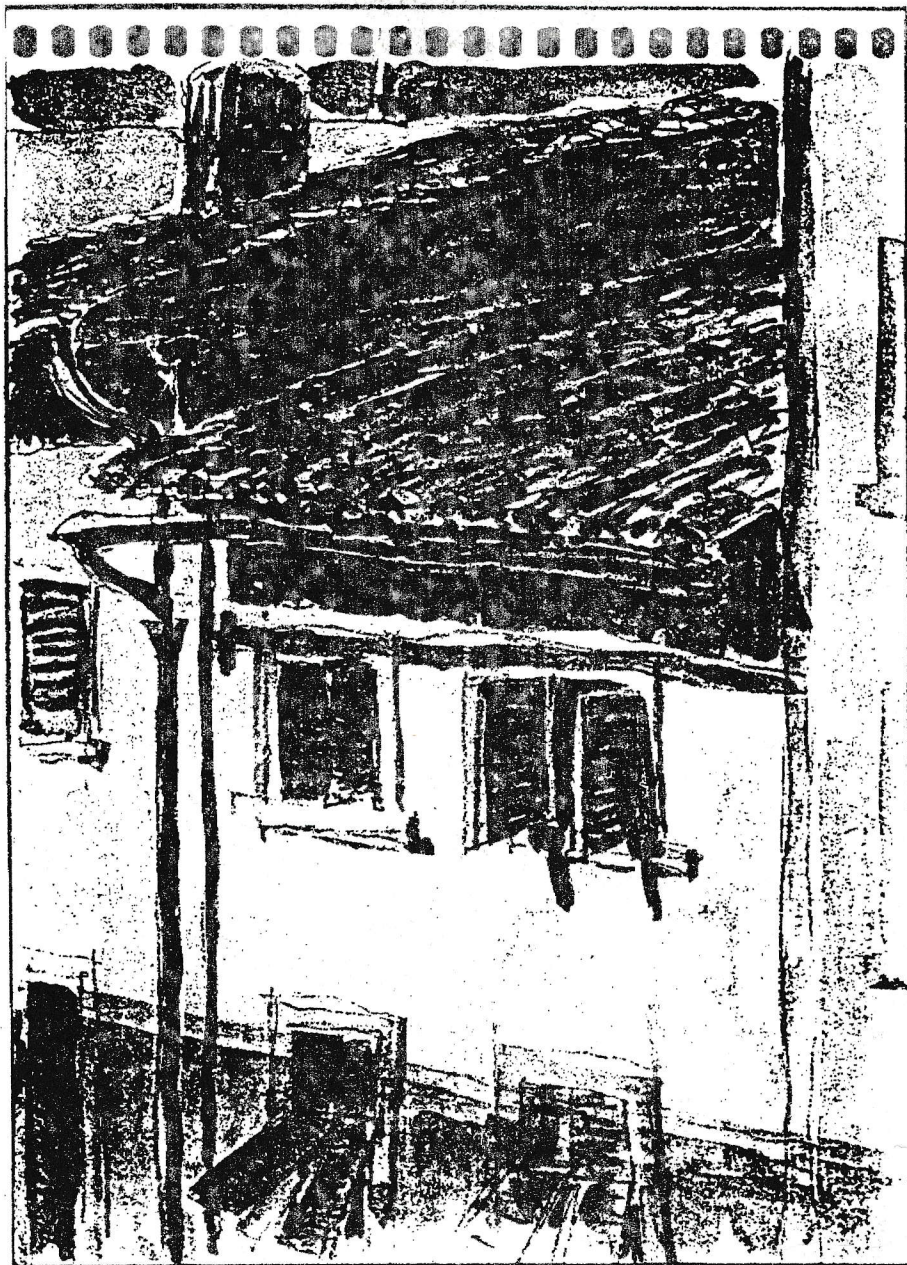




AKTIONSGRUPPEN i ITALIEN

OKTOBER 1989



Bologna 89.

Tag duftene samlet til
flunkende væsker og sprayet
ud med stille hånd
- så har du Bologna.

Tag så skrædderne og designerne,
som laver snittet, bukserne,
kjolerne og bluserne
- så har du Bologna.

Tag derefter ludderne, lommetyvene,
punkerne, tiggerne, gadesælgerne
og giggoloerne
- så har du Bologna.

Tag tilsidst gadedrengens og
gadetøsens varme smil
multipliseret med sensuel frækhed
- så har du Bologna.

