisk problem, hvor borgernes og brugernes mulighed for indflydelse forsvinder i et kontraktforhold mellem udbyderen og et privat firma.

Udliciteringstilhængerne siger gang på gang: Jo, men vi sparer jo penge. Selv det kan man sætte spørgsmålstegn ved, når man medregner de samfundsmæssige omkostninger ved den øgede nedslidning og ved udgifterne til konsulentbistanden.

Nu vil jeg så godt understrege, at en del af baggrunden for, at man har kunnet gennemføre udliciteringerne, er jo, at den offentlige service på mange områder har udviklet sig i den forkerte retning. Den er både for dårlig, for bureaukratisk og for ineffektiv. Og jeg vil tilføje, at arbejdsmiljøproblemerne godt nok bliver større med udliciteringerne, men de, der stadig er offentligt ansatte, kan jo tale med om, bl.a. under trussel om udlicitering, at de også lider under øget arbejdstempo, stress, manglende indflydelse på arbejdet og hverdagen, osv.

Der er simpelt hen brug for et opgør med bureaukratiet i den offentlige sektor, hvis vi skal sikre den sociale service på længere sigt. I parentes bemærket skulle man måske sige, at bureaukrati selvfølgelig også er noget, man kender til i de private firmaer.

Men det er derfor Enhedslistens holdning, at kampen mod udlicitering skal kombineres med en udvikling af den offentlige sektor, hvor stikordene er øget selvforvaltning for de offentligt ansatte, jobudvikling og jobudvidelse, samarbejde mellem brugere og ansatte og ikke

mindst politikere, der tager ansvar for de politiske beslutninger og prioriteringer i stedet for at tænke som virksomhedsejere. Udliciteringen er for dovne politikere, som kaster ansvaret fra sig, og følgen er de store menneskelige konsekvenser for både ansatte og brugere.

De ansattes dårlige arbejdsmiljø er jo ikke bare et samfundsmæssigt problem. Det er først og fremmest et meget mærkbart problem for de mennesker, hvad enten det er rengøringsassistenter, buschauffører eller andre, der daglig har ondt i kroppen på grund af nedslidning, ondt i maven på grund af stress og går utilfredse hjem fra arbejdet, fordi de ikke har tid til at lave et stykke kvalitetsarbejde.

Lad os tage et skridt på vejen mod mere menneskelighed i den offentlige service. Med de ord vil jeg fremsætte følgende forslag til vedtagelse på vegne af Enhedslisten, SF, Socialdemokratiet og De Radikale:

Forslag til vedtagelse

»Idet Folketinget anerkender de tiltag, regeringen allerede har taget for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for de ansatte i forbindelse med udliciteringer, opfordres regeringen til at igangsætte initiativer, der kan sikre et godt arbejdsmiljø for ansatte på de områder, som traditionelt har hørt under den offentlige service, men som i de senere år har været mål for udliciteringspolitikken.

Det kan f.eks. være:

- Opsamling af viden og analyse om arbejdsmiljøforhold i forbindelse med offentlige omstillings- og udbudsprocesser inden for de offentlige serviceområder, herunder ved udlicitering.
- En vurdering af konsekvenserne ved de eksisterende og kommende aktiviteter/initiativer, som regulerer området for udbud og udlicitering. Der lægges vægt på at udvikle inddragelsen af medarbejderne ved omlægning af de offentlige driftformer, således at medarbejderne er sikret reel indflydelse på planlægningen og gennemførelsen af ændringer i arbejdet og driftsformen.
- Initiativer, som styrker den offentlige sektors arbejdsmiljøkompetence, både hvad angår ledelse og medarbejdere.
- Opfølgning af handlingsplanen for EGA (Ensidigt Gentaget Arbejde).