

KRONIKEN I POLITIKEN / Mandag 19. maj 2003

# Et liv efter arbejde



Af BENEDICTE TOFTEGÅRD

*»Natarbejdet burde være hele fagbevægelsens dårlige samvittighed«, skriver dagens kronikør, der er offsettrykker og formand for mediegrafisk brancheklub under HK, afdeling 5. Og så er der lige det med overarbejdet.*

SIDST ARBEJDSSTIDEN for alvor stod på dagsordenen, var under påskestrejkerne i 1985, hvor parolen var en 35 timers arbejdsuge. Strejkerne endte umiddelbart i nederlag, men dels var mange arbejdspladser inden for den private sektor efterfølgende i stand til at sikre sig betydelige lønstigninger, dels var arbejdsgiverne blevet så rystede over strejkerne, at de ved overenskomstforhandlingerne to år senere gik med til at sænke arbejdstiden fra 39 til 37 timer.

Siden da har fagbevægelsen ikke haft

samme fokus på arbejdstiden. Årsagen kan nok delvis tilskrives, at nedsettelsen mange steder blev udlignet med en kaffepause og ved at man løb lidt stærkere.

Nu skriver vi 2003, og arbejdstiden er på det overenskomstmæssige område fortsat 37 timer. Den danske arbejdskraft går for at være en af verdens mest effektive. Dette hænger sammen med vores arbejdsindsats, når vi er på arbejdet. Men det har sin pris.

Howdan er det med arbejdstiden? Er

vi tilfredse? Hvilken betydning har arbejdstiden for vores arbejdsliv? Har vi stadig brug for et 'samlende' arbejdstidskrav eller for noget helt andet?

DET MEDIEGRAFISKE område i HK har netop afsluttet en stor arbejdstidsundersøgelse, 'Arbejdstiden i den mediegrafiske branche'. Vi er grafikere, trykkere, bogbindere, webmastere, multimediedesignere og salgs- og administrationsmedarbejdere i Storkøbenhavn. Undersøgelsen er lavet i samarbejde med HK og CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse) og er netop kommet på gaden, og den burde være vedkommende for hele fagbevægelsen, fordi det er lang tid siden, der er lavet en så detaljeret undersøgelse af f.eks. placering af arbejdstid og indflydelse herpå, arbejdspress, pauser, årsager til, at vi arbejder over, afspadsering, ferie og holdninger til, hvem der skal forhandle arbejdstiden, og hvor lang den skal være.

De mediegrafiske fag er en lille speciel branche, men når vi er interessante for mange andre, er det, fordi vi både repræsenterer det traditionelle industriarbejderområde og funktionærområdet, samt det forhold at vi både har medlemmer med og uden overenskomster til at regulere arbejdstiden.

Groft sagt kan man sige, at flertallet er tilfreds. Men der er et stort mindretal, som har problemer. For det første er det funktionæransatte, som lider under, at det er svært at nå arbejdet inden for den fastlagte tid, og at de derfor døjer med overarbejde, de ikke får betaling for. De personlige ambitioner bringer dem i situationer, hvor de har

svært ved at sætte grænser for arbejdstiden. Dem vender jeg tilbage til.

Den anden slags problemer handler om skiftehold (især natarbejde), manglende indflydelse på arbejdet og bekymringer i forhold til at blive afskediget på grund af arbejdsmangel, manglende efteruddannelse eller ny teknologi.