Nurb. Carl Danielsen

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	1
<hr/> VIRKSOMHEDSBESØG	2
- Resuméer over de forskellige besøg	2
- Chimet	5
- Uno-A-Erre	9
- Baracit	11
- Krystalglasfabrikken	12
- Byggepladser i Arezzoområdet	14
- Sasib	16
- Inver	17
- Byggeplads i Bologna	22
- Renovationsarbejde	25
- Cisa	26
USL	29
- Møde med USL - SMPL	29
- Møde med USL nr. 37	32
- USL-besøg i Toscanaområdet	34
- Besøg i USL'en i Poppi	39
- Besøg i USL'en i Poggi Bonsi	43
FAGFORENINGER	47
- CGIL Bibbiena	47
- FIOM i Bologna	50
AFSLUTNING	53
<hr/>	

Indledning:

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere rejste fra d. 29/9 til d. 8/10 1989 på studietur til Italien. Studieturen gik til den nordlige del af landet, som er den mest industrialiserede del. Fagbevægelsen har gennem kommunisterne/socialisterne haft rimelig stor indflydelse på det lokale styre. Dette har også smittet af på det lokale arbejdsmiljøarbejde, som blandt andet varetages af USL'er (Unita Sanitaria Locale). USL er i arbejdsmiljø sammenhæng en blandning af det danske Arbejdstilsyn og Bedriftssundhedstjeneste og kan dermed både fungere som rådgivende og påbydende.

Studiegruppen, der bestod af 24 deltagere og 2 tolke, blev delt i to, hvor den ene del tog til Bologna og den anden del til Arezzo/ Toscana-området.

Som forberedelse til turen afholdt vi studiekredsaftener om Italien. Her blev emner som Italiens historie, - fagbevægelse, - arbejdsmiljøapparat med videre fremlagt. Det gav et godt oplæg til turen. Samtidig fik vi diskuteret programmet for studieturen og lært hinanden at kende.

Referater og baggrundsmateriale :

Referaterne fra Italiensturen har vi samlet i dette hæfte. Vi har inddelt dem i tre hovedtemaer :

- 1) Virksomhedsbesøg
- 2) USL besøg
- 3) Fagforeningsbesøg.

Vi håber, det gør det nemmere at finde rundt i referaterne.

Under vores forskellige besøg har vi fået udleveret en del materiale. Folk, der har materiale af generalk interesse, bedes aflevere dette (eller en kopi) til international gruppe i AAA.

AAA er naturligvis behjælpelig med yderlige oplysninger, foredrag med mere om vores studietur. Ligesom man ved henvendelse til AAA kan få nærmere oplysninger om vores kontakter i Italien samt om vores baggrundsmateriale i forbindelse med studieturen.

V I R K S O M H E D S B E S Ø G :AREZZO :CHIMET, som fremstiller ædelmetaller :

s. 5

CHIMET er en virksomhed, der udvinder ædelmetaller fra andre industriens spild og affaldsprodukter. Det er en stor højteknologisk virksomhed med 80 ansatte. CHIMET er kendt for t forurene grundvandet. Arbejdsmiljøproblemer er der også mange af bl.a. støj, støv, varme samt manglende brug af personlige værnemidler.

UNO-A-ERRE, som forarbejder ædelmetaller :

s. 9

På virksomheden fremstilles smykker og medaljer af ædel metal. Der er omkring 800 ansatte. Vi så den afdeling, hvor den mekaniske bearbejdning af metallerne sker, her indgår en masse speciemaskiner. Foruden dårlig indkapsling støjede maskinerne også meget. Andre miljøproblemer vi så på var belysning og ergonomi. Deres arbejdstempo så rimeligt ud. Vi fik også noget af vide om lønfastsættelse.

BARACLIT byggematerialefabrik :

s. 11

BARACLIT fremstiller byggematerialer som spændbeton, facadeelementer og asbestcementtagplader. Vi så de forskellige fremstillingsprocesser, og de arbejdsmiljøproblemer som knytter sig hertil. Afdelingen hvor de fremstiller [↑]gjøre vi specielt meget ud af.
Asbestplader

KRYSTALGLASFABRIKKEN C.A.L.P. i Colle Val d'Esa :

s. 12

C.A.L.P. er Italiens største producent af formfremstillet krystalglas. På virksomheden er der 650 ansat der arbejder i døgndrift. Fabrikken har gennemgået en kraftig teknologisk udvikling, så mange processer foregår automatisk. Arbejdsmiljøproblemer er der stadig mange af bl.a. bly, varme, olietåger, asbest og syre.

BYGGEPLADSER i Arezzoområdet :

s. 14

Vi så henholdsvis et hospitalsbyggeri i afslutningsfasen og et skolebyggeri i opstartfasen. Vi fik noget af vide om sikkerhedsarbejdet på pladserne, og hvilke arbejdsmiljøproblemer der knytter sig til deres byggepladser. Foruden almene betingelser for byggebranchen fik vi også noget af vide om deres uddannelsesforhold inden for branchen.

