

ARBEJDERNES VILKÅR I GRØNLAND

Af fuldmægtig *O. J. Mikkelsen*

I radioen, i artikler i dagbladene og på anden måde har anlægsvirksomheden i Grønland været diskuteret. I denne artikel skal der gives visse oplysninger om vilkårene for den arbejdskraft, der skal være med til at drive de nye anlæg, og som således har og vil få en væsentlig indflydelse på, om resultatet af de foretagne investeringer svarer til forventningerne. De store investeringer i maskiner, fabrikker, skibe o. s. v. har medført, at en forøgelse af arbejdsintensiteten og produktiviteten samt en stadig bedre oplæring af arbejderne er mere påkrævet end nogensinde, og ved bedømmelsen af arbejdsvilkårene for de grønlandske arbejdere må man tage disse kendsgerninger i betragtning.

Den tekniske udvikling, som er sket hernede gennem en længere årrække, kommer grønlænderne nu til at opleve, men indenfor et mere begrænset åremål. Dertil kommer, at arbejdsformen indenfor et moderne samfund må forekomme de fleste grønlændere mere fremmed, end tilfældet har været for arbejderne hernede. Fastlæggelse af arbejdstiden, give rettidigt møde og ikke forlade arbejdspladsen før fyraften, der er noget selvfølgelig for arbejderne hernede, har den grønlandske arbejder, der har været vant til en mere fri tilværelse, sikkert følt som en tvang og i mange tilfælde haft vanskeligt ved at indordne sig under. Det er forståeligt, men forholdene har nødvendiggjort en ændret indstilling.

Det grønlandske samfund kan ikke klare driften af de nye anlæg ved hjælp af udsendt arbejdskraft. Denne må betragtes som en nødhjælp. De fastboende arbejdere må til sin tid kunne overtage hele dette arbejde, således at blot større anlægsvirksomhed udføres ved hjælp af udsendt arbejdskraft.

Af og til har pressen beskæftiget sig med løn- og arbejdsforhold i Grønland, og der har bl. a. været fremsat krav om ligeløn for den grønlandske arbejder og den udsendte arbejder og arbejderne i den øvrige del af landet, uden at man vist har gjort sig klart, hvad der ligger i begrebet ligeløn.

For få år siden var arbejderlønningerne i Grønland meget små, og der var få muligheder for at hæve indtægten. Efter regulativet for betaling af lejet arbejds-



Minister Johannes Kjærboel førte i sommer lønforhandlinger i Godthåb med repræsentanter for arbejdersammenslutningen. Her ses ministeren og vicedirektør Magnus Jensen under en af sejladserne langs Grønlands kyst.

kraft af 1. juli 1936 var timelønnen 12 øre for arbejdere under 16 år og 17 øre for arbejdere over 16 år. Fra 1946 blev disse timelønninger forhøjet til henholdsvis 22 og 30 øre, og efter en mindre forhøjelse i 1948 nåede man i 1949 op på henholdsvis 35 og 50 øre.

Prisudviklingen medførte, at man snart måtte forhøje lønnen yderligere, og timelønnen kan efter de gældende regler nu komme op på 2,25 kr. for ufaglærte, voksne

arbejdere (2,30 for ugelønnede), hvortil kommer en betydelig større adgang til akkordarbejde. Der er ikke i disse satser taget hensyn til et mindre stedtillæg, der ydes i visse byer i Grønland. For faglærte arbejdere er lønningerne efter de gældende satser en del højere.

Indtil 1953 var den grønlandske arbejderklasse delt op i de fastlejede og løstlejede samt bestillingsmændene, hvis ansættelsesforhold svarer til tjenestemændenes. Efter den da gældende lønningsordning for de lejede var der få muligheder for at variere lønnen efter den enkeltes arbejdspræstation.

Siden 1934 har man dog forsøgt at lade arbejdet udføre i akkord, og resultatet af disse forsøg er omtalt i et cirkulære af 1946 således:

„Efter at der i henhold til cirkulæret af 1934 angående forsøg på indførelse af akkordbetaling for forskelligt arbejde nu er forelagt styrelsen forskelligt materiale til bedømmelse af denne sag, oplyses, at resultaterne viser, at det i mangfoldige tilfælde er formålstjenligt at indføre akkordbetaling, idet denne har medført en væsentlig forøget arbejdsintensitet og en forbedret, delvis også forenklet, arbejdsordning. Samtidig har den medført forøgede indtægter for de arbejdende.“

På baggrund af disse erfaringer er det naturligt, at man i 1953 og senere ved overenskomsternes indgåelse i år udvider adgangen til akkordarbejde væsentligt.

Udover en sådan udvidelse af akkordsystemet gennemførte man i 1953 helt nye principper for aflønning, der gav mulighed for større indtægter for den dygtige og flittige arbejder, men samtidig adgang til at reducere lønnen, såfremt en arbejder forsømte eller på anden måde ikke passede arbejdet tilfredsstillende.