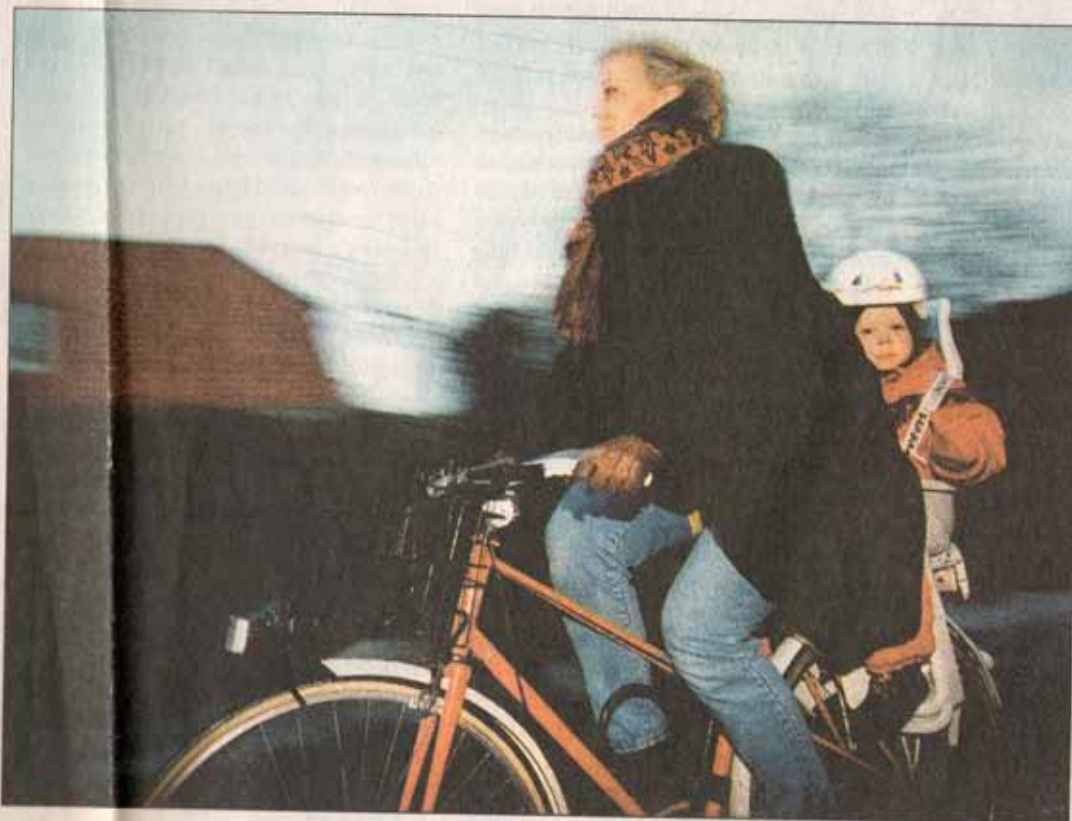
Hos os har hver fjerde natarbejde. Det er dem med natarbejde, der har større sygefravær, helbredsproblemer, problemer med familielivet og bekymringer i forhold til fremtiden. Natarbej-

det er et generelt problem, også i f.eks. transportsektoren, sygehusvæsenet osv.

DET KAN måske godt være svært at forstå, hvad det vil sige at arbejde på nathold. Men prøv.

*Forestil dig, at du f.eks. skal møde mandag aften klokken 23, og at du har fri tirsdag morgen klokken syv. Natten mellem mandag og tirsdag er slem, fordi du dårligt kan sove på forskud og bare skal køre døgnet igennem uden søvn, men nat-*

*ten mellem tirsdag og onsdag er værre. Ud på morgenen ved du, hvad cykellyttere mener, når de taler om at nå muren. Du skal helst lave en hel masse fysisk, for ellers falder øjnene i. Derhjemme falder du om på sengen, sover ca. fire timer og vågner med et hoved som en melon. Måske er det dagen, hvor de henter storaffald, eller hvor naboen har besluttet at afhøve gulvene. Du ligger en stund og vender og drejer dig, eller også beslutter du dig for at tage en time senere på dagen (det bliver sjældent til noget).*



#### **NÅR HUN DET?**

Overarbejde kan hurtigt blive en dårlig vane. –  
Foto: Morten Bjørn Jensen

*Du vakler op og prøver at spise lidt, mens hjertet hopper uregelmæssigt i brystet. Lyde opfattes forsinket, som om de skal en omvej, før de når frem til bevidstheden. Det er ikke i denne her uge, du leger med dine intellektuelle ressourcer eller igangsætter spændende planer. Du vrisser af ægtefællen, og ungerne får et møgfald for ingenting. Din kollega fortæller, at han vågnede i grøften inden i sin bil, da han skulle køre hjem fra arbejdet i morges. Det var et mirakel, at der ikke skete noget med hverken ham eller andre, og du tænker på den artikel, du læste i Politiken, om at 10 procent af alle bilulykker skyldes, at folk falder i søvn bag rattet. En anden kollega har taget konsekvensen. Han æder en sovopille, når han kommer hjem, for så ved han, at han falder bevidstløs om med det samme og får sovet de der seks-syv timer.*

SÅDAN NOGENLUNDE i den retning er det at arbejde på nathold.

