

De nye proletarer – prisen for krisen?

Anja Camilla Ravn

Smarte, smukke, hurtignakkende unge, der på overfladen ser ud til at gå mere op i form end indhold. Et arbejdsmarked der bare skriger på profit, besparelser og billige priser. Disse to (indrømmet fortegnede) faktorer dræber langsomt vores danske selvforståelse om et stærkt, effektivt og rummeligt arbejdsmarked. Det arbejdsmarked, der skal modtage vores unge på en ansvarlig og anstændig måde, oplære dem, kræve noget af dem, honorere dem for det og give dem lyst til mere. Men i alt for mange tilfælde sker det ikke, og de unge udsættes for underbetaling, misbrug og det, der er værre.

Alle, både de direkte involverede og vi (I) andre, har et ansvar for den udvikling. Det nytter ikke at råbe *"det er for dårligt"* og så gå videre med at sylte fagforeningen, købe billige kyllinger og kompensere med fairtrade-kaffen. Lige her i din egen gågade kan du gøre en forskel.

Et par mindre virksomhedskæder har de seneste år været i vælten for at tage lovlig let på deres medarbejderes arbejdsvilkår. Om talen og det pludselige forbrugerfokus har sikret overenskomstmæssige rettigheder og bedre forhold og det er jo fint så langt. Men rundt omkring på mange danske arbejdspladser er virkeligheden desværre, at rigtig mange unge behandles skidt, udnyttes til at arbejde for længe, for hårdt og for ofte og

til en meget ringe løn og dårlige vilkår. Fra virksomhedernes side hører vi ofte de unge beskrevet som forkælede, sløse og nærmest lidt dovne og på debatsider på internettet, hvor problemet omkring for eksempel overenskomstvilkår og underbetaling diskuteres, bruges sætningen *"de kan jo også bare sige op, hvis de er utilfredse"* ofte.

Mit bud er, at det ikke er kendt præcis, hvor sølle det står til, og jeg skal derfor byde ind med et par almindelige, anonymiserede eksempler fra virkeligheden.

De kan jo bare sige op

Vi kunne jo tage den om K, der starter som salgsassistentelev i en større butikskæde. Han bliver stillet en glørværdig fremtid i udsigt med personlig og faglig udvikling i højsædet og glæder sig. Han træder nemt ind i arbejdet, og derfor behøver butikken ikke bekymre sig om at lære ham op. Han bliver bare sat til at passe kasse og fylde varer op. Når han spørger ind til noget fagligt, bliver han fejlet af. Her arbejder vi, vi snakker ikke. Han kører 10-timers arbejdsdage i en 3 måneders periode uden frokost eller andre pauser. Han tvinges syg på arbejde, og da han endelig får lov at gå hjem, er det med beskeden, at han skal møde igen om natten for at nå sit arbejde. Han arbejder

flere nætter alene. Jeg minder igen om, at det er en elev, der lønnes med kr. 12.000,- pr. måned. Da butikken skal lukke i nogle uger pga. ombygning sendes K så på tvungen ferie og trækkes i løn. Efter genåbningen arbejder han over 100 timer på 9 dage. Da han til sidst knækker sammen og bliver syg, trækker virksomheden på skuldrene og siger, *"det var ærgerligt, men der er kun plads til de stærkeste"*.

Eller hvad med M, som får job i en meget smart butik på Strøget, netop fordi hun er smuk og hip. Indtil hun får kraftige allergiske reaktioner af den parfume butikken sprøjter ud i lokalet, bliver syg og fyret.

Åh ja, og så er der den om den unge kontorelev, der hetzes, chikaneres og nedgøres af sin chef i et meget fint undertøjsfirma og bruger sine arbejdsdage i tårer over dels alt det arbejde hun skal udføre alene og uden hjælp, dels at hun så skældes ud og udstilles når hun laver fejl. Igen, til kr. 12.000,- om måneden.

Og F der fyres, fordi chefen – på det skjulte overvågningskamera i baglokalet, som kan følges hjemmefra – ser, at han sidder lidt for meget ned.

Der er jo også A og hans mange ligesindede, der er nye danskere med varierende danskkundskaber. Dem mener flere – også større, velrenommerede – firmaer, at man lidt nemmere kan snyde for både tillæg, pauser, løn og feriepenge. Og så true dem med, at de bliver fyret, hvis de ikke makker ret, for *"ingen andre gider jo have dig"*.

Eller hvad med den om den unge, kønne P, der skal starte som elev i en større butik i Jylland og alt går efter bogen, der udleveres kontrakt og meget andet. Lige inden hendes første dag inviteres hun med til noget sommerhygge med kollegaerne, hvor der også kommer adskillige typer af alkohol på bordet, og der opfordres til at drikke igennem. P bliver hurtigt ombejlet og efter en lang fest bliver hun forført af en ældre kollega.

