

RAPPORT FRA

AAA^s

STUDIETUR TIL ENGLAND
LONDON - BIRMINGHAM - SHEFFIELD

FRA D. 10 MAJ TIL D. 17 MAJ 87



Aktionsgruppen Arbejdere og Akademikere rejste fra d. 10. maj til d. 17. maj 1987 på en studierejse til England. •

Der var 24 med på rejsen og efter 2 dages ophold i London deltes gruppen og rejste henholdsvis til Birmingham og Sheffield.

Af virksomheder og institutioner vi besøgte skal nævnes kleinsmedevirksomheden BOC Cryoplants, Harzards Centre i London, Birmingham og Sheffield, fagbevægelsens uddannelsescenter af sikkerhedsrepræsentanter, Rolls Royce flymotorfabrik i Coventry, Stålstøberi, bryggeri, arbejdstilsynet, samtaler med sekretær fra kulminearbejdernes fagforening og miljøsekretær fra DMB.

Vi håber med denne rapport at kunne give et lille indblik af de arbejdsmiljømæssige problemer vi oplevede at engelsk arbejderklasse står over for. Såfremt det har interesse er vi indstillet på at orientere og holde oplæg om vort indtryk fra rejsen.

På rejsegruppens vegne



Besøg på BOC Cryoplants d. 11. maj 1987.

Virksomheden lå ca. 3 kvarters togkørsel udenfor London og havde ca. 200 arbejdere ansatte og ca. 200 funktionære.

Firmaet er en del af en større koncern i Storbritannien og er en af verdens største produksenter af oxygenanlæg og eksportere til hele verden. Alle som arbejdede i værkstedshallerne skulle bære arbejdshjælm og sikkerhedsbriller.

Det meste arbejde var svejsning i rustfrit stål og aluminium. Derfor undrede det også den manglende udsugning ikke var en almindelig del af arbejdet.

Støjniveauet var temmeligt højt, men selv om der blev udleveret høreværn var det ikke alle som brugte dem.

Der var en årlig høreprøve for alle, men det var frivilligt om man ville være med til den.

Firmaet gjorde et nummer ud af, at det var 52 dage siden der sidst var sket en arbejdsulykke som havde medført at medarbejderen havde måtte sygemelde sig dagen efter uheldet.

Dette blev primieret med at firmaet gav gratis kaffe, men hvis der sket et uheld som medførte sygedage kunne firmaet inddrage den gratis kaffe.

ref. GC.

AKTIONSGRUPPEN
Arbejdere - Akademikere

Referat

Sted: London Hazards Centre Ltd
3 rd Floor, Headland House
308 Gray's Inn Road
London WC1X 8DS
Telf.: 01 - 83 75 605

Tid: 11. maj 1987

Referent: [REDACTED]

Centeret er et rådgivnings- initiativcenter, der er blevet oprettet af GLC (Greater London Council) i 1984 og betalt af GLC indtil GLC blev nedlagt (Thatcher slog til igen). I dag har så nogle London-kommuner overtaget betalingen. Deres budget er på 120.000 - 130.000 £.

Kun 1 % af budgettet kommer fra fagforeninger; at det ikke er mere skyldes bl.a at fagforeninger tit går ind for fx. smudstillæg og kompensationer for farligt arbejde contra LHC sideer om forebyggelse.

På centeret arbejder 6 heltids og 2 deltids, hvoraf vi blev præsenteret for følgende:

Pat (teknisk forfatter), Roslyn (bred baggrund), Alex (PHD i strålingsfysik), Tim (bibliotekar), Rory (kemiker og geolog).

Hazard Centeret dækker hele London (9 millioner mennesker), men de har også ydet hjælp til fx. Indien. De hjælper hvor de bliver spurgt og arbejder med emner, der bredt hører til miljøfronten:

- arbejdsmiljø
- ydre miljø (fx. syrerregn, forurening af luft og drikkevand)
- bolig miljø (fx. asbest i boliger)

Hazard Centeret arbejder normalt kun sammen med organiserede folk. Det kan være fagforeninger, med da de ikke har krav på at komme ind på arbejdspladserne, har de også samarbejde med andre organisationer som arbejder med miljø; fx. lejerorganisationer (lejerforeninger) og andre miljøbevægelser m.v.

Hazard Center arbejder med uorganiserede når det er for at hjælpe dem med at organisere sig.

Centerets filosofi er - hjælp til selvhjælp - oplysning og organisering.

Det er folk i organisationerne, der skal lave kampagner. Dette er selvfølgelig også helt nødvendigt fordi centeret har så få ansatte i forhold til London; men det giver bedre kampagner.

- information
- organisering
- kampagneplaner
- kontakt til andre tilsvarende kampagner
- studiekredse med fagforeninger

Centeret er meget orienteret på formidling, og gør en del ud af det.

Centeret har da også to ansatte på deres bibliotek (Maggie og Tim), hvor de samler det materiale de bruger tit. Deres primære materiale, som er på biblioteket, er:

- retningslinier
- UK lovgivning
- fagforenings pjecer
- 50 tidsskrifter, som de holder

Derudover har de indset at de lever i en vestlig verden, hvor edb giver store muligheder. De har mulighed for at accesse et dusin databaser bl.a ILO's gennem CIS (International occupational safety and health information centre).

Mange af deres oplysninger er fra ikke autorativ kilde, men fra bl.a. aktivister. Dvs. at de får oplysninger (tips fra andre) gennem kontakter og netværker, som de har opbygget.

Med information hjælper man gensidig hinanden (Hazard movement).

De arbejder på at andre lignende centre får micro computere, som alle er kompatible med hinanden, så de via et clearing house om to år vil have en working database.

Centeret har været med til køre en miljøkampagne mod dumpning af kemikalieaffald i havet.

Ud over kampagnerne har centeret en telefonservice. Alle kan ringe og spørge om et problem. Centeret henviser til rette myndigheder. Et eksempel herpå er en lejerforening, der havde asbest problemer i boligerne. De blev sat i forbindelse med det lokale brandkorps, der havde helt tjek på hvor asbesten var og hvordan den skulle fjernes.

Når centeret arbejder så bredt med miljø er det fordi "lortet hænger sammen".

Mange folk, der har et dårligt arbejdsmiljø har også miljøproblemer i boligen. Så kan boligmiljø kampagner være en igangsætter.

AKTIONSGRUPPEN

På centeret fik vi nogle uhyggelige tal på Thatcher's galskab:

| | <u>FØR Thatcher</u> | <u>EFTER Thatcher</u> |
|--|---------------------|-----------------------|
| Inspektører i arbejdstilsynet i hele England (56 mill folk) | 780 | 540 |
| Politimænd | 113.309 | 122.100 |
| Dyneløftere overfor bl.a arbejdsløse | 1.400 | 3.693 |

Besøg i det engelske arbejdstilsyns direktorat. 11/5-87

Vi var 4, der skulle snakke med en person, der kom fra en afdeling, der svarer til 10. kontor, den arbejdsmedicinske afd. i Danmark. Vi ventede ca. 1/2 time inden en let stresset herre dukkede op. Direktoratet var delt mellem Liverpool og London og vor mand arbejdede i Liverpool og kunne lige netop tale med os mellem 2 tog. McKey var mandens navn og han havde en uddannelse som ergonom og psykolog.

Afdelingen beskæftigede sig hovedsageligt med følgende punkter:

- Adfærdstoxikologi, d.v.s. undersøgelser af, hvilke reaktioner kroppen giver, når den udsættes for forskellige toksikologiske påvirkninger.
- Arbejdsbetinget stress.
- "Human errors", Hvor man bl.a. forsøgte at udvikle arbejds-systemer, eksempelvis til EDB, så man undgår de menneskelige fejl.
- Vold på arbejdspladsen. Specielt inden for sygehus - og socialektoren.
- Skærmterminalarbejdspladser, hvor man udarbejder dokumentationsmateriale,

På spørgsmål om organiske opløsningsmidler og maler-syndromet svarede McKey, at det ikke var noget man anerkendte i England. Man havde dog planer om en spørgeskemaundersøgelse af malere, inspireret af Skandinavien. Desuden ville man lave forsøg, hvor man udsatte folk for en vis mængde opløsningsmidler og så registrere den akutte effekt - men tilsyneladende var det ikke emne, der interesserede det engelske arbejdstilsyn meget. I øvrigt var arbejdstilsynet også ramt af Mrs. Thatchers skarpe sparekniv, og det var ikke den store entusiasme, der prægede McKey, da han styrtede ud af døren for at nå toget.



Møde tirsdag den 12. maj 1987 i Trade Union Study Department (TUSD), afdelingen på Polyteknisk Lærestanstalt.

Kl. 9.30 blev vi modtaget af Claire-Marie Fontaine, en fransk canadier, nu bosat i England og uddannelsesstedets leder Roger Smith. Sidstnævnte indledte med at fortælle, at der indtil medio 1970 ikke var nogen uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter (SR) i Storbritannien. Samtidig med ændringen af Health and Safety Act i 1974 blev det indført, at der skulle vælges sikkerhedsrepræsentanter på virksomhederne, og i den næste 4-årige periode etablerede TUC (det britiske LO) en uddannelse af SR, og i 1978 kom en bekendtgørelse om SR's rettigheder.

Uddannelsen, som hører under Undervisningsministeriet, arrangeres af TUC og gennemføres af forskellige institutioner, herunder polyteknisk lærestanstalter, colleges o.a.

