

# Uretfærdighed opstår lettere i krisetid

**Da coronakrisen i foråret ramte landet, satte det kendte rammer ud af spil og ændrede de flestes arbejdsliv – men på meget forskellige måder. Konflikter internt på arbejdspladsen og uenigheder blandt faggrupper om, hvem der står først i frontlinjen, opstår ifølge to arbejdsmarkedsforskere lettere i krisetider.**

TEKST Cecilie Winding

**N**ogle håndterede de nye teknologier og virtuelle mødeplatforme som fisk i vandet, andre skulle lære det hele fra bunden på få dage. Nogle underviste flere timer end de plejede, mens andre blev forflyttet til nye klasser, årgange eller arbejdspladser. Internt på arbejdspladserne har arbejdet under coronakrisen været udført meget forskelligt. Ifølge arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet Laust Høgedahl udfordrer det naturligt den transparens og retfærdighed, vi normalt har i dagligdagen.

“Det er helt naturligt, at vi måler os med andre. Men de reguleringer og overenskomster, som normalt beskytter os mod uretfærdighed og vilkårlighed, bliver rystet under en krise som corona. Mange kunne derfor let komme til at føle en form for uretfærdighed, fordi man kiggede over på naboskolen eller kollegaen, som lige pludselig havde nogle andre vilkår end en selv,” forklarer Laust

Høgedahl og gør opmærksom på, at det mange gange også bygger på manglende information.

Professor Peter Hasle fra Syddansk Universitet mener også, at netop uvidenhed og arbejdsopgavernes uklare definitioner under coronakrisen i foråret kan have været med til at skabe usunde sammenligningskulturer. Det handler dog ikke om, at folk blev mere nøjeregående eller følte sig snydt. Men hænger sammen med den usikkerhed, som opstår, når løsningen af arbejdsopgaverne pludselig bliver uklar.

“Under coronakrisens hjemsendelsesperiode havde man ikke den sparring, man plejede at have og heller ikke samme fornemmelse af, hvad ens kollegaer lavede. Man skulle arbejde på uprøvede måder, og det kunne være svært at fornemme, hvad der skulle til, før man gjorde det godt nok. Hvornår er det egentligt okay at holde fyraften? Det var let at komme til at arbejde flere timer,

fordi man ikke havde digitalt undervisningsmateriale liggende grydeklart," forklarer Peter Hasle, der opfordrer til, at organisationer og arbejdspladser i krisesituationer er opmærksomme på at skabe gennemskuelighed og rum for feedback kolleger imellem.

//

### **Medarbejderes interesser under coronakrisen var ikke entydige. Og det er virkelig noget som splitter, og som også skaber forskellige forventninger til, hvad de faglige organisationer og en lærerkreds skal kunne**

**Laust Høgedahl,**  
Arbejdsmarkedsforsker  
ved Aalborg Universitet

Coronakrisen ryddede både skema og alle normale arbejdsgange. For nogle betød det en større arbejdsglæde, fordi nødundervisningen gav friere rammer for undervisningen og en bedre undervisning med færre elever i klassen. For andre steg arbejdspresset voldsomt, fordi de eksempelvis havde sværere ved at støtte de børn og unge, hvis forældre havde lille mulighed for at bakke op og hjælpe. Mellem skoler og arbejdspladser blev de sundhedsfaglige retningslinjer også løst meget forskelligt. Derfor havde medarbejdere internt på arbejdspladsen og mellem ligestillede arbejdspladser varierende ønsker og forskellige forventninger til det arbejde, de udførte.

"Medarbejderes interesser under coronakrisen var ikke entydige. Dette gælder ikke blot for lærere eller lignende faggrupper, men er generelt for arbejdsmarkedet. Og det er virkelig noget som splitter, og som også skaber forskellige forventninger til, hvad de faglige organisationer og en lærerkreds skal kunne, og det er en svær situation at stå og navigere i," lyder det fra Laust Høgedahl, der understreger, at en krise som den nuværende aldrig er set før.

### **Fagforeninger under pres**

Sammenligningen blandt kolleger og arbejdspladser imellem genkendes generelt på arbejdsmarkedet. I forbindelse med coronavirussens indtog i foråret, blev mange medarbejdere bedt om at gå hjem og arbejde, mens sygeplejersker,

kassemedarbejdere, politi og andre med 'kritiske funktioner' i nogle tilfælde skulle arbejde mere og konstant være i beredskab. Flere ytrede sig om uretfærdigheden i, at de job, der er vigtigst i krisetider, også er nogle af samfundets lavest lønnede. Faggrupper forskellige vilkår og opgaver får underliggende problematikker som lav løn og lige rettigheder sektorer imellem til at blusse op igen.

"Ligeløn eller mere løn til sygeplejersker er også en gammel konflikt, som blussede op, fordi frontlinjepersonalet var dem, som virkelig leverede til samfundet lige dér. For fagbevægelsen blev det derfor også en hårfin balance mellem at skulle varetage særinteresser, men også at skulle forsøge at stå sammen på tværs," siger Laust Høgedahl og fortsætter:

"Det startede allerede den 13. marts, da regeringen valgte at lukke den offentlige sektor og sendte de offentligt ansatte hjem med løn. Her lukkede de også dele af den private sektor, men på det tidspunkt uden lønkompensation. Det skubbede til problemer, som også eksisterede før coronakrisen, da mange er af den opfattelse, at den private sektor betaler for den offentlige, og derfor ikke anså en politisk beslutning som denne for rimelig".

Ligeledes blev diskussionen om, hvilke faggrupper der skulle have adgang til værnemidler, eller hvem der stod mest i frontlinjen, også til problematikker, der splittede de faglige organisationer. Ifølge Laust Høgedahl vil der efter coronakrisen være et "oprydningsarbejde", for at samarbejdet igen kan blive værdifuldt. Dette gælder både forholdet mellem de faglige organisationer, men også internt på arbejdspladsen om den gode og effektive løsning af kerneopgaven.

"Coronakrisen trækker ud, og derfor er det vigtigt, at arbejdsgiver sammen med de faglige organisationer får fundet nogle løsninger, der er med til at få hverdagen og arbejdslivet til at fungere. For at vi ikke skal få problemer i fremtiden, skal vi finde nogle modeller i fællesskab, så vi undgår et efterspil med en hel masse frustration, som stikker dybt. Det var det, der skete med den kulsejlede overenskomstforhandling og lockouten. Det trak jo lange spor, fordi man ikke havde fundet en fælles løsning, som man kunne ende op med," slutter Peter Hasle. ●



**Laust Høgedahl**  
arbejdsmarkedsforsker  
ved Aalborg Universitet



**Peter Hasle,**  
Professor Syddansk Universitet