I de af ministeriet udstedte regulativer blev der fastsat en mindsteløn for faglærte og ufaglærte arbejdere, forskellig for de helt unge og for de voksne arbejdere. Det blev fastsat, at arbejdet så vidt muligt skal udføres i akkord, og såfremt arbejdet ikke kan udføres i akkord, er der efter regulativerne hjemmel til at slutte aftale med arbejderne om et særligt tillæg, såfremt det skønnes, at arbejdet på denne måde kan fremmes ved en særlig indsats fra arbejdernes side.

Den arbejder, der har været beskæftiget ved en virksomhed i mindst 2 år, kan overgå til aflønning med fast ugeløn, idet man dog udtrykkelig undtager arbejdere, der har udført dårligt arbejde, har været beruset under arbejdet eller har udvist forsømmelser, og som derfor ikke er egnet til en mere varig ansættelse.

Efter regulativerne kan der ydes tillæg af forskellig størrelse for arbejde af mere kvalificeret art, ligesom der kan ydes personligt tillæg til arbejdere, der ved flid og stadighed i arbejdet og samvittighedsfuld udførelse af arbejdet har vist, at det er berettiget at yde en højere løn end den fastsatte mindsteløn. Disse tillæg skal udbetales 1 gang ugentlig, og såfremt arbejderne i ugens løb udviser forsømmelighed, bortfalder tillægene for den pågældende uge.



Rejehermetikfabrikerne benytter i stor udstrækning Grønlands kvindelige ungdom som arbejdskraft.

Foto: C. Bornemann

Der blev samtidig indført regler om dyrtidsregulering, ferie og feriegodtgørelse, ligesom det blev fastsat, at de unge arbejdere har pligt til at søge undervisning på tekniske skoler, aftenskoler og lignende.

Der var på det tidspunkt ikke oprettet egentlige fagforeninger i Grønland, men for at skabe mulighed for samarbejde mellem ledelsen og de stedlige foreninger, der fandtes eller måtte blive dannet, blev der i regulativerne optaget en bestemmelse om, at eventuelle uoverensstemmelser vedrørende arbejdsforhold eller regulativernes forståelse kan optages til drøftelse mellem ledelsen og arbejdernes repræsentanter.

I regulativet for sømænd findes der særlige bestemmelser om ydelse af tillæg til hyren for sejltid, tillæg til kendtmænd, førere og motorpassere.

Det er vanskeligt at gøre op i penge, hvor meget de nye bestemmelser har betydet, og perioden er måske også for kort til, at man kan foretage en vurdering af det nye systems betydning for arbejderne og arbejdsintensiteten, men man kan i alt fald fastslå, at der er foretaget et skridt i den rigtige retning, at ordningen har sat sine spor, og at arbejderne og disses organisationer er blevet stærkt interesserede i løn- og arbejdsvilkår.

Det større udbud af varer (møbler, tøj, radio o. s. v.) og ønsket om bedre boligforhold virker vel i samme retning som de nævnte bestemmelser i regulativerne. Hvis arbejderen skal gøre sig håb om at skaffe sig disse goder, må han søge at sætte fortjenesten op ved at arbejde bedst og mest muligt.

I perioden siden 1953 er det lykkedes arbejderne i Grønland at skabe en egentlig faglig organisation, Den grønlandske Arbejdersammenslutning, der omfatter alle kategorier af arbejdere og funktionærer. Arbejdersammenslutningen fremsatte i 1955 ønske om at få regulativerne, der var udstedt ensidigt af ministeriet, afløst af egentlige overenskomster. Minister Kjærbøl gav tilsagn herom, og i sommeren 1956 blev der optaget forhandlinger i Godthåb mellem repræsentanter for arbejdersammenslutningen og staten. En repræsentant for De samvirkende fagforbund bistod arbejdersammenslutningen under forhandlingerne.

Forhandlingerne blev ført på samme måde som tilsvarende forhandlinger hernede mellem fagforbundene og staten. De grønlandske arbejderes repræsentanter, der selv havde udarbejdet forslagene, forhandlede på saglig og dygtig måde, de forstod at begrunde forslagene, og de forstod, at en organisation ved at være part i en overenskomst vel får rettigheder, men også pligter. Ved forhandlingerne opnåedes der enighed om et udkast til overenskomster for faglærte og ufaglærte arbejdere, sømænd og handels- og kontorfunktionærer samt udkast til fagretlige regler for behandling af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne.

Overenskomsten bygger på det system, der blev gennemført i 1953 ved udstedelsen af de nævnte regulativer, idet arbejdersammenslutningens repræsentanter erkendte den værdi, som ligger i dette system, selv om de mente, at visse konkrete afgørelser på arbejdspladserne burde have været anderledes. Hvis arbejdersammenslutningen fremover vil bevare samme indstilling til spørgsmålet om arbejdsintensiteten og arbejderne dygtiggørelse, som foreningens repræsentanter under forhandlingerne gav udtryk for, lover det godt for fremtiden.