Kurserne består af et grundkursus af 10 dages varighed 1 dag om ugen (step one) og et videregående kursus (step two) af samme omfang samt forskellige specialkurser om f.eks. kemikalier, støj m.v.

Undervisningen foregår med grupper på 12-20 personer og er bygget op som gruppearbejde, hvor eleverne med udgangspunkt i egne erfaringer drøfter sikkerhedsrepræsentantens problemer og får kendskab til den gældende lovgivning. Uddannelsen er ikke obligatorisk, men det er bestemt i reglerne, at arbejdsgiveren er forpligtet til at give fri til uddannelse med løn, omfattende begge trin, men i realiteten er kun det første trin omfattet. På den besøgte institution uddannes ca. 100 SR om året. Institutionen modtager elever fra Storlondon til step one og fra hele landet til step two og specialkurserne.

Det forudsættes i reglerne, at SR er organiseret i et fagforbund, og SR har samme - eller måske endda mere - beskyttelse end en tillidsrepræsentant. Det vil bl.a. sige, at SR er sikret mod fyring med sikkerhedsarbejdet som begrundelse, men at fyringer formentlig sker med andre begrundelser. Hvor flere forbund organiserer det samme arbejde på en arbejdsplads, kan der i teorien vælges flere sikkerhedsrepræsentanter, men forholdet bliver afklaret ved aftaler på de enkelte arbejdssteder. Det blev oplyst, at arbejdsgiverne kan se en fordel i spredt organisering og derfor ikke modarbejder dette. Det blev samtidig oplyst, at SR vælges ved at blive udpeget af den faglige organisation, hvorefter arbejdsgiveren underrettes om valget, hvilket er i overensstemmelse med de gældende regler.

Endelig blev det oplyst, at hvis mere end 2 sikkerhedsrepræsentanter på en arbejdsplads ønsker det, skal der nedsættes en sikkerhedsgruppe.

Udover disse kurser afholder både Health and Safety Executive og arbejdsgiverorganisationerne sikkerhedskurser. Disse er ikke så generelt orienteret som fagbevægelsens kurser og tager mere sigte på at kunne udføre enkelte arbejdsprocesser eller arbejde i enkelte områder sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Derefter delte gruppen sig op i 2 og deltog i ca. 3 kvarters undervisning på 2 hold. Deltagerne var med i gruppearbejde om henholdsvis frihed til uddannelse og forskellige problemer omkring sikkerhedsrepræsentantens arbejde.

Samfundsnyttige produkter og gode, nye arbejdspladser

LIC og fem andre centre af samme slags blev startet af GLC. med det formål at lave prototyper af samfundsnyttige alternative produkter og sætte disse i produktion for derved at skabe både nye og gode arbejdspladser.

Centret har eksisteret i nogle år og har til huse i en mindre bygning, der lignede en tidligere virksomhed. Der var nogle små kontorer og et værksted med diverse maskiner og arbejdssteder. Der var tidligere 5-6 fastansatte v. centeret.

Gløderne efter en brand

Mary Moore, der viste os rundt, arbejdede som pressekontakt på centeret. Hun fortalte at eftersom GLC var nedlagt, nærmede LIC sig måske enden. Det var gløderne efter en brand vi så her, men dette opfattede man ikke som udtryk for at principperne i centeret var forkerte. Selvom man forlængst havde måttet forlade ideen om at også at skabe gode arbejdspladser. Ideen havde vist sig at være urealistisk. Det var altså produktudviklingen man fokuserede på. Tanken var nu at forsøge at skaffe penge fra diverse "charity"-fonde, hvilket formentlig ville betyde at man yderligere måtte bløde op på arbejdsformerne, eksempelvis nedtone fagforeningskontakter.

Eksempler på produkter udviklet ved LIC

Ved besøget fik vi forevist en video og besøgte værkstedet hvor nogle af de samme ideer var under udvikling, ex:

Forskellige former for handicapudstyr:

1. Styrketræningsapparat for kørestolshandicappede.

-en person der var blevet handicappet havde hen-

vendt sig til centeret med sin ide til et styrke-træningsapparat. Sammen med en kvindelig ingeniør var produktet blevet udviklet og forsøgt afsat indenfor det offentlige (det er et generelt princip at ideskaberen og udvikleren arbejder sammen i hele processen)

2. Effektiv elektromotor

-en elektromotor, der bl.a. udviklede mindre varme end traditionelle og som kunne anvendes i kørestole var blevet lavet på opfinderens køkkenbord. Den skal måske produceres i Vesttyskland.

Alternativ offentlig transport

1. Road Rail bussen

Denne særlige bus, der er udstyret med et specielt hjulsæt, der gør både skinne- og vejkørsel mulig, blev oprindeligt udviklet af LUCAS-ingeniører i forbindelse med konflikten om lukning af en LUCAS-aerospace-virksomhed. Kineserne havde vist interesse for bussen, men ideen var druknet i England pga. offentlig bureaukrati.

Hvad er perspektivet ?

Udfra hvad vi fik præsenteret af eksempler på produkter på centeret var det alt i alt vanskeligt at se et politisk perspektiv i LICs aktiviteter. Man kunne spørge om den produktudvikling LIC står for, ikke lige så godt kunne foregå i private virksomheder eller i universitetsmiljøer? Men det er samtidig også klart at bare det at påvise at man kunne lave samfundsnyttige produkter er en politisk kritik af det nuværende samfundssystemes mangler (hvor kræfterne jo eksempelvis bruges på militære produkter). Men hvis omdrejningspunktet er skabelse af gode, demokratiske arbejdspladser er det nok snarere forhold som økonomi og styring af produktionen fremfor produkterne der er interessante at ændre på- og det er som bekendt satans svært!



Møde tirsdag den 12. maj 1987 hos Health and Safety Executive (HSE)

Ved ankomsten kl. 13.45 blev deltagerne budt på kaffe i mødelokalet og mødte her de 5 medarbejdere hos HSE, som ville orientere om forskellige aspekter i deres arbejde. Orienteringen og samtalerne foregik gruppevis, jfr. vedlagte kopi. Philip, Dorte og jeg var sammen med dr. Sam Stanley, som præsenterede sig som solicitor i HES. Dette referat angår, hvad dr. Stanley oplyste.

England har siden 1800 tallet haft en ulykkeslovgivning, som udmøntede sig i Fabriksloven i 1947. I 1974 skete der en revision af Health and Safety Act (HSA) på baggrund af Robens rapport (se det udleverede materiale vedrørende Englands arbejdstilsyn). Ændringen ångik udvidelse af området, idet også andre end ansatte blev omfattet, f.eks. besøgende på virksomheden eller andre, som var udsat for fare. Revisionen samlede en spredt lovgivning, men gjorde ikke endeligt op med særlovgivningen på andre områder, f.eks. Fabriksloven (Factory Act), hvor der stadig er specialbestemmelser om arbejde i industrien. Herudover er der speciellovgivning vedrørende kemikalier, eksplosive stoffer, elektricitet o.m.a. Der er ikke gjort endeligt op med forholdet mellem HSA og den øvrige sikkerhedslovgivning.

Arbejds miljøapparatet består af HSE med ca. 3.000 ansatte, heraf ca. 700 fabriksinspektører, som dækker England, Skotland og Wales, ca. 150 mineinspektører, ca. 50 områdeinspektører m.fl. HSE styres af en kommission på 9 personer, som har ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet over for Arbejdsministeriet, og som har til formål at komme med forslag til ny lovgivning. Kommissionen består af 3 repræsentanter for ansatte (TUC), 3 repræsentanter for arbejdsgiverne (CBI), 2 fra det offentlige område samt 1 formand.

Arbejdet omfatter fabrik og industri-, mine-, landbrug-, kernekraft-, jernbane- og militærinspektion.

Desuden er sikkerhedsarbejdet udbygget med lokalt udpegede repræsentanter, som indgår i en gruppe omkring sikkerhedsarbejdet på specielle virksomheder i et område, f.eks. kemikalievirksomheder og miner. Særligt i minerne har de pågældende stor kompetance, idet de i samarbejde med Arbejdstilsynet kan udvirke, at der bliver afgivet påbud, nedlagt forbud eller udstedt bøder. Påbud og forbud kan indbringes for Arbejdsretten (Industrial Court), forbud dog ikke med opsættende virkning. Loven hjemler bødestraf uden overgrænse og en eller anden form for frihedsstraf. Frihedsstraf er såvidt vides anvendt 2 gange.

Herudover arbejder HSE med oplysning via publikationer og uddannelse og om arbejdsmiljøspørgsmål. Nedgangen i antal af ulykker under arbejde er formentlig bl.a. en følge heraf.

HSE udarbejder regler på arbejdsmiljøområdet efter ønske fra kommissionen, og vores vært var beskæftiget med koncipering af sådanne regler. Reglerne bliver udstedt som bekendtgørelser

med hjemmel i HSA. Derudover udarbejdes anvisninger, der har samme betydning som i Danmark, dog er disse nævnt direkte i reglerne.

Vedrørende forholdet til EF-regler, bliver disse lavet om til national lovgivning som bekendtgørelser under HSA eller en speciel EF-lovgivning, som giver bemyndigelse til at udstede bekendtgørelser som følge af EF-direktiver. En sådan implementering volder ikke de store problemer.

HSE er finansieret fra Arbejdsministeriet samt i et mindre omfang via indtægter fra licensudstedelse og afprøvning f.eks. af maskineri. I de senere år er bevillingerne skåret ned som en følge af regeringens politik på industriområdet.