BOLOGNA :SASIB metal- og elektronikvirksomhed :

s. 16

Virksomheden fremstiller cigaretmaskiner og sinallys i rustfri stål. Der er 1300 ansatte. Ved CNC- og FMS-anlæg er der to-holds drift. Vi så eksempler på arbejde med epoxy. USLs inddragelse i arbejdsmiljøarbejdet blev diskuteret.

INVER farve- og lakfabrikken :

s. 17

Fabrikken har en gammel og en ny afdeling, der er 160 ansatte i alt. I den gamle afdeling lugtede der voldsomt af opløsningsmidler, og udsugningsforholdene var meget kritisable. Derudover var der støjproblemer. Det nye anlæg kørte computerstyret i lukkede anlæg, men der var stadig miljøproblemer. Fabrikken kendte ikke til, at deres arbejdere var blevet hjerneskadet af deres arbejde.

BYGGEPLADS Bologna Stadion møde med FILLEA :

s. 22

FILLEA er fagforeningen for byggefagene. Mødet handlede om det faglige arbejde i forhold til sikkerhedsarbejdet på en byggeplads. Herunder hvordan undervisning i sikkerhedsspørgsmål foregår. Vi fik også nogle overordnet ting af vide om udviklingen i byggebranchen.

RENOVATIONSARBEJDE på Bologna Stadion :

s. 25

En lille snak med nogle fyre der gøre rent, og som var med i et arbejds-kooperativ. Der findes flere af sådanne kooperativer i Italien, hvortil der også knytter sig fordelagtige indkøbsmuligheder. Fagforeningerne har ikke særlig kontakt til disse.

CISA Nøglefabrik :

s. 26

Er en stor fabrik med 650 ansatte, der fremstiller låse og nøgler. Der er store støjproblemer i produktionen, og folk er ikke flinke til at bruge høreværn.

Vi fik også noget af vide om de formelle rammer for virksomhedens sikkerhedsarbejde.

CHIMET - som fremstiller ædelmetaller :

Chimet er beliggende i en lille kommune 10-15 km uden for Arezzo. Virksomheden er med sine 15 år på bagen den største og mest dominerende i området. På Chimet udvindes der ædelmetaller fra spild, rest- og affaldsprodukter fra andre industrier. Der findes kun 3 virksomheder af denne slags i Europa (de to andre i England og Frankrig), så Chimet er lidt af en Æner i Italien.

Der produceres dagligt for 55 mill. kr, hvoraf nogle af hovedprodukterne er 160 kg guld og 2 tons sølv om dagen. Derudover fremstilles der platin, palladium og radium. Produkterne kommer enten ud som rene metalbarre eller som katalysatore og andre salte. Chimet sælger bl.a. til den petrokemiske industri, fotografisk - og galvanisk industri samt til elektronikindustrien.

Det er utrolig store mængter "råstof" som skal til at fremstille ædelmetallerne, nogen gange kommer der kun 10 g guld ud af 1 ton råstof. Derfor har virksomheden store affaldsproblemer, og den er kendt for at bibringe med en betydelig forurening i området. Forholdet mellem kommunen og Chimet er dog således at forureningen akcepteres. I forbindelse med forurening af grundvandet udfører Chimet, på virksomhedens regning, nye dybere brøndboringer, til de folk der bliver ramt af forureningen.

Ansatte :

Chimet har 80 ansatte. Det er folk fra området, som traditionelt har arbejdet med landbrug. Derfor er det ikke unormalt at de ansatte går på jagt og dyrker lidt jord ved siden af deres arbejde. Virksomheden kører med konternuerligt drift dvs. at der arbejdes på skiftehold. Lønnen er god (2 mill. lire om måneden) ca det dobbelte af det normale lønniveau. Der til kommer forskellige frønsegoder som tilskud til huslån, ferier mv.

Produktionen og dertil hørende arbejdsmiljøproblemer :

Kværnene :

"Råstoffet", som kan være aske, chips, affald, restprodukter mv., ankommer i mere eller mindre nedbrudt tilstand til virksomheden. Her kommer det igennem nogle kværne, som pulveriserer det.

Ved kværnene er der både støv og støj problemer. Man ved ikke præcist hvad støvet indeholder, men de regnede med, at der var kvarts i foruden forskellige metaller. Allene de store mængter af støv i lokalerne udgjorde et synligt problem. Dertil kom støjen som, selvom den var forsøgt dæmpet, efter vores mening stadig virkede meget dominerende og belastende.