Det er et faktum, at folk, der har været beskæftiget store dele af deres arbejdsliv på skiftehold, har højere risici for en række sygdomme og helbredsproblemer end gennemsnittet. Hvis man arbejder på skiftende arbejdstider og i særlig grad på nathold, har man to-fem gange større tilbøjelighed til mavesår og tarmsygdomme, og hjerte-karsygdomme øges med ca. 40 procent. I de seneste år har der også været fokus på, at kvinders risiko for at udvikle brystkræft stiger markant. Om natten udskiller kroppen langt færre enzymer end om dagen – det betyder mere mavesyre – og natarbejde har en direkte indflydelse på f.eks. kolesterolkoncentrationen i blodet uafhængigt af tobak og

kost. Derudover går der kludder i vores hormonproduktion, når vi vender døgn- et på hovedet. Man kan ikke vænne kroppen til skifteholdsarbejde. Tværtimod øges kroppens problemer med at omstille sig, jo ældre man bliver. Læger i arbejdsmedicin anbefaler derfor, at natarbejde aftrappes fra 40-års alderen.

Inden for den grafiske branche er størstedelen af dem, som arbejder på nathold mellem 45 og 60 år! Indflydelse på arbejdstiden og arbejdets tilrettelæggelse er relativt ukendt. Hver tredje af vores medlemmer har oplevet, at deres arbejdstider er blevet (dikteret) ændret inden for et år. 18 procent blev varslet dagen før og 32 procent med mindre end en uges varsel.

Ikke bare skiftende arbejdstider, men også tre dages uge med 12 timers vagter og weekendarbejde er forekommende. Det er tankevækkende, at når vores medlemmer bliver spurgt om, hvor lang en arbejdsdag maksimalt må være, før man er udkørt, er det gennemsnitligt 7,8 timer på daghold og 6,6 timer på nathold. Jo ældre kollegerne bliver, desto kortere ønsker man den daglige arbejdstid. Alligevel er et flertal indstillet på at gå ganske langt i forhold til at acceptere lange vagter og skæve skift, hvis de bliver stillet over for spørgsmålet om, hvad man er villig til, hvis firmaet havde behov for det. Underforstået strækker man sig langt for at beholde jobbet og blive inden for branchen. Arbejdsløsheden blandt trykkere og grafikere er stor (15-20 procent), og har man et job, så holder man fast i det. Selvom beskæftigelsen generelt er bedre i andre brancher, så er skiftehold et vilkår, som fastlåser folk ganske meget.

F.eks. er det meget svært, for ikke at sige umuligt, at følge en efteruddannelse på aftenskole.

Officielt har vi en arbejdstidsforkortelse på tre timer ugentligt for timer mellem 18 og 06. Den kompensation er latterligt lav. Hvis otte timer om dagen er som at køre 100 km på cykel ud ad en lige strækning, så er otte timer om natten som at køre 100 km bjergkørsel.

Nathold kan ikke afskaffes i et moderne samfund, og det hjælper ikke meget at kompensere i form af lidt mere i lønningsposen. Det eneste, der kan afbøde skaderne, er en markant nedsættelse af den ugentlige arbejdstid og et loft over, hvor lange vagter man må have på natarbejde. Otte timer er i virkeligheden for meget, og 12 timer er sindssygt. Natarbejdet burde være hele fagbevægelsens dårlige samvittighed og en af hovedsatsningerne til de kommende overenskomstforhandlinger.

MEN HVAD SÅ med den grafiske designer (arkitekt eller akademiker?), der slet ikke kan løsrive sig fra computeren og gerne bliver to-tre-fire timer ekstra for at færdiggøre projektet, og som i øvrigt ikke kan se noget problem i det, fordi det er spændende. Eller ham/hende, der føler personligt ansvar over for en kunde og for deadlines, der skal overholdes? 25 procent af funktionærerne hos os svarer, at de godt kan lide deres arbejde, og at de af og til arbejder over uden at betragte det som overarbejde. Men overarbejde kan hurtigt gå hen og blive en vane og noget, der danner normer for, hvad man gør 'her i firmaet' og noget, det kan være svært at sætte grænser for.

37 procent af vores funktionæransatte medlemmer får ingen betaling for overarbejde. Risikoen for ikke at få en krone er størst, hvis man er kvinde og ung. Hver tredje funktionær svarer, at de arbejder over, fordi de ikke kan nå at udføre arbejdet inden for normal tid. Specielt i reklamevirksomhederne hører vi tit om medlemmer, der forlader faget grundet stress og udbrændthed. Tallene i rapporten viser, at overarbejdet næst efter natarbejde er den største årsag til stress og utilfredshed.