Derudover orienterede dr. Sam Stanley nærmere om juristers arbejde i administrationen.



En gruppe talte med Philip Scott, fhv. fabriksinspektør (AT-tilsynsførende, der nu arbejder administrativt i afdelingen for fabriksinspektionen.

Han gav en bred orientering om den engelske arbejdsmiljølovgivning (Health and Safety Work Act) før og efter 1974, hvor den nuværende lov blev vedtaget. Denne lovs formålsparagraf er meget bred, den skal sikre de ansattes sikkerhed og helbred, og ansvaret herfor ligger som i Danmark hos arbejdsgiveren.

Angående Arbejdstilsynet er dette på landsplan i England opdelt i 24 kredse. De tilsynsførende i en kreds er specialiserede, sådan at hver hver dækker 3-4 brancher f.eks. tobak, slagterier, fødevarer og drikkevarer.

De tilsynsførende kan udstede påbud og forbud, og de har pligt til at informere sikkerhedsrepræsentanten(-erne) på lige fod med ledelsen. De prioriterer selv, hvor meget de vil gøre ud af tilsynet på en virksomhed på den måde, at de ønsker at bruge ressourcerne, hvor det er mest tiltrængt.

AT's største problemer ifølge Philip Scott:

- regeringens nedskæringspolitik, der medfører for få tilsynsførende og lave lønninger, hvilket får folk til at søge andre jobs.
- vanskeligheder med at føre effektiv kontrol med små virksomheder.
- langtidsvirkninger og psykosociale påvirkninger har hidtil været ret upåagtede af AT.
- tidsforbruget på rådgivning om ydre miljøfaktorer.

Tirsdag eftermiddag d. 12/5-87.

78 Blackfriars Road

London SE1 8HF

01 928 3649

Vi talte med Lanre Labinto, som er stedets researcher (konsulent/forsker/ medarbejder på) arbejds-

miljøområdet. Hun er vikar for Allan Dalton, som er den faste medarbejder på området.

Organisatorisk. LRD blevet oprettet af forskellige fagforeninger for 75 år siden. Det blev oprettet i tilknytning til kommunistpartiet, men er nu uafhængigt af partierne, men tæt knyttet til fagforeningerne. LRD's finansiering stammer fra de tilknyttede fagforeningers kontingent plus indtægter fra egne publikationer.

Hovedsageligt er alle fagforeninger under TUC tilsluttet LRD. Nogle gennem forbundene andre via afdelingerne.

Centret dækker i sit arbejde hele Storbritanien, incl. Nord-Irland.

LRD har en styrekomite, som bl.a. fastlægger hvilke områder der skal skrives pjecer om. I styrekomiteen sidder hovedsageligt folk fra fagbevægelsen.

Arbejdsformer. LRD har 13 fuldtidsansatte og 3 deltidsansatte, som arbejder indenfor ca. 7 forskellige områder. På os virkede det som om, at samarbejdet mellem de ansatte indenfor de forskellige områder var meget svagt, dvs. at de enkelte områder fungerede relativt uafhængigt. Hoveddelen af LRDs arbejde er at udarbejde skriftligt materiale på de forskellige områder. LRD udgiver:

- Labour Research, som er et månedligt blad, som behandler aktuelle temaer fra LRDs arbejdsområde
- Bargaining Report, som er et andet månedligt blad, der primært har informationer om løn- og arbejdsvilkår til brug i forhandlinger
- Pjecer, idet der satses på at udgives en pjece om måneden om et udvalgt emne.
- Dertil kommer en del andet skriftligt materiale af forskellig karakter, f.eks. kommentarer til regerings-redegørelser og rapporter om den finansielle situation i firmaer og koncerner, hvor tillidsfolk har brug for informationen.

LRD har en telefon-service på følgende emner:

- Sydafrika
- Løn- og arbejdsforhold
- Arbejds miljø
- Beskæftigelseslovgivning
- Firma-information (i stil med ovennævnte rapporter)

Ofte følges den mundtlige information op med skriftlige svar. Ofte ydes arbejdsretligs/juridisk bistand når der opstår problemer på arbejdspladserne. Det sidste kan også være til enkeltpersoner, endog personer udenfor fagforening.

Stedet er ikke et sted, hvor folk dukker op i egen person; al kontakt går via publikationer, breve og telefon.

Arbejdsområder. (er allerede antydnet ovenfor)

Fordelingen på arbejdsområder for de ansatte er:

- 1 på beskæftigelseslovgivning og distribution af pjecer m.m.
- 3 på løn- og arbejdsforhold
- 1 på arbejds miljø
- 1 på lokal offentlig administration
- 1 på Sydafrika

(forsætter)

2 på firmainformation
2 redaktører på bladene

Centrale temaer for LRD, som helhede betragtet, har de sidste år været: Privatisering af dele af den offentlige sektor, nedskæringer i sundhedssektoren, regeringens uddannelses/beskæftigelses politik for unge og regeringens fagforeningsfjendske lovgivning. Følgende temaer har også været taget op: Skifteholdsarbejde, konsekvenser af finansloven, fleksibilitet i industrien.

Vedr. Arbejdsmiljøområdet. Det arbejde LRD laver henvender sig til arbejdspladserne. Er der tale om forhold, som er ulovlige skal de berørte selv (evt. via deres fagforening) gå til Arbejdstilsynet.

LRD har arbejdet med følgende emner:

- asbest
- arbejdsmiljøforbedrende opfindelser
- kemikalier
- og på det sidste AIDS.

Man har fremstillet pjecer om (vi fik dem udleveret):

- Skærmterminal-arbejde (I pjecen anbefales følgende. Kvinder bør flyttes til andet arbejde hvis de påtænker at blive/ er gravide. Der bør være 15 min.s pause efter 1 times skærmarbejde. Der findes ingen generelle regler i UK.)
- Personlige værnemidler.

I forbindelse med pjeceskrivning bruges typisk følgende researchstrategi: Spørgeskemaer. LRD har en liste over samtlige tillids- og sikkerheds-repræsentanter i de fagforeninger, som er tilknyttet LRD. Til 2000 af disse udsendes spørgeskemaer, og typisk kommer der 400 tilbage.

Vi spurgte om de ikke anvendte interview, og fik det svar at det havde de ikke prøvet, men at de overvejede det i forbindelse med deres nye undersøgelse af seneskedehindebetændelse.

Forbindelse til andre organisationer. LRD samarbejder på Arbejdsmiljøområdet med London Hazards Centre. Der har været gjort forsøg med et kontaktnet til lignende institutioner i resten i landet, men det er ikke rigtigt blevet til noget. LRD har kontakt med BSSRS (British Society for Social Responsibility in Science), som for en stor del er akademikere i administrationen.

Til sidst fik vi en kop kaffe (Instant selvfølgelig).

Skrevet af Erik og Klaus for
Anne, Christian, Erik og Klaus,
som deltog i besøget.

Besøget på Mitchell & Butler bryggeriet (Birmingham). 13/5

Direkte efter gruppens ankomst til Birmingham, blev vi transporteret ud til vores første virksomhedsbesøg - på Mitchell & Butler bryggeriet på Cape Hill i Birmingham.

Vi blev med det samme beværtet med både bryggeriets egne produkter og fast føde, samtidig med at vi mødte vores værter på rundturen - tillids- og sikkerhedsrepræsentanter på bryggeriet.

Bryggeriet er oprettet i slutningen af sidste århundrede og er det største af tre M&B bryggerier i Birmingham-området. Det er nu en del af Bass-Charrington koncernen, som er en af Storbritanniens største øl-koncerner. Cape Hill er det tredjestørste bryggeri i Bass-gruppen, men det at bryggeriet indgår i en koncern har også betydet, at funktioner som tidligere fandtes på bryggeriet nu er forsvundet. Det er ligesom vi kender det fra vor hjemlige gigant - De forenede Bryggerier. Malteriet er forlængst forsvundet fra Cape Hill, nemlig i 1960. Aftapningen af øl på flasker er også forsvundet. Hvad disse rationaliseringer inden for koncernen har betydet, kan ses af, at mens der i 1982 var ansat 1200 arbejdere på Cape Hill, er der nu kun ca. 600 tilbage. Heraf er ca. 70 håndværkere, især smede og elektrikere, og ca. 200 er beskæftiget i distributionen. Den årlige produktion er omkring 1,3 millioner hl, svarende til Tuborgs produktion, men antallet af ansatte kan ikke direkte sammenlignes på grund af forskellene i produktionen.

I øvrigt fortalte vore værter os, at der ved den voldsomme reduktion af ansatte havde været tale om fratrædelsesgodtgørelser på op til 30.000 £ (svarende til ca. 330.000 kr), så DfB er ret fedtede.

I produktionen er der tre forskellige funktioner tilbage: Fremstilling af øl, tapning på fad eller tankbil samt distribution. Distributionen omfatter både transport til tapning på andre Bass-bryggerier og forsyning af Mitchell & Butlers pubber. De ejer selv 2000 pubber og forsyner ialt 5000 pubber med øl. Selve bryggeriet er ikke særligt forskelligt fra et dansk bryggeri af samme størrelse (bortset fra at der ikke var flasketapning, men til gengæld en meget mere omfattende fad-tapning). Umiddelbart så det også ud til at arbejdsmiljøproblemer lignede dem, der kendes på danske bryggerier: Støj i tapperiet, fugt og klimaproblemer, skifteholdsarbejde, en del kemikalier som hjæl-

pestoffer og det, at der bliver længere og længere mellem de ansatte på grund af rationaliseringer.

