

Debat

Overenskomst for dovne wannabe reality tv-stars?

Katrine Jo Andersen & Jens Anton Tingstrøm Klinken

I 2011 og 2012 skrev Politiken en række artikler om unges kritisable arbejdsforhold i kæder som Agnes Cupcakes, Abercrombie & Fitch, Bagel Co. og Meyers Bageri. Artiklerne førte til foragt og debat, men fik også masser af unge medarbejdere til tasterne, fordi de oplevede samme dårlige vilkår.

Der var en helt særlig grund til, at de ansatte hos bagerkæden Agnes Cupcakes blev nervøse, da Politiken kontaktede dem i efteråret 2011. Direktøren havde nemlig sneget en opsigtsvækkende regel ind i de unge medarbejders kontrakter:

Hvis de fortalte om virksomhedens interne forhold, vankede der er en bøde på en kvart million kroner. Oveni det kunne de ansatte ikke regne med, hvor meget de skulle arbejde og dermed tjene, ligesom tolerancen over for sygdomsmeldinger var meget lille.

Direktøren forklarede forholdene til Politiken således:

"En tredjedel eller mere af pigerne er 'wannabe reality tv-stars'. De tror, at de skal arbejde i Agnes Cupcakes, fordi 'det simpelthen er så smart, og det er uha så fedt så fedt det hele'. Flere af dem gider ikke at lave noget. Når man kommer, står der tre piger og snakker og gider ikke tage telefonen".

Den friske bemærkning gav naturligvis sagen masser af medieopmærksomhed, og det varede ikke længe, før der var undskyldt over for medarbejderne, kontrakterne var ændret, og der var indgået en overenskomst.

Da historien endte på forsiden af Politiken, startede en sand lavine af tips fra unge, der følte sig dårligt behandlet på deres arbejdsplads. Vi modtog på et par dage over 100 henvendelser med masser af relevante arbejdsmiljømæssige problemer at afdække. Til sammenligning kan der normalt sagtens gå uger imellem, at man får et brugbart tip fra andre end professionelle kommunikationsfolk eller kværulanter.

Bavl i bageriet

Henvendelserne fra forurettede unge medarbejdere førte til en række artikler i de kommende måneder om unges arbejdsforhold:

Hos den amerikanske modekæde, Aber-

crombie & Fitch, blev de ansatte kaldt på arbejde med to timers varsel. Arbejdsplanerne varierede meget og var tilsyneladende bestemt af et særligt pointsystem, hvor en god arbejdsindsats blev belønnet med flere vagter og dermed lønkroner. Samtidig blev der sprøjtet parfume ud i butiksløkkerne fra dyser i loftet. Parfumen viste sig at indeholde et stof, der er på EU's liste over allergifremkaldende stoffer.

Kritikken blev mødt af tavshed fra mødekædens side, men efter pres fra Arbejdstilsynet skruede de ned for den skadelige parfume i butikken.

I bagelkæden, The Bagel Company, holdt ejerne et vågent øje med de unge ved hjælp af overvågningskameraer. Jævnligt fik medarbejderne opkald fra hovedkontoret med kommandoer som: 'Du smiler ikke nok!' eller 'Osten er ikke fyldt op'.

Ejerne af Bagel Co. reagerede på anklagerne ved at nægte alt, og derfor fik artiklerne officielt ikke virksomheden til at ændre forholdene for sine ansatte.

I en anden storbykæde, Claus Meyers Bageri, var der også problemer bag facaden. De ansatte forsøgte forgæves at få pauser på deres vagter, tillæg ved aften- og weekendvagter og ret til at gå hjem ved sygdom. Det hele blev ikke bedre af, at den administrerende direktør ved et uheld kom til at afsløre, hvordan medarbejderne blev omtalt af ledelsen, da han i en mail til Claus Meyer omtalte de ansattes kritik som "bavl", ligesom han gjorde grin med medarbejders personens navn.

Efter et års tovtrækkeri indgik Claus Meyer overenskomst for de ansatte i Meyers Bageri, Meyers Deli og Meyers Køkken. Og ligesom de ansatte hos Agnes Cupcakes ikke længere var 'dovne wannabe reality-tv-stars', var der pludselig ingen grænser for, hvor positivt man nu så på de 'bavlede' medarbejdere hos Meyer.