USLen havde allerede for 5 år siden været med til at rådgive om indkapsling af kværnene for at mindske støj og støv gener. Der manglede stadig indkapsling af mindst en kværn.

Forbrændning og smeltning :

Ved disse processer er der foruden støj også problemer med varme og træk. Dilerne som metallerne blev smeltet i renses ved håndkraft, hvilket vil sige at slagterne blev slået af. Dette udsætter arbejderne bl.a. for silikatstøv.

Elektrolyse og færdiggørelse :

Til udvinding af nogle metaller blev der brugt elektrolyse med f.eks. saltsyre. Dette indebærer en risiko for, at der udvikles nitrosegasser. Samtidig med at virksomheden beklagede de store problemer med, at folk fik sprøjt i øjnene, fordi de ikke brugte sikkerhedsbriller.

Generelt så vi meget få personer, der brugte personlige værnemidler, selvom der over hele virksomheden hang påbudsskilte om at bruge værnemidler.

Afslutning :

Desværre fik vi ikke mulighed for at høre, hvad arbejderne på gulvet mente om deres arbejdsmiljø. Virksomhedens ledelse mente stort set, at det var i orden, og så blev der jo regelmæssigt

taget blod og urin prøver af de ansatte for at tjække deres indhold af metaller (specielt bly). Det er virksomhedens læge som tager prøverne, og der var ikke på officielt plan fundet værdier som overskred gældende regler.

Virksomhedens læge er en meget anderkendt og dominerende arbejdsmediciner, og det gør det svært / umuligt for USLens læger at komme igennem med sundhedsmæssig kritik af Chimet.

Selvom alle snakkede om at Chimet er en højteknologisk virksomhed, så vi mange manuelle jobs, som var meget snavsede og arbejdsmiljømessig belastende.

Flemming, Thomas og Marianne.



På CHIMET prøver arbejderne
at beskytte sig med kaffe filter-
masker. Der er meget støvet
og silikose er en nærliggende
risiko.

UNO-A-ERRE er en virksomhed, som fremstiller smykker i ædelmetaller (guld og sølv) samt medaljer i samme materialer. Den har siden grundlæggelsen i 1926 ligget i Arezzo, siden slutningen af 60'erne i udkanten af byen.

Vi blev modtaget af en repræsentant for ledelsen (en tekniker), en repræsentant for fabriksrådet og en repræsentant for fagforeningen (CGIL). Rundgangen på virksomheden, højt hævet over produktionen på en bred gangbro, foregik sammen med teknikeren, og det er i det væsentlige hans oplysninger, og vore egne observationer, som er grundlaget for denne beskrivelse.

Virksomheden har omkring 800 ansatte på stedet, 600 arbejdere, de fleste af dem tillærte, og 200 funktionærer. Desuden er der et antal (i hvert fald hundreder), som fungerer som en slags underleverandører, især til fremstilling af smykker, som ikke masseproduceres - "kunstsmykker".

Virksomheden forarbejder ca. 180 kg guld om dagen, hvilket skulle svare til en omsætning på ca. 60 millioner kr./dag.

Den del af virksomheden vi så omfattede mekanisk bearbejdning af metallerne - valsning til tynde plader, trådtrækning, fremstilling af enkelt-led til kæder, kædefremstilling, og i en stor, svært overskuelig hal, videre forarbejdning af smykker.

Et generelt indtryk var en masse specialmaskiner: presser, valser, stansemaskiner mv. Kun få af dem var indkapslet, så der var temmeligt støjende.

Belysningsforholdene på de enkelte arbejdspladser var ikke gode, og der manglede ordentlige muligheder for individuel indstilling af belysningen. Da materialerne var meget reflekterende (blankt metal) og arbejdet ofte noget pillearbejde, må det være ret belastende.

Ergonomien på de fleste pladser så der ikke ud til at være ofret meget opmærksomhed på. Stolene var uden indstillingsmuligheder. Nogle af de ergonomi-kyndige i vores gruppe fik øje på en enkelt god stol, og fik så osse at vide, at det var et særtilfælde, en gravid kvinde med kredsløbsforstyrrelser.

I et af værkstederne var der gennemtrængende lugt af organisk opløsningsmiddel. Forskellige steder var der anlæg til affedtning af metallerne. Virksomheden havde nogle initiativer i gang med at skifte over til vand-baserede metoder, bl.a. et ultralydsanlæg (med en irriterende og gennemtrængende pive-lyd).

Det mest positive indtryk på arbejdsmiljøet var et generelt indtryk af et menneskeligt arbejdstempo.