Efter rundgangen på bryggeriet fik vi lejlighed til videre diskussioner med fællestillidsmanden og to sikkerhedsrepræsentanter om arbejdsmiljøarbejdet på bryggeriet.

Fællestillidsmanden er fritaget for produktionen, medens tillidsrepræsentanter i princippet har ret til 1 dag/måned og sikkerhedsrepræsentanter 1 dag/seks uger til at varetage deres funktioner. Hvad de skal bruge derudover, må de kæmpe sig til overfor ledelsen.

Vi spurgte om, hvad de selv anså for at være hovedproblemer i arbejdsmiljøet på bryggeriet.

Det første de nævnte hang sammen med de ombygninger/moderniseringer, der var igang. Der var meget asbest i de gamle lofter, som nu blev flået op. I øvrigt var nogle gamle lofter utætte, så der et sted sivede syre ned gennem loftet! Også i et nybygget smedeværksted manglede der arbejdsmiljøhensyn, nemlig noget så simpelt som udsugning.

Dernæst nævnte de arbejdsulykker. Der er en samaritter-vagt på bryggeriet med egen skadestue, læge, sygeplejersker og en ambulance. Det værst ramte område var dog uden for selve bryggeriet, nemlig i distributionen hvor der sidste år havde været 106 ulykker fordelt blandt 200 ansatte. Altså har i gennemsnit hver anden ansat i distributionen været udsat for en ulykke det sidste år! De mente også, at distributionsarbejdet er vanskeligt at inddrage i sikkerhedsarbejdet på bryggeriet, fordi det meste sker uden for bryggeriets område.

Støjen anså de også for et stort problem, men det så ikke ud til at det var kommet ret meget videre end at høreværn var anbefalet overalt i tapperiet. I denne sammenhæng mente de også, at det er et problem hvis sikkerhedsfolkene skal overtage ledelsens rolle som vagthunde/politibetjente overfor kollegerne.

I forlængelse heraf nævnte de også, at ledelsen bruger diskussioner med fagforeningen, om, hvilke hensyn der skal tages til arbejdsmiljøet, til at forhale og udsætte konkrete forbedringer.

Det har været så slemt, at fagforeningen har haft lyst til at sige "nu overtager ^{vi} hele arbejdsmiljø- og sikkerhedsarbejdet", men det ^{er} ~~var~~ (endnu) ikke blevet til noget.

Endelig ~~svarede~~ ^{fortalte} de, at på grund af deres egne aktiviteter var sikkerhedsudstyr (sko, termotøj m.m.) nu gratis for de ansatte.

Til slut spurgte vi, hvordan det kunne være, at vi slet ikke havde set nogen kvinder i produktionen. De forsvandt fra bryggeriet, da flasketapningen forsvandt!

Det skal lige nævnes, at kammeraterne på bryggeriet var meget interesserede i at få kontakt med danske bryggeriarbejdere, så det kan være vi får mulighed for at møde dem i Danmark.

HEALTH AND SAFETY ADVICE CENTER (HASAC) og
BIRMINGHAM REGION UNION SAFETY AND HEALTH CAMPAIGN (BRUSH)

13/5

BRUSH/HASAC -en interessant konstruktion

Det tætte samarbejde imellem BRUSH og HASAC er interessant for AAA. BRUSH er ligesom AAA en -arbejds miljøgræsrodsbevægelse baseret på frivillig arbejdskraft. HASAC arbejder derimod delvist med fastansatte folk, men i umiddelbar forlængelse af BRUSH. Tanken med dette er på den ene side at sikre at det kritiske arbejdsmiljøarbejde fortsætter hvis HASAC nedlægges. På den anden side at tilføre aktiviteterne flere (faste) ressourcer.

HASACs aktiviteter

Hovedaktiviteterne på HASAC er (se også figuren)

- rådgivning af sikkerhedsrep. u
- hjælp til erstatningssager
- høretests med bærbart udstyr
- udgivelse af diverse materiale
- opstart af et projekt for asiatisk talende

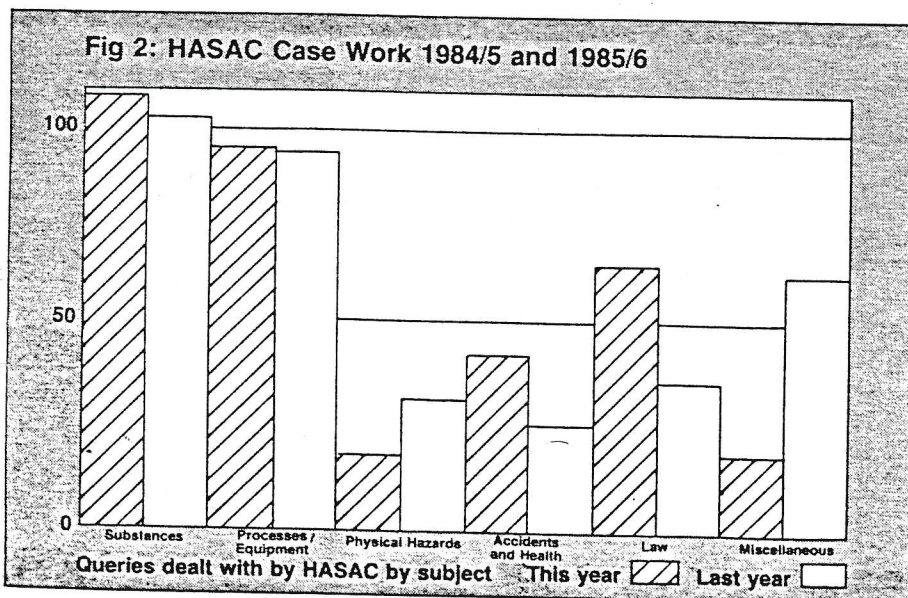


Table 2: The Centre's Users

| Category of user | % of cases |
|---|------------|
| Safety Representatives or other union lay officer | 38 |
| Workers (non-union) | 13 |
| Management (excluding voluntary sector) | 11 |
| Union full time officers | 8 |
| Trade union tutors | 6 |
| Voluntary sector & MSC schemes | 6 |
| Workers (unionised) | 5 |
| Domestic (eg householders) | 5 |
| Advice Centres | 4 |
| College and school projects | 3 |
| YTS trainees | 1 |
| | 100 |

Based on all 165 cases between 5.5.85 and 5.11.85

Birmingham city council betaler for tiden, ellers har andre amtslige og kommunale kasser bidraget. For tiden er cirka

6-7 mennesker aktive på HASAC, heraf tre frivillige. Centeret startede i 1980 med 1 1/2 ansat.

BRUSHs aktiviteter

BRUSH arbejder i højere grad end HASAC med "campaigns" og indholdet kan ex være

- kvinder og arbejdsmiljø
- seneskedehindebetændelse o.l.
- støj

BRUSH udgiver desuden BRUSH-bullitin ,der er et tidsskrift a la AAA-informtation.



TURC'er oprettet af den lokale fællesorganisation (som man deler lokaler med) og er finansieret af kommunale midler.

TURC minder i arbejdsformer om "søsterinstitutionen" London Hazard Center, aktivitetsområderne er dog noget bredere.

TURC aktivitetsområder:

- unge arbejdsløse (ca. 3 personer)
- økonomiske analyser af virksomheder (ex. ejerforhold) (ca. 1 p.)
- arbejdsmiljø (1 p)
- udviklingen i sundhedssektoren (1 p)
- sydafrika (frivillige)
- videoværksted (1p)
- grafisk værksted (1 p)
- trykkeri (2 p)
- bibliotek (1p)

heruover er der tre administrativt ansatte, der sørger for distribution af pjecer m.m.

TURC er karakterisk på den åbne måde der arbejdes på i ft. omverdenen. Faciliteterne på TURC er beregnet på at kunne bruges direkte af folk udefra og de bliver brugt af venstre-fløjsaktivister, tillidsfolk mfl.

TURC selv lægger endvidere meget vægt på at komme ud med egne ting, hvorfor formidlingssiden er så stærk i centeret som det fremgår af aktivitetsområderne. Man trykker dog også fro folk i byen (ex Labour-valgplakater !)

Christian Koch

Besøg hos YAMAZAKI (MAZAK).

Torsdag formiddag d. 14/5-87.

Kontakten var etableret gennem den danske importør af MAZAK-værktøjsmaskiner: Sindal Værktøjsmaskiner; Ringsted (03 61 62 62) og vores engelske kontakt var Les Pratt.

Badgeworth Drive
Worcester WR4 9NF
Phone 0905-57024

50 miles syd for Birmingham besøgte vi Yamazaki-fabrikken, som når den starter sin produktion formodentligt bliver Europa's mest automatiserede producent af CNC-maskiner. (Altså computer-styrede drejebænke, fræsemaskiner o.lign.)

Yamazaki er et japansk firma, som har 2200 ansatte og en omsætning på små 5 milliarder kr. årligt globalt set. Udenfor Japan har firmaet også et par fabrikker i USA. Både produktionen i Japan og USA er højt-automatiseret; måske de mest kendte eksempler på automatisk produktion i den branche overhovedet; og den europæiske fabrik ventes ikke at overgå disse produktioner. Produktionen i England forventes startet 1 måned efter vores besøg.