Man har i mange år haft teorier om, at hvis medarbejdere havde indflydelse på og kontrol med eget arbejde, var det en væsentlig faktor for et godt og sundt arbejdsmiljø. Det bekræftes et stykke hen ad vejen i vores undersøgelse. De, der har indflydelse på arbejdstidens placering og mængden af arbejde svarer hyppigere, at de er tilfredse, end dem der ikke har. Men undersøgelsen viser samtidig, at folk ikke bliver mindre stressede, fordi de har indflydelse. Indflydelse kan gøre meget, men det hjælper ikke, hvis overarbejdet tårner sig op.

Problemstillingen er, at det kan være svært at sige nej til mere indflydelse på sit arbejdsområde og derved merarbejde. For hvis jeg siger nej, er jeg så den næste, der bliver afskediget, eller får jeg ingen lønforhøjelse næste gang?

Derfor er det vigtigt, at fremtidens overenskomster på dette område kommer til at indeholde bestemmelser, hvor rammerne ikke kan misbruges af arbejdsgiverne, men hvor det er legalt for medarbejderne at sige fra over for arbejdspresset i hverdagen.

Det handler også om virksomheder-

nes ansvar over for deres medarbejdere. Udbrændthed kan komme til at koste samfundet dyrt. På nuværende tidspunkt har funktionæroverenskomsterne ikke de redskaber, der skal til.

SLAGTERIARBEJDERNE HAR netop afsluttet overenskomstforhandlinger, hvor de som de første i Danmark har indført en sådan 'frit valg-overenskomst'. Det går ud på, at man først afsætter en fælles pulje til de nødvendige kollektive forbedringer, f.eks. pensionsordning. Derefter bliver man enige om et restbeløb eller et antal portioner, som medarbejderne selv kan vælge, om de vil bruge til fridage, lønforhøjelse eller ekstra pensionsbidrag. Det frie valg er en ret og ikke noget, der skal forhandles om med arbejdsgiveren. Men det skal aftales en gang om året ude på arbejdspladsen, hvad man agter at bruge sine portioner til. Det er ikke så besværligt, som det lyder. Hvis man skifter arbejdsplads, gælder de samme regler som med de nuværende feriefridage - dvs. alle portioner konverteres til penge. Ideen har de taget fra de svenske papirarbejdere. De foreløbige tal siger, at mellem 51 og 65 procent vælger ren fritid, alt efter hvilken sektor der er tale om. Nu har NNF's medlemmer fået mulighed for at tage hul på den syvende ferieuge, hvis de selv ønsker det. Det havde de nok aldrig opnået på gammeldags facon.

Ideen om at lave overenskomster, hvor medlemmerne bruger en del af de opnåede forbedringer efter eget valg, er en udfordring for fagbevægelsen, som kræver nytænkning. Det kræver, at man i fællesskab afsætter midler i den

kollektive pulje til at løse problemer for mindretalsgrupper med særlige behov. Det kan f.eks. være nedsættelse af arbejdstiden på nathold, eller det kan være øget lønkomensation ved barselsorlov, aftaler om uddannelse eller teknologiaftaler. Til gengæld giver det mulighed for at tilfredsstille forskellige grupper på arbejdsmarkedet, som åbenlyst ikke har de samme behov og ønsker. Og endelig kunne det give overenskomstforhandlingerne noget af sit indhold tilbage.

STIGENDE KRAV om produktivitet og rationaliseringer i bemanning og personale er skruet uden ende. Stress, udbrændthed og udstødning af ældre kolleger fra arbejdsmarkedet fortæller, at arbejdstidskravene er afgørende for indflydelsen på vores eget liv. Men 'samlende' arbejdstidskrav er måske ikke længere ensbetydende med, at vi skal stille krav om ens arbejdstid for alle.

I foråret 2004 skal de tunge og toneangivende områder, som bl.a. CO Industri, i gang med overenskomstfornyelsen. Her bør arbejdstiden igen komme på dagsordenen. Det skal være i form af særlig nedsat tid til dem, der arbejder på nathold, i form af redskaber til at sætte grænser for 'forefaldende' overarbejde på funktionærområdet, og det skal kombineres med frit valg-ordninger for de øvrige.

BENEDICTE TOFTEGÅRD

KRONIKEN I MORGEN  
JACOB SØRENSEN  
Flyv ikke højere ...  
- end miljøet kan bære