Da der var mange kvinder i produktionen, spurgte vi om lønforhold for mænd og kvinder. Virksomhedsrepræsentanten sagde flot, at der var ligeløn, men det viste sig at være lige løn for lige arbejde. Og inde ved fremstillingen af guldkæder havde vi kunnet konstatere, at mændene passede maskinerne, kvinderne ved kvalitetskontrollen, altså se og føle om kæderne var i orden.

I fastsættelsen af lønnen indgik i hvert fald fire elementer:

- * en landsdækkende overenskomst (for branchen?)
- * en fabriksaftale
- * kvalifikationerne
- * personlige tillæg (fedterøvstillæg?)

UNO-A-ERRE virker som en virksomhed, hvor der med forholdsvis små midler kunne komme en række arbejdsmiljøforbedringer, især i forbindelse med indretningen af de enkelte arbejdspladser. Vi har ikke noget indtryk af arbejdernes mening om arbejdsmiljøet på virksomheden, eller af om de stiller krav til ændringer.

Den dominerende fagforening på stedet var CGIL (den kommunistisk-socialistiske), men også på anden måde fik vi det indtryk, at produktion og beskæftigelse talte mere for dem i Arezzo end krav til arbejdsforholdene.

Og så glemte vi at fortælle, at der kun arbejdes på daghold, 7.40-16.40 med en times frokost.

Flemming, Marianne & Thomas

11.

BARACLIT byggematerialefabrik :

Byggematerialefabrikken ligger lidt nord for Bibbiena. Produkterne er spændbeton og asbestcement-tagplader samt diverse facadeelementer.

USL 21 har beskæftiget sig med fabrikken siden 1980. Et af resulatterne har været nedsættelse af støjen i en afdeling fra 110 til 89 dB(A), bl.a. via konstruktionsændringer.

Fabriksrådet tæller 16 medlemmer, heraf vælges et forretningsudvalg på 5. 10 timer pr. år er afsat til fællesmøder. Alle tre fagforbund er repræsenteret. Rådet har en del magt, dels fordi der er tale om en samlet og dermed sårbar produktion, og dels fordi arbejdsgiveren er progressiv. Arbejdsgiveren er fagligt aktiv i sin arbejdsgiverforening.

Observationer:

Støbning af facadeelementer:

Arbejdsstillinger, støj, vibration, cementeksem, formolie mulige problemer. Det sidste skulle være elimineret med airless sprøjte. Udelukker det dannelse af aerosol ?

Spændbetonafdeling:

Støjdæmpning er udført ved at beklæde siderne på støbeformene med mineraluld og krydsfiner. Virkede ikke særlig solidt. Sikkerhedssko og hjelme manglede på trods af skiltning.

Asbestafdeling:

Moderne blandedanlæg, men tomme håndopskârne sække sås.

Ifølge Italo Goretti, USL 21, er der målt et gennemsnitsnivo på 0,025 asbestfibre pr. milliliter, svarende til 25000 fibre pr. kubikmeter. Fibrene er canadiske crysolit.

Fabrikken undersøger altiernative fibre og var meget interesserede i at høre om Eternitten i Aalborg.

Ingen arbejdere i asbestafdelingen bar masker. Heller ikke i en nabohal, hvor der foregik skæring i pladerne.

Der blev benyttet vacuumløft af de færdige plader.

For 10 år siden var USL blandet ind i et slagsmål med fbrikken, hvor der virkelig blev svinet med asbesten. Arbejderne brugte asbesten som gulvklude og tog sakkene med hjem til at ha kartofler i. Ifølge Italo.

Der er forbud mod at bruge asbest i offentlige bygninger - heraf måske fabrikkens interesse for alternative fibre - men der mangler en generel lov. USLen arbejder med et program for asbestundersøgelser. EFs asbestdirektiv kender man ikke meget til, men man vil begynde at studere det.

Jens

kopi til Baraclitgruppen iøvrigt: Leif og Helene

Fabrikken er Italiens største producent af formfremstillet krystalglas. Der er, iberegnet 150 håndværksmæssige underleverandører, ialt 1300 ansatte, hvoraf de 650 arbejder her på stedet - i 3-holds kontinuerlig drift.

Krystalglas bruges til drikkeservicer, lamper, askebægre, karafler m.v. og adskiller sig fra almindeligt glas ved at der er et blyindhold på 24% i glasmengen (sand, kvarts, soda m.v.), der smeltes og bliver til glas. Iflg. en underdirektør der deltog i møde og rundvisning er det et EF-krav med min. 24% bly i krystalglas (ellers skal det hedde *krystallino*). Dette var den altafgørende begrundelse for, at man ikke mente at kunne substituere blyet fra mængden. Der har været forsøg med at udskifte blyoxid med blysilikat, som skulle være mindre farligt, men det er ikke lykkedes - iflg. direktøren fordi det giver visse farveforskelle i de færdige produkter, og at markedet er meget traditionelt for krystalglas.