Hun kaldes en af de efterfølgende dage ind til chefen, der river hendes kontrakt i stykker foran hende, *"for det er nok det bedste"*.

Endelig er der den om B, der får et lovente job i en fremadstormende virksomhed, der sælger forskellige abonnementer fra små midlertidige skranker i indkøbscentre og gågader rundt omkring i landet. Det står uden om enhver tvivl, at her arbejder man, hvis man gerne vil noget med sin karriere. Det ses også på den 8-12 sider lange kontrakt med mange, lange ord. At den så er lidt svær at forstå gør intet, chefen siger jo at han bliver rig. Men virkeligheden er, at de unge skal lægge al den *"nødvendige tid"* i arbejdet til salgsmålet er nået. Og selv efter en 40-50 timers arbejdsuge, er lønnen tæt på 0. For garantilønnen, som han blev lovet, afregnes først efter et år. Hvis nogen skulle finde på at være der så længe.

Hvad gik galt?

Set med nutidens øjne er det interessant, at forholdene for de unge i detailhandlen faktisk altid har været som beskrevet i ovenstående eksempler. Men samfundet har ændret sig, de unge har ændret sig og det helt uden at handelsområdet er fulgt med. Det er måske blevet en lille smule sværere og lidt mere risikofyldt at starte som selvstændig, men det kan stadig nemt lade sig gøre. For en dygtig medarbejder er vejen til forfremmelse synlig, og når der så er tale om unge og uerfarne medarbejdere, stiller det store krav til dén leder, der også selv er ganske grøn. Risikoen for, at arbejdsmiljøet og vilkårene lider under de manglende lederevner, er overhængende. Dette viser sig ved, at mange af de problemer, der er luget ud andre steder i samfundet stadig trives i butikkerne. Uligeløn, chikane, mobning, gratis arbejde og skidebatter er til stadighed en del af de unges virkelighed i denne branche. De tør ikke protestere, tidligere af frygt for at få

et 'dårligt navn', nu tillige af frygt for slet ikke at kunne få arbejde, hvis de brokker sig.

Den danske model

Mange af landets politikere og erhvervsfolk har travlt med at tegne et billede af, at det danske system på arbejdsmarkedet er enestående og solidt. Og jeg er grundlæggende enig. Men i en tid hvor flere og flere virksomheder nægter at tegne en ordentlig overenskomst, og hvor fagbevægelsen med få undtagelser stadig mister medlemmer, skal vi ikke glemme, hvorfor vores system er som det er, og hvordan det blev til. Når nogle danskere i dag hylder en vis restauratør (arbejdsgiver) for at stå imod over for den store, grumme fagforening (lønmodtager), er det en pudsigt bytten rundt på rollerne.

Men de helt basale rettigheder for de ansatte blev jo netop skabt for at sikre, at medarbejdere blev sikret dels en mulighed for at få arbejde til en løn, de kunne leve af, dels en arbejdstid de ikke døde af. De rettigheder siver langsomt væk, jo flere mursten der hives ud af det hus, der er fagforeningen. Så det er et godt sted at starte. Jeg møder mange unge, som aldrig har hørt om en fagforening og det arbejde der gøres der (her). I fagbevægelsen må vi tage en del af skylden på os, fordi vi til en vis grad har forsømt at fortsætte det gode arbejde fra 1960'erne og 1970'erne med hele tiden at pleje både medlemmer og potentielle medlemmer. Men dette er ikke isoleret til en bestemt aldersgruppe.

Fællesskabet er afgørende

I HK har vi et mål om at være Danmarks bedste ungdomsfagforening. Vi har stærkt fokus på de unge og arbejder hele tiden på at gøre opmærksom på os selv, også overfor dem. Vi er gæstelærere på handelsskoler, hvor vi fortæller om Den Danske Model,

hvilke rettigheder man har, og hvad en fagforening er. Vi skaber netværk for elever i centre og på butiksstrøg, laver uddannelseskaravaner og opsøger de unge på arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner. Vi er en del af LOs jobpatrulje, som er med til at afsløre store problemer i bl.a. detailhandelen og på restauranterne og i eget hus laver vi kurser i både personlig branding, lynlæsning og faglige rettigheder.

Og rigtig mange unge er da også medlemmer hos os. Faktisk oplever vi tilgang. Men for en stor dels vedkommende tør de stadig ikke slå i bordet, eller også trækker arbejdsgiver bare på skuldrene når de gør det. Og så oplever vi, at de unge vil klare det selv og ikke 'giver os lov' til at komme på banen. For de føler, at dét er det, man gør. Klarer sig selv. Og det knækker dem sommetider.