Afslutningen af overenskomsterne for arbejdere og funktionærer i Grønland er forudsat i grønlandskommissionens betænkning, der iøvrigt ikke går i enkeltheder med de lønmæssige problemer i Grønland, men kommissionen har udtalt, at man bør søge at stimulere dannelsen af forhandlingsdygtige organisationer, således at lønfastsættelsen vil kunne finde sted ved forhandling. For de grønlandske arbejdere er overenskomsternes indgåelse en milepæl i historien, idet de grønlandske arbejdere nu er part i en aftale og dermed har fået rettigheder på lige fod med arbejderne hernede, og samtidig har de påtaget sig det ansvar, som en sådan gensidig aftale medfører.

Det er nu overenskomstmæssigt fastslået, at alle fastboende i Grønland skal aflønnes efter overenskomsterne med arbejdersammenslutningen, uanset om ved-



Unge grønlænderinder er dygtige til at rengøre fisken mellem saltningsprocesserne.

Foto: M. Lindhard

kommende arbejder er født i Grønland eller hernede. Det er meget vigtigt, at disse forhold nu er blevet ordnet, således at man ikke fremtidig kan påberåbe sig, at grønlændere og andre danske aflønnes forskelligt. Der sondres kun mellem fastboende og udsendte, der normalt har særlige udgifter hernede og bl. a. derfor en højere løn.

Det er forudsat i overenskomsterne, at arbejdersammenslutningens stedlige formænd eller tillidsmænd efterhånden vil være i stand til at anvise arbejdskraft, således at man på denne måde skulle kunne få en fast arbejderstand i alt fald i de grønlandske byer. En sådan udvikling vil forhåbentlig vise sig at være gavnlig for det grønlandske samfund. Arbejdsgiverne vil få en mere fast stab af arbejdere med større kendskab til arbejdet, og anvendelsen af fiskere og andre selvstændige erhvervsudøvere til arbejdsmandsarbejde kan på denne måde begrænses, forhåbentlig til gavn for de bærende erhverv.

Med disse overenskomster og aftaler har man foreløbig for 3 år fastlagt en ramme for løn- og arbejdsvilkårene i Grønland, og dette er betydeligt og fundamentalt, men det største og vel det vanskeligste arbejde står imidlertid tilbage.

Arbejderne må lære, at forøgelse af arbejdsintensiteten, stabilitet i arbejdet og større dygtighed giver sig udslag ikke alene i højere personlige indtægter, men også i større velstand for det grønlandske samfund. De grønlandske arbejdere må i højere grad indstille sig på, at de har et ansvar, og at de kan påtage sig et sådant ansvar. Arbejdernes tillidsmænd må lære at forhandle med arbejdslederne om de forskellige spørgsmål, der opstår på en arbejdsplads, og de må kunne vejlede kammeraterne. Der må etableres et samarbejde mellem arbejdsledelsen og arbejdernes repræsentanter, og arbejdslederen har her en stor og betydningsfuld, men samtidig interessant opgave.

Det vil være forkert på nuværende tidspunkt at give regler for det arbejde, der her skal udføres, bl. a. fordi forholdene er forskellige, men der er på forhånd grund til at antage, at en form for samarbejdsudvalg kan være af betydning for dette arbejde. Der er som nævnt fastsat regler for, hvorledes opståede uoverensstemmelser eventuelt skal afgøres ved mægling og faglig voldgift, men man må håbe, at dette apparat kun kommer i anvendelse i relativt få tilfælde, og at opståede uoverensstemmelser ordnes ved forhandling i størst muligt omfang.

Arbejdernes tillidsmænd har mange og store opgaver at tage fat på i den kommende overenskomstperiode. En vis hjælp kan derydes disse tillidsmænd og arbejdslederne ved at lade udarbejde vejledninger om akkordarbejde og de øvrige overenskomstbestemmelser, ligesom studiekredsarbejdet bør fortsættes og udbygges.

Som det er nævnt ovenfor, er det nu overenskomstmæssigt fastsat, at alle fastboende i Grønland - uanset om de er født i Grønland eller andre steder i landet - er omfattet af overenskomsten med Den grønlandske Arbejdersammenslutning og får samme løn for tilsvarende arbejdspræstation.

Hvad selve lønnens størrelse angår, er det vanskeligt at drage sammenligning med lønningerne i den øvrige del af landet. I Grønland er der ingen direkte skatter, og de sociale forhold, f. eks. læge-, tandlæge- og sygehusordningen, er forskellige fra forholdene hernede o. s. v. Med de satser og muligheder, som de nye overenskomster byder på, er det vel sandsynligt, at den dygtige arbejder i Grønland kan skabe sig en levestandard, som nogenlunde svarer til den levestandard, som en arbejder har andre steder i landet. Man må håbe, at vilkårene for de selvstændige erhvervsudøvere, fiskere, fåreavlere m. v., må blive så gode i den kommende tid, at det forhold, der nødvendigvis må være mellem disses indtægter og arbejdernes lønninger, ikke forhindrer opretholdelsen og en forbedring af arbejdernes indtægtsniveau.

Der kan være grund til at oplyse, at der ikke i Grønland findes særlige lønninger for kvindelige arbejdere, men Grønland er et af de få steder i verden - måske det eneste - hvor mænd og kvinder lønnes ens.