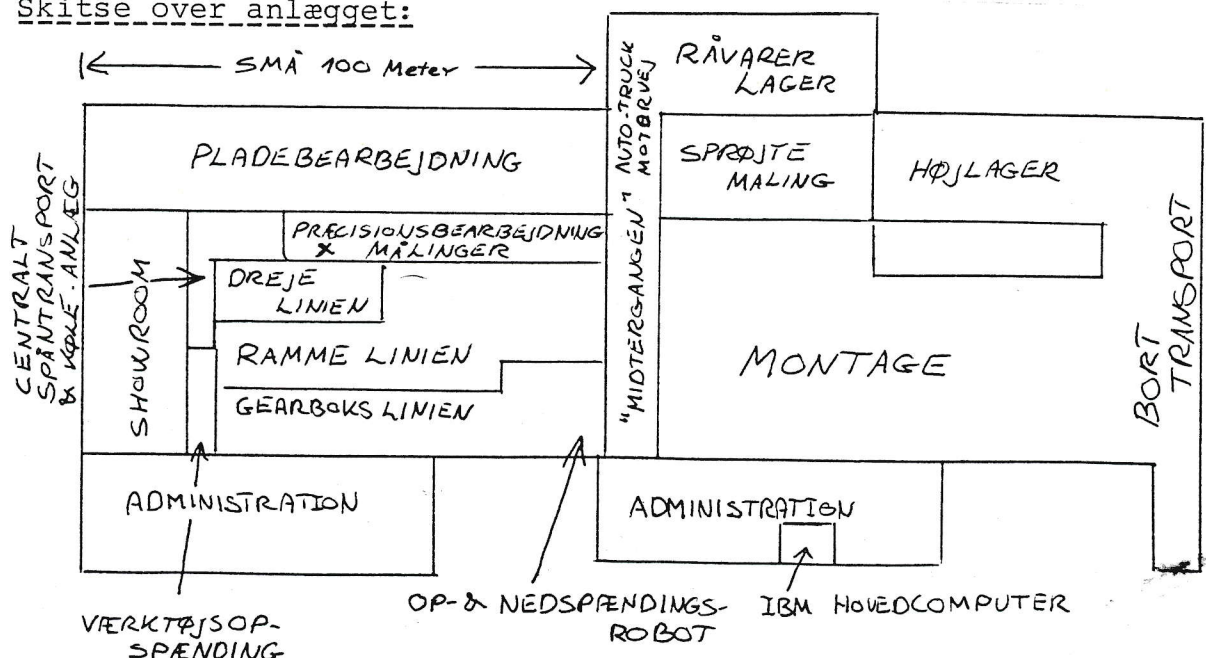
I Europa skal der produceres 4 forskellige modeller (ingen kundetilpasning) af CNC-maskiner, alle 4 modeller er forholdsvis små maskiner. Den månedlige produktion forventes at blive på 100 maskiner, og der skal være 180 ansatte på fabrikken, heraf halvdelen arbejdere.

Den engelske fabrik har kostet 50 mill. £, hvoraf et offentligt støtteprogram har betalt de 5 mill. £. (Det blev dog angivet at støtten ikke havde haft indflydelse på beslutningen om hvor fabrikken skulle placeres i Europa.) Af vigtige årsager til placeringen blev nævnt: Valutakurser, lønningsniveauet, tilstedeværelsen af faglært arbejdskraft og sproget. (Worcester ligger i et område med nogen arbejdsløshed og en tradition for maskinindustri med mange faglærte.)

Selve anlægget.

Anlægget bliver betegnet med både FMS og CIM (Flexible Manufacturing System = Fleksibel produktions system og Computer Integrated Manufacturing = Computer integreret produktion.

Skitse over anlægget:



FMS-anlægget er bygget op omkring 3 linier med forskellige typer af spåntagende bearbejdning. Råvarerne transporteres med auto-truck (altså automatisk) til en af liniernes automatiske op- og nedspændingsstation, hvor en robot fastgør/aftager emnerne fra deres pallet/fixtur. Derefter anbringes palletten automatisk på et mellemlager, hvor den venter indtil, der bliver en maskine ledig, hvorefter emnet automatisk transporteres til bearbejdningen.

På gearboks-linien er der 7 ens mindre bearbejdningscentre, som har hver sit værktøjslager og et fælles værktøjslager. Mellem maskinens eget og det fælles værktøjslager skiftes værktøjerne automatisk, ligesom det fælles lager fungerer som værktøjstransportsystem fra værktøjsopspændingen ud til de enkelte maskiner. I princippet er alle værktøjer, bearbejdninger, maskiner og emner indbyrdes tilgængelige, og systemet bytter (i teorien) automatisk rundt efter behov.

På ramme-linien er der 3 større bearbejdningscentre, som fremstiller rammer/bunde til de CNC-maskiner, der produceres.

På dreje-linien er der 3 drejebænke med robotter til op- og nedspænding, ligesom kæberne udskiftes automatisk fra et magasin af kæber, der sidder på maskinen.

Når emnet er færdig bearbejdet transporteres palletten til mellemlageret igen og senere videre til op- og nedspændingsstationen. Herfra igen videre til det automatiske højlager, hvor alle de montage-klare dele ligger. Al denne transport foregår med auto-truck.

Tilsvarende er der en automatisk pladebearbejdningsafdeling.

Visse præcisionsbearbejdninger og kvalitetsmålinger foretages på CNC-maskiner hvor der er manuel føddning, således at transportsystemet afleverer emnet et bestemt sted, hvor operatøren senere placerer det igen, men selve op- og nedspændingen foregår manuelt. Disse bearbejdninger foretages i støv-fri rum.

Hvis emnet skal males, sker det manuelt i sprøjtemalingsafdelingen. (Hvor absurd, at denne sundhedsskadelige aktivitet ikke er automatiseret, men Yamazaki fremstiller ikke malerrobotter, så)

Det automatiske truck-system bringer de relevante emner til montagen, når produktionsplanlægningen, der er et automatisk "just-in-time" system, foreskriver det. Selve montagen er manuel og foretages af faglærte montører. På grund af komponenternes små tolerancer er montagen ikke præget af tilpasning, der er tale om simple montage funktioner. Selve montagen foreløber i 7 skridt, hvor en montør klare hvert sit skridt. CNC-maskinerne flyttes mellem montage stationerne.

Den spåntagende bearbejdning, (dvs. alle produktive funktioner før højlageret) varetages af 2 værktøjs-opstillere på 2 skift (ialt 4 personer) og 10 vedligeholdelses-folk (på 1 eller 2 skift?). Iøvrigt produceres ubemandet på 3 skift.

Alt det beskrevne er planer, idet produktionen som sagt ikke er påbegyndt, men alt tydede på, at forventningerne var, at det også skulle blive virkelighed. Maskinerne i hallen stod så tæt, at meget vedligehold og evt. manuel produktion bliver vanskelig at gennemføre.

Om planlægning og personalepolitik.

Selve fremstillingen af komponenter har ikke nogen egentlig seriestørrelse, men planlægningssystemet arbejder med Batchstørrelser på ca. 10 stykker, hvad der svarer til det ugentlige behov.

Den overordnede planlægning foretages i Japan, og det er vores indtryk (til trods for sloganet om at producere i nærheden af sine markeder), at produktionen er et led i en global arbejdsdeling, hvor den engelske fabrik skal levere standardmodeller til et begrænset marked. Produktionen i denne fabrik er meget stiv, idet nye emner og andre omlægninger vil være uhyre sjældne, og eventuelle svingninger på markedet vil blive opsuget andre steder i verden.

Arbejderne på fabrikken er organiserede i AUEW (Metal-forbundet) og AUEW har ikke underskrevet en ikke-strejke-aftale. Andre japanske firma i England (f.eks. MAZDA) har indgået sådanne aftaler med EEPTU (Elektriker-forbundet). Som vores rundviser sagde, så regner firmaet dog ikke med problemer med den ellers så uregerlige engelske arbejdskraft, fordi firmaet kører "ligesom en stor familie", og iøvrigt får arbejderne jo virkeligt gode løn- og arbejdsforhold sammenlignet med deres beskæftigede og ubeskæftigede kolleger.

Endelig skal nævnes, at i en overgangsperiode skal en stor del af arbejdsstyrken være japansk, og at en del af englænderne har været på 3-4 måneders optræning i Japan.

Efter dette 3 timers besøg i "fremtiden", tog vi en taxi til Wolverhampton, hvor vi bl.a. besøgte et støberi med et arbejdsmiljø, som bragte en tilbage til middelalderens tortur-kældere. Men det er vist det nogen kalder "loven om den kombinerede og ulige udvikling".

I besøget deltog

Christian, Klaus og Talib (fra HASAC)

Klaus T.

Besøg på Black Country Museum d. 14. maj 1987.

Birmingham

Efter en kort tur i en ca. 100 år gammel sporvogn, indkøbt for 1£, kom vi til en lille by, der bestod af butikker - kontor - industri og selvfølgelig den lokale Pub.

Industrier :

Vi så kalkbrænderi, bygget i 1842, hvor arbejdet forgik på den måde, at kalken blev opvarmet til ca. 1000 °c for at få en kalksten, man fik desuden kalkmørtel og gødning af samme produkt.

