

ARBEJDSTID TIL DEBAT

37 timers arbejdsuge er ikke spor normalt

Faglig konference satte kampen for normalarbejdstid til debat forud for opstart af OK20-forhandlingerne.

Arbejdsdagens længde har altid været et hedt emne i arbejderbevægelsen. 30. august var normalarbejdsdagen tema for en faglig konference arrangeret af Kommunistisk Parti.

📷 Aage Christensen

★ OK 2020

noc@arbejderen.dk

Kampen for normalarbejdsdagen. Det var overskriften på den faglige konference, som Kommunistisk Partis faglige udvalg var vært for lørdag den 30. august.

– Arbejdsgiverne ønsker stadig mere fleksibilitet, og her spiller arbejdstid en afgørende rolle. Det gælder både arbejdsdagens længde, hvornår på døgnet arbejdet placeres, og hvad prisen skal være, forklarer Jan Mathisen, talsperson for det faglige udvalg, om baggrunden for det valgte tema.

Som et indspark til debatten gav arbejdslivsforsker Janne Gleerup et engageret og fyldigt indblik i, hvordan det, man betegner som normal arbejdstid, altså en 37 timers arbejdsuge, slet ikke er så normalt.

PREKARISERING BREDER SIG

Forskeren er medforfatter til bogen 'Prekarisering – og akademisk arbejde'. Som eksempler på nogle af de ansættelsesfor-

mer, der kendetegner nutidens prekære arbejdsmarked, nævnte Janne Gleerup det stigende antal lønmodtagere, der arbejder på tidsbestemte kontrakter som

“ Nogle har for mange timer, mens andre har så få timer, at de ikke kan leve af det.

JAN MATHISEN, TALSPERSON

vikarer, på nedsat tid, ulønnet eller på såkaldte 0-timers kontrakter:

– Det prekære arbejdsmarked breder sig og antager nye former under kapitalismen. Det er svært at finde et ord, der er dækkende. At kalde det atypisk vil eksempelvis være en sproglig undervurdering af, hvad der er i spil. I visse brancher er det atypiske ikke spor atypisk.

Uanset hvad man kalder det, så er konsekvensen den samme: usikre løn- og arbejdsforhold.

Per Nielsen fra Aarhus er buschauffør, og i den branche er det således helt almindeligt med en opdelt arbejdsdag også kaldet delte vagter. Det indebærer, at chaufføren møder ind to gange på en arbejdsdag, og det er alene til fordel for arbejdsgiverne:

– Delte vagter er endda indeholdt i vores overenskomst. Vi kan sidde tre timer i chaufførstuen og vente på næste vagt. Det får vi 76 kroner for. Ud over det har vi noget, der hedder pausefradrag. En pause i løbet af vores vagt vi heller ikke får løn for. Jeg kan have en aften / nat vagt, hvor jeg får fri omkring midnat og frem til klokken 01, hvor jeg så starter nattur. Fagforeningen siger, jeg har fri og kan gå i byen eller på indkøb, hvis jeg vil.

HVAD ER EN VIKAR?

Debatten kom også ind på firmaernes brug af vikarer.

– I industriooverenskomsten er det skrevet ind, at vikarer skal ligestilles med fastansatte. Alligevel er der eksempler på, at vikarer bliver udnyttet. Det skal hele tiden kontrolleres, mener Peter Andersen, der er formand for 3F i Kol-ding.

Et velkendt problem går på, at vikarer kan være ansat i flere måneder, ja hele år, uden at de bliver tilbudt en fast stilling. Vikarer bliver således ikke kun hentet ind for at dække huller i produktionen, mens andre ansatte afvikler ferie eller er på kursus. Vikarer bliver brugt som fleksibel arbejdskraft, der kan hyres og fyres, når det passer arbejdsgiveren.

– Det er arbejdsgiverne og vikarbureauerne, vi skal gå efter, mener Peter Andersen.

I debatten suppleres den holdning med en bemærkning om, at man godt kan være imod vikarbureauer uden at nedgøre dem, der sendes ud som vikarer.

Elias Olsen Haack, formand for ungdommen i 3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening, gør deltagerne klogere på nogle erfaringer fra Sverige:

– Hos bilfabrikanten Volvo er over 50 procent vikaransatte. I Sverige er der krav om, at man skal fastansættes efter et halvt år med den konsekvens, at man ikke har arbejde, når det halve år er gået.

