

ODM-kort, museerne og det løse B-hold

April 2017 v. FaF bestyrelse

Det er ulovligt at forskelsbehandle tidsbegrænset ansatte. Derfor sendte FaF-Foreningen af Fagarkæologers bestyrelse d. 10. januar 2017 en henvendelse til ODM-Organisationen af Danske Museer, da de havde indskærpet over for museerne, at de kun må udlevere museumskort til fastansatte. ODMs svar af 28. marts 2017 er en delvis imødekommelse af vores henvendelse, idet de hævder, at de ikke ønsker at medvirke til forskelsbehandling. De vil dog stadig kræve mindst 9 måneders ansættelse i træk. Dette svar er naturligvis ikke tilfredsstillende, da mange ansættelser af arkæologer har kortere varighed en 9 måneder, og loven i øvrigt ikke berettiger til denne regel. Læs mere på www.archaeology.dk

D. 10. januar 2017 sendte FaF-Foreningen af Fagarkæologers bestyrelse en henvendelse til ODM-Organisationen af Danske Museer, da ODM ifølge teksten på deres hjemmeside havde indskærpet over for museerne, at de kun må udlevere museumskort til fastansatte.

Indenfor arkæologi er omtrent halvdelen ansat i løse stillinger, hvilket FaFs undersøgelse i samarbejde med Magisterforeningen af forholdene på museerne i 2013 viste (kan læses på: <http://www.archaeology.dk/15769/Arkæologpålokalmuseerne>).

I henvendelsen til ODM påpegede vi blandt andet, at det er ulovligt at forskelsbehandle løstansat personale ifølge ”Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse” § 4 stk. 1, hvori det fastslås, at tidsbegrænset ansatte ikke må være mindre begunstigede end fastansatte. ODMs bestemmelse om, at kun fastansatte kunne få udleveret et museumskort, der giver gratis adgang til en række museer, ville således tvinge museerne til at forskelsbehandle sine ansatte. I vores henvendelse bragte vi henvisninger til og uddrag af bekendtgørelsen: Ifølge § 1 har loven til formål at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at anvende princippet om ”ikkeforskelsbehandling”.

Desuden henviste vi til:

”§ 4 stk 1. Ansættelsesvilkårene for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for en sammenlignelig fastansat, hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed og den ikke er begrundet i objektive forhold.”

”§ 8 stk. 1. En lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til denne lov er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.” (Hele loven kan læses på:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=121276>) Skulle man være i tvivl om tolkningen, findes en uddybning her med titlen: ”Tidsbegrænset ansættelse – en lovkommentar” (den kan downloades

<https://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/Arbejdsret/~media/Publikationer/Publikations%20filer/Arbejdsret/2207tidsbegransetansaettelse2007pdf.ashx>).

Måske vil nogen hævde, at det er en petitesse – herregud – det er jo bare et adgangskort til museerne. Men denne detalje dækker over et stort problem.

D. 28. marts modtog vi svar, efter at ODM havde haft punktet til diskussion på et bestyrelsesmøde. I svaret stod blandt andet, at ”det på ingen måde er i ODM’s interesse at medvirke til forskelsbehandling”. Som en forklaring på bestemmelsen om restriktionen i udleveringen af kortet

stod blandt andet: ”I første grad er medlemskortet i øvrigt ikke tænkt som et medarbejdergode, men som et reelt arbejdsredskab, således at fagkollegaer, uden entré betaling, kan opsøge museer i arbejdsmæssig sammenhæng.”

ODM anser med andre ord ikke de løstansatte arkæologer som fagkollegaer! men hvad er de så – et B-hold?

ODMs brev fortsætter dog: ”For ikke at forskelsbehandle, og for at ordningen fortsat kan være et aktiv for medlemmerne, har ODM’s bestyrelse derfor besluttet, at indskærpe regelsættet for modtagelse af kortet til at gælde bestyrelsesmedlemmer og fastansatte såvel som tidsbegrænsede ansatte med mere end 9 måneders samlet ansættelse. Vi vil lade denne skærpelse træde i kraft ved fornyelse af kort og årsmærke fra årsskiftet, men allerede nu lade det fremgå af vores hjemmeside.”

Naturligvis kan alle vi tidsbegrænset ansatte ikke være tilfredse med denne nye regel. Mange ansættelser er kortere end 9 måneder, og der står heller intet i loven, som kan godtgøre et syn på fagkollegaer som noget man først kan blive efter 9 måneders værnepligt – eller er det en graviditet med efterfølgende ”fødsel” som ”rigtig medarbejder”, der ligger bag? Bliver løst ansatte så heller ikke inviteret med til ”Fuglsø-møder” og andre faglige arrangementer?

For der hører ansvar med til at beskæftige tidsbegrænset ansatte. I førnævnte bekendtgørelse om lov om tidsbegrænset ansættelse står der i kapitel 5 stk. 2: ”Arbejdsgiveren skal så vidt muligt lette adgangen til passende faglig uddannelse for sine tidsbegrænset ansatte, så de kan forbedre deres færdigheder og karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.”

Noget tyder på at museerne og ODM ikke har forstået deres ansvar, og de bliver desværre bakket op af Slots- og Kulturstyrelsen, som også lægger op til forskelsbehandling af museernes tidsbegrænset ansatte. For deres pulje til løbende formål, hvor man kan søge om støtte til international vidensudveksling og konferencedeltagelse er forbeholdt fastansatte. På deres hjemmeside står: ”Slots- og Kulturstyrelsen yder kun støtte til museernes fastansatte medarbejdere med henblik på at sikre forankring af viden i organisationen.” (<http://slks.dk/tilskud-tilladelser/stamside/tilskud/loebende-formaal-international-erfaringsudveksling-museer/>)

Denne bestemmelse er af nyere dato. I 2013 modtog et af FaFs bestyrelsesmedlemmer – som løstansat projektforsker på et museum – støtte til deltagelse i en konference i udlandet. Samme person fik i 2015 afslag med den begrundelse, at vedkommende ikke var fastansat.

Der foregår altså en - efter vores mening - ulovlig diskrimination af arkæologer, som arbejder for museerne, men ikke er fastansatte. Forskelsbehandlingen resulterer ikke blot i ringere indtjening, men også i sværere faglige vilkår med dårligere adgang til faglig opdatering og efteruddannelse. Alligevel er mange ”løse” arkæologer utroligt loyale overfor museerne, og stiller med kort varsel troligt op til udgravning på enhver forblæst pløjemark.

ODM repræsenterer som interesseorganisation museerne, der finansierer ODM. Museerne har pligt til at overholde loven, også selvom de uddelegerer uddeling af personalegoder og efteruddannelse til ODM. Det lille museumskort, som giver adgang til museer og gratis mulighed for faglig opdatering, er blot en del af problematikken for de tidsbegrænset ansatte – men trods sin lidenhed er kortet et materielt symbol på et faglig fællesskab. I fællesskabet og faglighedens ånd ville det klæde museerne hurtigst muligt at udstyre alle deres medarbejdere med det lille kort, som måske kan sikre en fortsat loyalitet fra den store løstansatte gruppe.