På ca. 90 års gamle maskiner så vi glassliberen igang med at slibe mønstre i et glas. (Næste som det forgår i dag)

Smedje smedede jernkæde i forskellige tykkelser. Man opvarmede jernet - bukkede stumpen - ind i essen igen - ud og bankede enderne flade - opvarmning - ud og samle de flade ender - færdig arbejde med en løkke. I tidligere tider var det kvinde arbejde og IKKE et faglært arbejde. Den kæde vi kun tåle et træk på ca. 6 ton.

Kontor :

På lønningskontoret var det et gammel kontrolur, som arbejderne i minen skulle bruge. Der var kontrol af arbejdsnr. og arbejdstid. Man arbejdede på 2 skift - arbejdstiden 12 timer pr. skift. Selve udbetalingen forgik på den måde, at formanden (sjakbajads) hentede lønnen til hans sjak og tog lønnen med ned minen. Lønnen lå i en kop med indgraveret arbejdsnr. og blev udbetalt samtidig med, at der blev arbejdet videre. Nogle mineejer udbetalte lønnen på et stykke papir med et vandmærke i, arbejderne kunne så købe deres varer i mineejerens butikker eller Pub: (simpel slaveri)

Butikker :

Af butikker skal der nævnes Apotek - Bager - Blandet Købmandsforretning - Tøjforretning med forskellige linned og undertøj.

Boligforhold :

For en alm. arbejderfamilie var 2 trange rum på ialt 25-30 m², den plads man havde til en familie på en 14-16 stk..

I stuen stod komfuret til madlavning - måltiderne blev serveret således, at ungerne sad på trappen, til rummet på 1 sal, efter en rangliste - mor rakte skålen med mad til den nærmeste unge, der sendte skålen videre op ad til den sidste på trappen, han/hende der sad øverst, var som reglen den svageste, fordi når skålen var gået forbi flere sultede børn, var der ikke meget tilbage i skålen til den sidste.

Pub :

På pubben fik vi fortalt, at pubben før i tiden kun var for mænd og at kvinderne sad i et rum ved siden af, så kvinderne var klar til at hjælpe manden hjem, når han blev for fuld !

Der samtidig fortalt, at byen havde på et tidlig tidspunkt gadebelysning. Man havde observeret et lysskær over kalkminen, når der blev brændt sten. Dette lysskær fik man held til at udnytte til gadebelysning.

(Den tekniske side mangler jeg)

Besøg på TUC informationcentre d. 14. maj 1987.

Birmingham

Informationscenter blev startet i 1982 med økonomisk støtte for LO og kommunen, men er afhængig af det politiske fleretal i kommunen.

Centret holder sig orienteret igennem tidsskrifter og pjecer, der bliver samlet under de forskellige emner - desuden er centret tilknyttet til datasystem i England, hvor der trækkes oplysninger fra, indenfor alt der har interesse for fagbevægelsen.

Tillidsrepræsentantens uddannelse er meget lig vores FIU-system, undtaget kursusforløbet.

De fleste kurser kører, som 1 dagskurser i 10 uger.

Kursusindhold er :

1 år, grundkurser af 2 dags- eller 5 dagskurser, på ialt 10 dage.

2 år, Miliøkurser.

3 år, Tillidsmandskurser med forskellige emner (lønforhandling - fagretslige-regnskabskendskab o.s.v. alle baseret på egne erfaringer)

4 år, Videregående kurser, herunder EDB-kurser.

Der har deltager ca. 30.000 pr. år i kurserne, hvoraf 95 % deltager i 1 dagskurser.

Tillidsmanden kan komme ind på centret og få eller låne informationer, samt gode råd om al det, som centret har til rådighed på deres arkiv, både i forhold til virksomhedens regnskab - miljø - faglig sager - domme - love - bekendtgørelser - overenskomster - arbejdsløshedstal - m.m..

Centret forsøger bl.a. at bryde fordomme og grænser ned med hensyn til uddannelse. Deres ide er at alle samfundsklasser skal have mulighed til at uddanne sig.

JH

TORS DAG DEN 14. MAJ OM EFTERMIDDAGEN BESØGTE GRUPPEN ET GAMMELT JERNSTØBERI, AMBLECOTE FOUNDRY LTD. I BIRMINGHAM. STØBERIET VAR FRA FYRRERNE, MEN PROCESSERNE VAR DE SAMME SOM FOR 200 ÅR SIDEN. INDEN BESØGET VAR VI BLEVET ADVARET OM AT DER KUNNE VÆRE SUMPET PÅ OMRÅDET. ENDVIDERE FIK VI OPLYST AT LEDELSEN PÅ STØBERIET IKKE VAR "FAGFORENINGS MINDED" SÅ VI SKULLE ALLE AGERE AKADEMIKERE.

GRUPPEN BLEV DELT I TO HOLD TIL RUNDVISNINGEN, VORES RUNDVISER HED MIKE OG VISTE SIG AT VÆRE EN FIN FYR, DER VAR MEGET FAGFORENINGS MINDED, OG SOM HELT ÅRLIGT SVAREDE PÅ DE, EFTERHANDEN MEGET NÆRGAENDE. SPØRGSMÅL VI STILLEDE.

STØBEPROCESSEN FOREGIK I EN HAL PÅ CA. 300 M², HVOR FORMENE VAR ANBRAGT I TO RAKKER MED GENNEM HALLEN. DET FLYDENDE JERN BLEV TRANSPORTERET MED GENNEM HALLEN I EN STØBESKE DER VAR OPHÅNGT I EN TALJE. 2-3 MAND BETJENTE TALJE OG STØBESKE, HVORFRA DE HÅLDE DET FLYDENDE JERN OVER I FORMENE. DER VAR INGEN FORM FOR AFSKÆRMNING ELLER "GANGSTIER" MED GENNEM HALLEN, HVOR VI KUNNE GÅ I SIKKERHED, FLERE GANGE MATTE VI SPRINGE FOR LIVET NAR STØBESKEEN MED FLYDENDE JERN PLUÐSELIGT BLEV SVINGET OVER MOD GRUPPEN.

PÅ GULVET I HALLEN LÅ DER ET CA. 30 CM. TYKT LAG AF GAMMELT STØBESAND OG JERNSTØV FRA GAMLE ØDELAGTE FORME, VI FIK ELLERS AT VIDE AT MAN GENBRUGTE STØBESANDET, SOM MAN FINMALEDE I EN KVARN, SÅ DET IGEN KUNNE BRUGE TIL STØBEFORME. TILSYNELADENDE HAVDE MAN SPILDT LIDT RIGELIGT PÅ GULVET NAR MAN GENOPBEJDEDE SANDET. INGEN AF DE CA. 10 MAND DER ARBEJDEDE I STØBEHALLEN BAR STØVMASKE. LUFTEN STANK AF ET ELLER ANDET STOF SOM BLEV TILSAT SANDET SOM MAN LAVEDE FORMENE AF. SENERE FIK VI OPLYST AT STOFFET HED U R E N O L OG VAR ET URINSTOF FENOL (IKKE RIS) DER BLEV BRUGT SOM BINDER I SANDET. SOM SLIPMIDDEL I FORMENE BRUGTES ISOPROPANOL. SOM KATALYSATOR BLEV DER BRUGT SULFONSYRE. DENNE COCKTAIL AF OPVARMEDE DAMPE FIK SAMMEN MED DEN ILTFATTIGE LUFT, DER VAR I HALLEN, FLERE I GRUPPEN TIL AT BLIVE DÆRLIGE.

EFTER STØBEPROCESSEN SÅ VI HVORLEDES DE STØBTE EMNER BLEV EFTERBEARBEJDET. 6-7 MAND MED VINKELSLIBERE STOD I EN GRUPPE OG SLEB GRADERNE FRA STØBEFORMEN VÅK. STØJNIVEAUET VAR, ANSLÅET PÅ 110 DBA. INGEN BAR HØREVERN. MEN SLIBEBRILLER OG EN ÅLDRE HJELMTYPE HAVDE DE DOG PÅ.

HEREFTER BLEV VI VIST IND I MODELSNEDKERRIET. HER VAR DER BESKÆFTIGET 5 MAND, IMIDLERTID VAR DET BLEVET FYRÅFTEN SÅ DE VAR GÅET HJEM. TILSYNELADENDE HAVDE DE GLEMT AT RYDDE OP EFTER SIG, FOR MAGEN TIL ROD SKULLE MAN LEDE LANGE EFTER. MIKE FORTALTE DA OGSÅ AT ARBEJDS TILSYNET HAVDE VÆRET DER OG HAVDE GIVET ET PÅBUD PGR. AF MANGLENDE AFSKÆRMNING AF EN MASKINE, HEREFTER SKULLE VIDNER HAVE SET INSEKTØREN FRA ARBEJDS TILSYNET LØBE SKRIGENDE BORT FRA VIRKSOMHEDEN.

EFTER DETTE FIK VI FOREVIST MASKINVÆRKSTEDET. HER VAR GULVET FEJET PÅNT OG VÆRKTØJ HANG PÅNT PÅ VÆGGEN. MASKINERIEET VAR MUSEUMS GENSTANDE FRA FØR KRIGEN (WWI), OG BESTOD AF EN LANG DREJEBANK MED AFTAGELIG BRO OG MED 800 MM Ø FIRKLO, DERUDOVER VAR DER 2 ANDRE MINDRE DREJEBANKER OG EN GAMMEL REVOLVERBANK, RADIAL BOREMASKINE, SØJLEBOREMASKINE, LILLE

BOREVARK, FRASER OG EN STIKKEMASKINE.
DET VISTE SIG AT MIKE ARBEJDEDE I MASKINVARKSTEDET SAMMEN MED TO
ANDRE. HAN VAR IGANG MED EN FRASEOPGAVE PÅ EN AF DE KØRENDE
MUSEUMS GENSTANDE. I MASKINVARKSTEDET VAR DER LIGESOM I
STØBEHALLEN MEGET DÅRLIGE LYSFORHOLD.