Artikelseriens modtagelse i offentligheden var overvældende. Stort set alle landsdækkende medier omtalte sagerne, og artiklerne om unges arbejdsforhold blev nogle af de mest kommenterede og debatterede i politiken.dk's historie.

Fandt sig i hvad som helst

Vores øvrige artikler i serien tegnede det samme billede. Især medarbejdere fra 'smarte' kæder, der udadtil brander sig på økologi, fairtrade og kvalitet, skrev til os om kritisable forhold. De skulle typisk stå til rådighed med kort varsel, de fik ingen pauser og tillæg, de blev presset på arbejde ved sygdom, og de blev kontrolleret på grænseoverskridende vis i arbejdstiden.

Selvom det måske virker logisk, at unge i et sabbatår eller ved siden af studierne har et mere flygtigt arbejdsliv, var det overraskende, hvad kilderne fandt sig i.

Vi opsøgte som journalister flere unge medarbejdere i samme kæde for at få de kritiske påstande bekræftet, og det var helt normalt, at kilderne så det som en selvfølge at have dårlige arbejdsforhold. De vidste godt, at det var urimeligt, men var bare taknemmelige over at have et arbejde i en tid, hvor unge står i kø til at sidde bag kassen i Netto, fordi arbejdsgiverne har tonsvis af ansøgere at vælge og vrage imellem. De havde en overfladisk viden om deres rettigheder og arbejdsmarkedets spilleregler, og fagforeningsmedlemskab var en eksotisk størrelse. Og selv de, der kendte til deres rettigheder, dukkede ofte nakken alligevel.

Vi fik enkelte henvendelser fra unge om, at de havde henvendt sig til fagforeninger som HK og 3F og gjort opmærksom på problemerne. De blev rådet til ikke at tage det pågældende job eller fik besked på, at fagforeningen ikke kunne gøre noget, når der manglede overenskomst. Det er i sig selv

måske korrekte svar, men gav ikke de unge indtrykket af, at fagforeningerne kunne være med til at løse problemerne.

Skræmte unge holder mund

"Jeg skriver til jer på betingelse af at være anonym...". Sådan startede størstedelen af de tips, vi modtog. De unge ansatte frygtede for fyringer og fremtidige jobmuligheder, hvis deres navn kom i avisen. Flere af vores kilder havde oplevet, hvordan de selv eller kolleger var blevet enten afskediget eller sat væsentligt ned i timetal, hvis de havde kritiseret virksomhedens adfærd.

Det er selvfølgelig forståeligt, at man tænker sig om, inden man stiller sig frem offentligt, men da mediebrugerne (heldigvis) er ganske kritiske over for artikler med anonyme kilder, betød det, at flere relevante historier aldrig kom i avisen.

De ansattes frygt kan måske forklare, hvorfor de slagkraftige enkeltsager ikke for alvor havde ramt medierne, inden en ignorant udtalelse fra Cupcake-direktøren ryddede forsiderne.

Har det virket?

Det er svært at konkludere, hvilken betydning vores artikelserie har haft for unges arbejdsforhold og deres viden om arbejdsmarkedets spilleregler.

Kun nogle af de virksomheder, som fik kritik i avisen, forbedrede forholdene for deres ansatte. Claus Meyer og Agnes Cupcakes indgik overenskomst med HK, Abercrombie & Fitch bedrede modvilligt nogle kritikpunkter, mens Bagel Co. valgte slet ikke at reagere på kritikken.

Men man må formode, at den dårlige medieomtale af virksomhederne har haft en præventiv effekt, og samtidig fået andre arbejdsgivere til at forbedre forholdene for deres ansatte, enten fordi de frygter samme dårlige omtale i medierne, eller fordi artiklerne har været en øjenåbner for arbejdsgivere, som faktisk reelt ønsker gode forhold for deres ansatte.

Endelig håber vi, at artiklerne har fået flere unge på arbejdsmarkedet til at indse fordelene ved at være medlem af en fagforening, og at de vil sætte hælen i og stille krav, når de møder urimelige arbejdsforhold nu og i fremtiden.

Katrine Jo Andersen, journalist, tilknyttet Politiken som fast freelancer og vikar, studerende på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, pt. San Francisco State University
e-mail: katrine.andersen@pol.dk

Jens Anton Tingstrøm Klinken, journalist, tilknyttet Politiken som fast freelancer og vikar, studerende på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole
e-mail: jens.a.klinken@pol.dk