Fabrikken startede op med denne form for maskinel glasproduktion i 1967, og har løbende gennemgået en temmelig voldsom teknologisk udvikling. I 1971 begyndte man at indføre nye typer ovne og maskiner, der dels kunne producere på flere sideløbende linier, dels var mere multifunktionelle, dvs. hurtigere omstilling til andre produkttyper og dels var elektrisk opvarmede i stedet for den traditionelle olie-fyring. Kun ved opstart af smelteprocesserne bruger man naturgas som energikilde. Den elektriske opvarmning, sammenholdt med automatisk indføring i ovnene, når niveau er faldet, gør at man her kan køre på væsentlig lavere smeltetemperatur end traditionelt. Fabrikken satser voldsomt på en yderligere automatisering af produktionen, og der investeres årligt ca. 10 mia. lire i teknologiudvikling.

Der er 8 automatiske linier, der hver producerer 6-9 flasker pr. minut eller 40 glas pr. minut. De udstøbte produkter udblæses til bånd med luft, hvilket er en af årsagerne til det temmelig høje støjniveau i denne del af fabrikken. Desuden varmpoleres kanter m.v. ved hjælp af gasbrændere, der opvarmer glassene lokalt samtidig med langsom nedkøling. Dette bidrager ligeledes til både støj og meget varme. Fabrikken producerer 40 mill. produkter om året, baseret på 1500 produkttyper = 8-900 færdige produkter.

Blandingen af mængden foregår fuldautomatisk, bortset fra tilsætningen af blyoxid og antimon, der foregår manuelt. På baggrund af indstilling fra USL, var man gået over til dels at få blyoxiden i form af granulat, som har nedsat støvbelastningen og dels at processen med iblanding stort set er våd. Men vi så dog antimon og nikkeloxid i sække, hvor det uden afsugning blev hældt på båndet med en skovl.

For de, der arbejder i nærheden af mængden, blev der foretaget blod-blymålinger hver 6. måned, og alle (inkl. arbejderrådet) gjorde meget ud af at fortælle at de havde mindre end politifolk, der arbejder i trafik med meget bly.

Udover bly var der problemer med varme, olietåger, asbest (se ref. fra USL Pogogibonsi) og ergonomi. Der kunne også tilføjes at der mange steder var for dårlig udsugning (eller ingen), f.eks. ved krymp pakning, og ringe afskærmning mod dels varmekilder og dels ved den kontrol, der udførtes ved hjælp af lasere.

En del krystalglas er traditionelt facetslebet. Dette foregik dels manuelt og dels maskinelt. Alle slebne produkter blev syrerensede med

svovlsyre og hvad der forekom temmelig barsk, med flussyre. Processen foregår i delvist lukkede kar med udsugning, men alligevel må det betragtes som en temmelig risikabel del af produktionen. Der havde tidligere været en del problemer med bly i spildevand, men efter overgang til granulat var dette blevet forbedret, og fabrikken mente tillige at have fået en konkurrencegevinst på denne baggrund. Der var lavet et specielt rensningsanlæg, hvor syren blev udskilt tillige med mængderester. Gennem tilsætning af kalk blev der fremstillet et granulat, der kunne afsættes til cementindustrien.

Arbejderrådet sagde, at en del af forbedringerne på fabrikken klart skyldtes pres og aktiviteter fra deres egen side. Når der skal igangsættes nye planer - i produktion eller ny teknologi - bliver der holdt en række informationsmøder med de ansatte før iværksættelse, lige som der laves særskilt uddannelse. Der var nedsat en række arbejdsgrupper på tværs af afdelinger og arbejder/funktionærer/ledelse, ikke så meget på ny teknologi, som på de eksisterende problemer. Der var aktuelle planer om yderligere tiltag på støjområdet i form af indkapsling af ventilatorer og pumper, lydadskillende vægge samt andre trykluftsystemer.

Iøvrigt talte vi en del med nogle fra arbejderrådet om genbesøg på Holmegårds Glasværk.

For referatet [REDACTED]

PS : Måske er der flere der har nogle godter - der var trods alt mange med os ved besøget. Jeg hang desværre temmelig meget på direktøren...

BYGGEPLADSER I Arezzoområdet :

Først besøgte vi opførelsen af et nyt provinshospital, med plads til 900 senge. Byggeriet var langt fremskredent, og havde stået på siden 1985. Overførselen af hospitalsfunktioner skulle starte i løbet af 1990.

Der skulle bygges ialt 30.000 m² og med veje og grønne områder var der ialt 132.000 m². Og til en pris af 70 milliarder lire...