SVÆRE FÆLLESSKABER

Et er at sikre vikarer og løst ansatte ordentlige vilkår, så de ikke fungerer som løntrykkere. Noget andet er at integrere dem i det sociale og faglige fællesskab på arbejdspladsen. Vikarer spiser for sig selv. De er ikke på maillister og bliver ikke inviteret til faglige eller sociale aktiviteter med kollegerne, lyder nogle af eksemplerne.

– Solidariteten mellem vikarer og fastansatte er ikke givet på forhånd, konstaterer Janne Gleerup med henvisning til sin forskning om prekarisering.

Det kan Kim Lykkegård, medlem af Dansk Metal Hovedstaden, bekræfte:

– I nogle faglige kredse er der tilfredshed med vikarer, som fungerer som en slags buffer. Hvis der skal skæres ned, så

ved de fastansatte, at det er vikarerne, der ryger først.

Inden den del af konferencen bliver rundet af, kommer deltagerne ind på endnu en problematik.

ET JOB, TO JOB, TRE JOB

– Fleksibilitet har altid været et nøgleord for arbejdsgiverne. Nogle har for mange timer, men i dag er der fag, hvor ansatte har for få timer, siger Jan Mathisen.

Han har tidligere arbejdet i 3F København med ansatte i hotel- og restaurationsbranchen:

– Mange får kontrakt på 40 timer om måneden. Det kan de ikke leve af, og de må have flere job.

Normalarbejdsdagen og løn og arbejdsvilkår er også under pres fra de såkaldte platformøkonomier, og det handler ikke kun om Uber og hilfr.

– Man skulle tro, at det var svært at etablere platformøkonomi i elbranchen, der er autoriseret – men det er faktisk på vej i branchen!!! De melder sig ind i arbejdsgiverorganisationerne og bliver en forhandlingsmodpart, fortæller Morten Ahrendt, formand for Dansk El-forbund Ungdom.

BRODDEN DEN RETTE VEJ

Som med vikarerne bliver brodden her rettet mod arbejdsgivere og bagmænd, der spekulerer i let tjente penge.

– Jeg mener ikke, man skal dæmonisere de personer, der arbejder i platformfirmaerne – vi skal arbejde på at organisere dem og sikre dem bedre vilkår, siger Per Nielsen, buschaufføren fra Aarhus.

ERFARINGER FRA OK17 OG OK18

Kampen om den daglige arbejdstids længde har fulgt arbejderbevægelsen siden dens start, og under de forrige overenskomstforhandlinger på det private

arbejdsmarked var det arbejdsgiverne ret til at diktere 42 timers arbejdsuge, der fik 77 procent af medlemmerne i 3F's byggegruppe til at stemme nej.

Nu venter en ny omgang private overenskomstforhandlinger. Derfor havde arrangørerne inviteret Carsten Bansholm, formand for byggegruppen i 3F BJMF, til at komme med sine overvejelser til nye måder at føre overenskomst på.

– Vi har jo lært noget af OK17 og af de offentlige overenskomstkamp i 2018. De erfaringer skal vi gentage, og vi skal understrege betydningen af sammenhold og faglig aktivitet, mener Carsten Bansholm.

Han taler for mobilisering ude på arbejdspladserne og slår til lyd for en solidaritetspagt på tværs af de private forbund, også selvom brancherne er vidt forskellige og har vidt forskellige krav:

– Hvordan kan det være, at de offentligt ansatte i OK18 godt kunne have forskellige krav og alligevel bakke hinanden op, spørger Bansholm, der selv mener, at det må være muligt at være solidarisk med andre.

VI KAN GØRE DET IGEN

Ønsket om solidaritet og sammenhold gror blandt helt almindelige medlemmer i fagbevægelsen. Det er langt sværere at få det til at forplante sig i fagtoppen, men trægheden i fagtoppen skal ikke forhindre de aktive kræfter i at kæmpe for overenskomster, man kan genkende sig selv i, lyder det fra Carsten Bansholm.

– OK17 viste, at vi kan vinde den offentlige debat og kollegernes hjerter. Vi kan gøre det igen.

Konferencen fik en snert af historiens vingesus, da Claus Olsen fra Byggefagene i København holdt oplæg om den historiske og aktuelle betydning af kampen for nedsat daglig arbejdstid.

ABONNÉR NU!
kun 100 kr om måneden



arbejderen.dk/abo

Fordi det ikke er lige meget, hvor du læser dine nyheder