Vi har et stort arbejde med at genvække fornemmelsen af solidaritet, også hos de under 30-årige. For det er et sølle samfund, hvor det kun er de rigeste og de stærkeste der har noget at skulle have sagt. Men vi skal være på vagt, og fagforeningerne skal løfte en stor del af opgaven. Det er bare vigtigt for os at melde ud, at vi altså ikke er stærkere end vores medlemmer gør os. Så hvis man vil være med til at ændre på tingene, så starter det i høj grad her.

Forældreansvaret

Og tillad mig så at pege en enkelt finger i en anden retning. For der sidder altså også tusindvis af forældre derude, der glemmer at fortælle om dén del af arbejdslivet, når de unge skal have deres første job. Eller som måske selv har meldt sig ud af deres fagforening for at spare penge. Og så er vi ikke med fra starten til at læse kontrakten, forklare de unge om deres rettigheder, eller om hvad det betyder, når der står i kontrakten at der "*ved fastsættelsen af lønnen er taget højde for overarbejde*". Vel at mærke dén løn,

der er så lav, at de ikke vil være fuldt dagpengeberettigede ved ledighed. Forældre, der så ringer til os, når barnet er fyret eller snydt og mener, at "det er også for dårligt", og "kan HK ikke gøre noget?".

Det er på tide, at vi i Danmark tør tage en ordentlig og bred diskussion om, hvad man som minimum kan være bekendt at byde sine medarbejdere. For som det er nu, tillader alt for mange handelsvirksomheder sig selv en brutalitet overfor de ansatte, som ikke er vores samfund værdigt. Virksomheder kan stadig blandt medarbejdere i den nederste løngruppe stort set vælge og vrage, og det er tilsyneladende en meget stor fristelse at tilbyde laveste fællesnævner.

Bæredygtighed – forbrugerne lukker øjnene

I en tid med diskussion om halalkød og dyrevelfærd er det sjovt at følge alle de, der pludselig er vildt interesserede i, hvordan dyrene har det, når de bliver slagtet, men som med 5 kyllinger for kr. 100,- lukker øjnene for, hvordan de har levet deres liv. Det er da mærkeligt!

Hvorfor ligger det mon så fjernt at åbne sine øjne og tænke over, hvordan *medarbejderne* bliver behandlet de steder, hvor vi bruger vores penge. Om det så er når vi køber dagligvarer, hyrer håndværkere eller rejser på ferie.

Flere virksomheder end nogensinde før slår sig op på at være endog meget samfundsbevidste. De producerer svanemærkede varer, tænker på klima og økologi, tager sig af fattige bønder og kæmper imod kvindehandel og børnearbejde. Og alt dette

med ufattelig god og meget rimelig grund. Men det er ikke nødvendigvis sådan, at der kan føres en lige linje fra det globalt samfundsbevidste til det lokale. Selvom det dog kan undre, at det ikke skulle være mindst lige så vigtigt for et firmas selvforståelse, omdømme og bæredygtighed at sikre sine ansatte med ordentlige vilkår, en kollektiv overenskomst og en anstændig ledelse. Det skal vi turde stille spørgsmål ved. For hvis vi gør det, så tør de unge også.

Ungdommen nu til dags

Jeg tror ikke de unge i dag er hverken frækere eller mere dovne end unge altid har været (i de gamles øjne). Men jeg tror at det er lidt mere svært for dem at være 'manden på gulvet'. Samtidig er virkeligheden i virksomhederne den, at der er et næsten blindt fokus på bundlinjen. Og flere steder ikke meget andet. Jeg er naturligvis taknemmelig for, at virksomhederne ønsker at leve og overleve i en globaliseret verden, for ellers forsvinder arbejdspladserne også. Men jeg tror på, at vejen til en sund bundlinje går igennem at opføre sig anstændigt, behandle sine medarbejdere ordentligt og udvikle både dem og virksomheden derigennem.

Mange unge oplever i dag krav om at livet skal være effektivt, smukt og problemfrit. Man skal have mindst 500 (lækre) venner på facebook, køre det fede studie og/eller have et fantastisk job. Som man i parentes bemærket er vildt god til og i øvrigt bliver man snart chef. Og hvis nu alle de andre har det sådan, så er det jo ret pinligt at indrømme, at man bliver taget på brysterne af sin leder eller skal skure toiletter efter lukketid.

Anja Camilla Ravn, faglig sekretær i HK Handel Hovedstaden
e-mail: anja.ravn@hk.dk