Som vi også kender det ved større byggeprojekter i DK, var der dannet et Joint Venture firma, der forestod entreprisen, Edilcoop.

Selve byggeledelsen er en samlet teknisk-administrativ enhed. Bygherren (Arezzo Kommune) er med i tilsynet, der desuden bestod af en cheffingeniør, en "direttore di lavoro", samt elektrisk/mekanisk teknisk tilsyn samt regnskab.

En sikkerhedsorganisation, som vi kender det, findes ikke, og har intet lovgrundlag, selvom der er ca. 100 ansatte på denne byggeplads. Den sikkerhedsansvarlige er alene "direttore di lavoro". Denne har forskellige assistenter/formænd under sig, men de ansatte har ingen direkte indflydelse på planlægningen af sikkerhedsarbejdet gennem valgte sikkerhedsrepræsentanter. Dette stod dog lidt uklart, idet de senere fortalte, at der blev rejst problemer ved sikkerheden fra en valgt "sikkerhedskommission" blandt arbejderne. Tillidsmændene fungerede også som SIR, men man oplyste, at det var ret tilfældigt, om der blev snakket sikkerhed. Især da der blev uddelt store dagbøder hvis tidsplanerne ikke blev overholdt for byggeriet, så blæses der på sikkerhed. En del af sikkerheden blev uddelegeret til værkførere og sjakbejdser. Der en lov om sikkerhedsorganisation undervejs, men den kommer næppe til at fungere lige med det samme.

Det blev også fastslået, at kravene til sikkerheden på byggepladsen ikke udgjorde en del af projektbeskrivelsen (det gjorde man kun ved særlige byggerier, som f.eks. A-kraftværker...)

Af faggrupper var der på dette tidspunkt tømrere, flisemurere, VVS og elektrikere.

Byggeriet var en blanding af præfabrikeret - beton og elementer - samt mere håndværkspræget (glas- og flisemurere f.eks.). Der arbejdes med udstrakt brug af sprøjtebeton, der modtages færdigblandet og opbevares i siloer, hvorefter det pumpes ud/påsprøjtes.

Af miljøproblemer mente ingeniøren fra kommunen, der fulgte os rundt, at det væsentligste var støv og støj problemer, som eksterne miljøproblemer ved at bygge midt inde i en storby.

Stilladserne på pladsen lod en del tilbage at ønske. En såkaldt afskærmning af siderne var bl.a. en stige der var rejst. Men det var da blevet bedre, efter af USLen havde givet påbud på et tidligere tidspunkt.

Der blev udelukkende udført dagarbejde, og der var tale om både fast månedsløn (i de store firmaer) - 1,2 mio. lire - og om akkordarbejde, i de mindre firmaer - f.eks. glasmurerne. På trods af akkord syntes arbejdstempoet aldeles forsvarligt. F.eks. var de 5 glasmurere 8 dage om at opmure en væg af glassten på ca. 10x15 meter.

Arbejderne på pladsen har ingen indflydelse på materiale- og metodevalg, det er alene et anliggende for arkitekten.

Man kendte ingen tilfælde af cement/kromeksem - "alle bruger handsker".

Også på denne byggeplads var der en luftens burhøne - kranføreren i en 60 meter høj tårnkran - der kun kom ned 1 gang på 8 timers arbejdsdag (det er vist godt, at man ikke spiser gule ærter i Italien !)

På spørgsmål om tunge løft og ergonomiske belastninger var svaret, at det ikke var noget problem, for "ingen løfter mere end 50 kg".

Med hensyn til personlige værnemidler havde man den ordning, at alle får udleveret sikkerhedssko, handsker, hjelm og høreværn mod kvittering. Hvis det herefter var dokumenteret at tingene var udleveret men ikke blev anvendt, blev der handlet på eget ansvar i forbindelse med evt. ulykker.

Underentreprenører: I lighed med danske byggerier anvendes der mange underentreprenører. Hovedansvar påhviler stadig hovedentreprenørerne, og den udstrakte brug af underentreprenører var blandt andet betinget af, i hvert fald i Norditalien, at man derved skulle have nemmere ved at holde mafiaen uden fra de lukrative store offentlige byggerier. En underentreprenør bliver checket såvel teknisk som af politiet (lyssky økonomi) og skal autoriseres for at godtages til en byggeopgave.

Uddannelse: Der er stor mangel på kvalificerede byggearbejdere. Der findes faguddannelser, men der er en katastrofal mangel på kvalificerede faglærere på de tekniske skoler. Der er pæn tilgang til faget som bygningsarbejder, men den meste uddannelse sker gennem tillæring i de enkelte byggefirmaer - lav udskiftning og større firmatilknytning.