MIKE RUNDEDE BESØGET AF MED AT UNDERSTREGE AT DET VI HAVDE SET VAR
BUNDEN AF ENGELSK INDUSTRI OG AT DET VAR GODT AT VI SKULLE BESØGE
ROLLS ROYCE NÅSTE DAG, SÅ VI OGSÅ KUNNE SE ENGELSK INDUSTRI FRA
DEN BEDRE SIDE.

REF. CE.

Besøg på Sheffield rådhus, d. 14.5.87

Vi blev modtaget af en sikkerhedsrepræsentant, en tillidskvinde og en repræsentant for den lokale afdeling af NALGO (National and Local Government Officers Association).

NALGO er den fjerde største fagforening i England. Der er 750.000 medlemmer, som er kontorarbejdere indenfor den offentlige sektor. I Sheffield er der 8000 medlemmer.

Vi startede besøget i NALGO/Sheffield's lokaler, der ligger på rådhuset, og talte med de 3 faglige repræsentanter. De fortalte om det faglige arbejde i forbindelse med ny teknologi. Sheffield kommune ledes af en progressiv Labour kommunalbestyrelse. Labour har omkring 4/5 af mandaterne.

Kamp for en lokalaftale

For et par år siden var NALGO ude i en længere arbejdskonflikt foranlediget af sammenbrud i forhandlinger om en lokalaftale om ny teknologi.

I alle rådhusets sektioner var der overvældende flertal for at gå i konflikt. Det blev organiseret som en omgangs-strejke, sådan at hver sektion var i strejke i ca. 6 uger. De startede med hovedfunktionerne, kørte videre, så strejken varede ialt 14 uger.

Der var ingen problemer med at få medlemmerne med. Dels var der tradition for et aktivt, demokratisk fagligt arbejde, og dels var arbejdsforholdene så utilfredsstillende i forhold til de krav folk havde til deres arbejde, at de var godt gale, og parate til at gå i konflikt.

Aftalens hovedpunkter

Aftalen forpligter ledelsen til at forhandle alle organisatoriske forandringer, der påvirker de ansattes interesser, trivsel og arbejdsmiljø. Aftalen er anderledes end danske teknologiaftaler idet den tager udgangspunkt i arbejdsorganisatoriske ændringer, ny teknik er et underpunkt i aftalen. Det betyder at:

- organisatoriske ændringer, som kan være forløbere for indførelse af nyt maskineri, eller kan følge efter, som en sekundær rationalisering
- strukturændringer, der ikke udspringer af ny teknik skal forhandles.

Aftalen fastslår:

- . at faglige repræsentanter og medlemmer får tid til at diskutere organisatoriske ændringer i arbejdstiden

- . at ledelsen ved det tidligste planlægningsstadiet skal informere om:
 - formål, politiske principper og økonomiske konsekvenser af påtænkte ændringer
 - hvilke områder og ansatte, der vil blive berørt af ændringer
 - give de faglige repræsentanter den information de ønsker gennem hele forløbet
- . at tidsfrister for gennemførelse af et ændringsprojekt skal forhandles
- . at forhold vedr. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø skal forhandles
- . ingen ansatte kan gøres overflødige, d.v.s. beskæftigelsesniveauet holdes
- . der kan ikke ske et fald i lønniveau som følge af organisatoriske ændringer og omplacering
- . ledelsen er forpligtet til at vedligeholde og fremme ligestilling, uanset køn, alder, race, handicap
- . behov for træning og uddannelse som følge af organisatoriske eller tekniske ændringer skal forhandles
- . indførelse af ny teknik - maskiner - skal forhandles
 - de faglige repræsentanter skal se og prøve ny udstyr, maskiner og materialer inden der træffes beslutning om indførelse, og
 - have mulighed for at diskutere alle aspekter vedr. indførelsen med medlemmerne
 - ledelsen skal forhandle med fagforeningen om evt. frigjorte ressourcer der kan bruges til serviceforbedringer

Man skal tilstræbe enighed, med støtte i de ret præcise formuleringer. Hvis det ikke kan opnås, er der procedurer for behandling af tvistigheder. I en mæglingsfase opretholdes status quo.

Hvad er erfaringerne?

De 3 faglige repræsentanter mener at Sheffield-aftalen er den bedste indenfor NALGO's område. I forhold til de krav de havde stillet forud for arbejdskonflikten, vandt de vedr. arbejdsmiljø, vægtningen på arbejdsorganisation, tryk i ansættelsen. De tabte kravet om vetoet, men fik dog en aftale med opsættende virkning.

En ting de lægger vægt på er at omorganisere arbejdet så den enkeltes arbejde er varieret, og således at man har kontrol over sit eget arbejde. Det er en større opgave at omstrukturere hele rådhusets arbejde efter denne model.

Derfor er der i dag stadig områder hvor de ansatte har et ret ensformigt arbejde. For at lægge pres på ledelsen om at få det ændret hurtigst muligt, har de fået en aftale om at ingen ansatte må arbejde mere end 4 timer dagligt ved skærme. I områder hvor ændringer i arbejdsorganiseringen endnu ikke har kunnet gennemføres, kompenseres

der midlertidigt ved at de ansatte holder 1/2 times pause hver anden time.

Vi spurgte hvordan de forholdt sig til stråling og gravide. - Gravide kan fritages fra skærmarbejde, men fagforeningen arbejder mere på at fjerne sundhedsfarer ved udstyr og arbejdspladser.

Uddannelse

I forbindelse med organisatoriske og tekniske ændringer eller ønsker om mere kvalificeret arbejde kan man deltage på kurser eller i uddannelsesforløb på læreanstalter. Arbejdsgiveren betaler løn i uddannelsesperioden, udgifter til bøger og transport.

Desuden er der "Take Ten" -kurser for kommunens kontorfolk, specialarbejdere og håndværkere. Det er en form for BFU - en dag om ugen i 10 uger. På disse kurser lærer man om byrådets arbejde, hvordan ens eget job hænger sammen med dette, og hvad det betyder for lokalbefolkningen. Kurserne skal støtte de ansattes selvbevidsthed.

Materiale.

Inden vi forlod deres mødelokale fik vi NALGO's forskellige aftaler, samt pjecer, løbesedler og plakater om:

- ny teknologi, arbejdsmiljø, uddannelse
- kampagnemateriale om service i den offentlige sektor op til parlamentsvalget
- ligestilling, sexismen, rettigheder for bøsser og lesbiske
- racisme
- fredsarbejde

NALGO, som nærmest kan sammenlignes med HK, beskæftiger sig altså bredt med sociale, faglige og politiske forhold.

Rundgang

Vi blev vist rundt på rådhuset af NALGO-repræsentanterne, og hilste på sikkerhedslederen og bedriftssundhedsplejesken.

Stemningen på rådhuset var god, og forholdet mellem ledere og ansatte/tillidsrepræsentanter virkede ligeværdigt.

Vi så også Data-prep afdelingen, hvor 82 kvinder arbejder med ind-datering på skærme. Det var en af de afdelinger, der havde været meget aktive under strejken. De havde fået gennemført forbedringer af det fysiske arbejdsmiljø - lysforholdene og inventaret - og opstillet pladserne så der var bedre mulighed for kontakt. Efter danske forhold var der stadig en del mangler. Men da vi så de gamle

træstole de tidligere havde siddet på, var fremskridtene tydeligt store.

Arbejdet var dog stadigvæk ensformigt - de organisatoriske ændringer af arbejdsgangene og tilpasninger af edb-systemerne var på dagsorden her.

Besøget på Sheffield rådhus var et af de få optimistiske eksempler vi fik med hjem fra England!

Vores kontaktperson i NALGO, Sheffield rådhus er: Mark Bennett.

ref.

Byggeplads i London: 14/5 87

I London besøgte vi et byggeri, som skulle blive meget eksklusivt for de bedre stillede, som kunne betale for disse boliger.

Hovedentreprenøren var et stort dansk firma, og den danske byggeleder, som vi talte med, ville ikke have os ind på byggepladsen, men vi kunne se et imponerende renoveringsprojekt af de store vandsluser omkring bebyggelsen.

Byggelederen kunne oplyse os om, at byggeriet kunne opføres næsten lige så hurtigt som i Danmark. Men de havde et mindre problem, da englænderne ikke var så præcise med hensyn til mødetidspunkter, og de vidste ikke, om murerne mødte næste morgen, fordi de arbejdede som alle andre på timeløn, så hvis de blev tilbudt en højere timeløn et andet sted, mødte de der næste morgen.

Der var øjensynligt ingen sikkerhed på byggepladsen, og folkene arbejdede planløst på nakken af hinanden i en kæmpemæssig rodebutik.

Byggeplads i Sheffield:

I Sheffield, som er en labour (socialdemokratisk) styret kommune, besøgte vi en kommunal byggeplads, hvor de var ved at opføre udlejningshuse i tæt, lav bebyggelse med handicap-, ungdoms- og normale små og store boliger. Det skal nævnes, at de mennesker, der var blevet flyttet fra de faldefærdige ejendomme, som før lå på grunden, havde førsteret til de nye boliger, og de næste, der stod på listen, var dem, der var med til at bygge.

Byggeriet tog længere tid og blev dyrere, fordi de også brugte det som et projekt til at uddanne formænd/byggeledere og give de ca. 50 lærlinge, som kommunen havde, mere selvstændige arbejdsopgaver.

Udover at deres byggemateriel var gammeldags, kan det nævnes, at murerne sætter døre og vinduer i, mens de murer facaden op, og deres huse var næsten ikke isolerede.

Deres skurforhold mindede mest om en kostald, hvor køerne lige var gået på græs. Det var et stort skur, hvor alle havde en stol med tilhørende bordplads og et søm til skiftetøj. Der var ingen skabe, men til gengæld var der et stempelur, sådan at alle skulle stemple ud eller ind.

Sikkerhedsrepræsentanten på byggepladsen blev udpeget af fagforeningen, og der blev ikke afholdt sikkerhedsmøder, men hver 3. måned gik lederne og sikkerhedsrepræsentanten en runde på byggepladsen.

Asbestsaneringsafdeling:

Sheffield kommune havde startet deres egen asbestsaneringsafdeling op, da de private firmaer med licens til at nedtage asbest, ikke kunne levere et tilfredsstillende stykke arbejde.

Besøg på Stockbrigds Steel Enginiring Sheffiel d. 14/5 1987.

Stålværket adskilte sig fra Det danske Stålvalseværk ved at man i Sheffield støbte horisontalt i ca. 12 m lange stållængder.

Det varme stål blev nærmest hevet igennem en manchete, lavet i brændt ler, hvor stålet så også kunne få forskellige profiler.

Efter støbningen blev stållængderne hevet op og blev valset til senere forarbejdning.

Der blev smeltet ca. 1000 t. affaldsjern af gangen med elektroder. Denne proces ligner meget smelteprocessen i Frederiksværk.

Ligesom støj og støv er et problem på Stålvalseværket i Danmark var dette det alt overskyggende problem i Sheffield. Men selv om man fra arbejderside ville gøre mere ved arbejdsmiljøet, lagde man ikke skjul på at truslen om arbejdsløshed ofte var et argument for ikke at stille for store krav.

For 20 år siden var der over 8000 ansatte, i efteråret 1986 var der 2300, p.t. var der ansat ca. 1800.

På trods af at det var et støberi mente firmaledelsen ikke at arbejdet gav årsager til lungelidelser, men da det i England er meget vanskeligt at lave helbredsundersøgelser var man, ligesom i Danmark, hurtig til at give cigaret-rygning skylden for åndedrætsbesvær og lungeinvaliditet.

Som afslutning blev vi inviteret på sandwich og øl.

AAA uddelte vores introduktionspjece der var oversat til engelsk. Ledelsen så noget mærkelig ud i ansigtet da de læste at vi kom fra Workers and Academics Groups in Denmark, men tillidsmanden havde det store smil på da vi overrakte en ambolt som en hilsen fra os til klubben og fagforeningen.

ref.GC.

DELREFERAT FRA AAAs ENGLANDSTUR MAJ 87.

Besøg på Rolls Royce Flymotorfabrik i Coventry fredag d. 15/5.

Besøget startede med en beskrivelse af forholdene på virksomheden, foretaget af 3 tillidsmænd Tom Hartop, Dennis Lucas og Jack Harrison.

På virksomheden var ansat ialt 2500 medarbejdere, heraf 1600 timelønnede. I hele Rolls Royce koncernen er ialt beskæftiget 40.000.

Der var valgt 120 tillidsmænd som dækkede hver sin afdeling, samt 11 sikkerhedsrepræsentanter som dækkede et større område hver.

For at kunne blive valgt som sikkerhedsrepræsentant, skal man også være tillidsmand. Alle sikkerhedsrepræsentanter er valgt af folkene på gulvet for 1 år ad gangen. Der er desuden valgt suppleanter for sikkerhedsrepræsentanterne.

På virksomheden var der valgt eet sikkerhedsudvalg, som dækkede det hele. Til referatskrivning var der 2 sekretærer, een fra arbejdsgiver og een fra arbejdstager. Specialistbistand kan trækkes ind til møderne.

Der foregår et tæt samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentant og tillidsmand. Ved arbejdsulykker med fravær derefter betales den fulde løn. Der var obligatorisk sikkerhedsrundgang hver 3. måned foretaget af sikkerhedsgruppen i deres område.

Ved uheld (ulykker) og tilløb hertil skriver sikkerhedsgruppen en anmeldelsesblanket som både går til det stedlige AT og fagforeningen.

Problematikken vedr. brugen af personlige værnemidler var den samme som sikkerhedsrepræsentanten kan være udefor på vores hjemlige virksomheder, nemlig at få folk til at bruge disse midler.

Vedr. programmering på virksomheden's computerstyrede værktøjsmaskiner. I starten foretoges programmeringen af disse af programmører i de tekniske stabe, men efterhånden som der kom maskiner ind som man direkte kunne programmere på værkstedet, overtog maskinarbejderne denne programmering.

På et tidspunkt blev der indgået en trepartsaftale mellem de timelønnede, programmørerne og ledelsen, om hvem der skulle arbejde med hvad.

Efter at maskinarbejderne havde overtaget en del af programmeringen gik programmørerne i punktstrejke.

Fordelen var imidlertid på dette tidspunkt på de timelønnedes side, og da ledelsen ville tilbage til den oprindelig aftale, sagde de timelønnede nej. Sådan har situationen været de sidste 3 år.

Vi aftalte at fællestillidsmanden skulle sende en kopi af programmeringsaftalen med kommentarer til afd. 13 og Metal Lyngby.

Efter orienteringen om virksomheden gik vi rundt på fabrikken som bl.a. fremstiller jumbojetmotorer.

Generelt var forholdene gode. Støjniveauet var dog forholdsvis højt, anslået ca. 70 Db, måske på baggrund af de meget store maskiner.

Omklædningen foregik på selve værkstedet, hvor garderober var placeret.

På rundgangen blev det oplyst at ledelsen på et tidspunkt havde nægtet at tage lærlinge ind. Arbejderne havde som modtræk oprettet en fond, hvor hver arbejder indbetalte et lille beløb pr. arbejdstime. Med disse midler tog arbejderne så sagen i egen hånd og antog selv lærlinge.

Dette blev firmaets ledelse meget flove over, og resultatet er idag at firmaet igen har overtaget forpligtelserne overfor lærlingene.

Vi havde ærgeligt nok kun 1 time til selve rundgangen, da virksomheden havde 4 1/5 dags uge (39 timer) og man sluttede om fredagen kl. 12.00

Steen S.
Mona V.

16/5 87

Besøg på dagbladet The Star i Sheffield

Dette dagblad havde ialt ca. 160.000 eks. aviser pr. dag. Fordelt på hovedblad og ca. 4 lokaludgaver til omegnsdistrikter.

The Star havde indenfor de sidste 2 år gået over til ny teknik, dvs. satsanlæg via skærm/tastatur samt papirmontage af siderne. Journalisterne havde så den generelle indskrivning, også via tlf. modem når de var ude, og typograferne foretog så korrektur, indskrivning af udefra indkommet materiale fra folk der ikke var ansat i huset, samt evt. noget ombrydning, men primært skete ombrydningen på deres montageborde, der dog var uden lys under, modsat hvad der er sædvane i Danmark.

Deres film/foto afd. var meget lig det danske, ligesom deres trykplade fremstillingsanlæg var meget lig vores, med fotopolymer proces på papplader (skulle skiftes 5-6 gange pr. trykdag).

De var opmærksomme på problemerne ved div. kemikalier og prøvede at undersøge det nærmere. Selve anlægget er en lukket type med udsugning på.

Selve trykkeriet var en oplevelse, deres trykmaskine var en bedaget gammel svend, der var blevet ombygget til de nye trykplader (cylindrene fået større diameter).

Der fik alle vi besøgende udleveret hørepropper, da trykpressen ved marchhastighed 40.000 pr. time afgav 108 decibel. Hvilket havde gjort vores rundviser, sikkerhedsrep., halvdøv, ligeså en stor del af hans kolleger.

Dette er sket fordi arbejdsmiljø jo først blev startet op efter deres arbejdsmiljølov fra sidst i 70'erne.

Arbejdspladsen fik nu lavet indkapslinger til trykkere/trykkeriarbejdere, hvor de kunne beskyttes mod støjen under kørslen, dette ville de så bruge til de skulle have nye trykpresser om 2-3 år. Sandsynligvis Off-set firefarve.

Selve arbejdet med høreundersøgelser, støjmålinger osv. havde de startet i Sheffield, da der ikke forelå viden/hjælp fra forbundet. Nu var de så igang med foredrag og hjælp rundt omkring, da interessen var stor derfor. Dette skete først i Sheffield-området, og bredte sig nu mere ud, bl.a. indenfor den grafiske branche.

Sikkerhedsrep. oplyste endvidere, at en snarlig sammenslutning af et fælles grafisk forbund, bestående af trykkere, trykkeriarbejdere, sættere og menige journalister, var indenfor rækkevidde. Journalisterne i England er organiseret i 2 forbund, 1 for de menige skrivende, som samarbejder godt med typograferne, og 1 for de journalistiske redaktionssekretærer (arbejdslederne) som almindeligvis optrådte som skruebrækkere i arbejdskonfliktsituationer.