Den anden byggeplads vi besøgte var opførelsen af en ny skole til 700 elever med tilhørende sportshaller og -anlæg. Denne plads var mere i opstartsfase (støbning). Her blandede man selv betonen på 2 midlertidige større blandede anlæg lige udenfor pladsen.

Pladslederen var ansvarlig for sikkerheden på pladsen - ingen sikk. org. men "folk kommer selv hvis der er problemer". Iøvigt blev det her understreget, at fagforeningen jævnligt kom på pladsen, også for at se på sikkerheden. Der arbejdes i rimeligt sammenspiste sjak, ofte igennem adskillige år.

Pladslederen og en tekniker var meget interesserede i vores syn på pladsen og vi havde en diskussion om arbejdstempo. Det rimelige tempo skyldtes efter deres mening klart, at der som før nævnt er mangel på kvalificerede byggearbejdere, og lav arbejdsløshed blandt disse.

For referatet L [REDACTED]

SASIB metal- og elektronikvirksomhed :

Virksomheden producerede cigaretpakkemaskiner og signallys i rustfrit stål. Der var 1300 ansatte.

Virksomheden var en "mynsterfabrik" hvor der var gjort meget ud af arbejdsmiljøet. Målt ud fra danske arbejdsforhold var der gode arbejdsbetingelser, selv om alt ikke var i den skønneste orden.

Bl.a. havde man lavet udsug ved triænlæg som rensede luften før det kom ud i det fri. Firmaet pointerede at det var en dyr løsning, men for omgivelserne handlede det om ren luft.

I visse områder var der en del støj, som man havde forsøgt indkapslet eller sat støjabsorberende materiale på væggene.

De mest udtalte problemer som man havde nu var lav frekvensstøj og vibrationer og udviklingen af varme fra maskiner og anlæg.

Indførelsen af CNC-styrede anlæg og FMS-stystemer med computerstyrede værktøjsudlevering betød, at der var indført toholdsdrift. Som kompensation havde dagholdet fået 35 timers arbejdsuge betalt med 42 timer og for aftenholdet fik man 33 timers arbejdsuge men betalt med 47 timer.

Alle var på timeløn, men lønnet efter et kvalifikationssystem.

For de ansatte som havde lange transportafstande og for dem som havde svært ved at få passet deres børn kunne der forhandles så de ikke skulle på skiftehold.

Træerne gror dog ikke ind i himlen, heller ikke i firamet Sasib.

Under vort besøg stod man helt frit i en værkstedshal og blandede med epoxy, et konstruktionsklæberprodukt 3M 2214, uden særlige beskyttelsesforanstaltninger og tilsynelanden uden særlig indstruktion.

For 8 år siden var der kommet en ledelse som var anderledes indstillet overfor arbejdsmiljøproblemer og produktionsforhold.

Man var indstillet på at USL var med i planlægningen af arbejdet når maskinerne var indkøbt og indstaleret (ikke før).

Der var i hele Italien kommet en anden bevisthed om dette problem.

Der er en national lovgivning om at arbejderrepræsentanter ikke kan fyres ligesom USL har adgang til virksomhederne ifølge lovgivningen om arbejdernes rettigheder - Statuto di Lavoies.

ref.
Steen + Gorm.

INVER farve- og lakfabrikken :

Besøget foregik dels på det gamle anlæg i byen, dels på det nye anlæg ca. 15 km. uden for byen.

I besøget detog 2 arbejdere fra fabriksrådet og 3 af virksomhedens teknikere samt 2 teknikere fra USL'en (Maria Louisa og Daniela).

Produktionen

Der er ca. 160 ansatte på de 2 fabrikker, 110 i det gamle anlæg og 40-50 i det nye.

Produktionen er lak til større køretøjer (togvogne, truck, lastvogne, entreprænørmaskiner mm.) og industrimaskiner.

Lakken fremstilles ved at blande en resin (harpiks) med pigment og opløsningsmiddel hvorefter den homogeniseres ved at passere en kuglemølle, for til slut at blive tappet i dunke eller spande (1-220 kg/spand).

Fabrikken producerer selv sine harpikser, ca. 30 forskellige slags, hvoraf nogle er på alkydbasis og andre på epoxybasis. Produktionen er 2400 t./år, der svarer til en lakproduktion på 7000 t./år. 30% heraf er pigment.

90% af produktionen er opløsningsmiddelbaseret, men man forventede at den vandbaserede del ville vokse fremover. De vandbaserede lakker blev kun fremstillet på det nye anlæg.

De senere år havde ledelsen følt sig tvunget til at bruge ressourcer på miljøet dels det eksterne pga. opinionen, naboerne, bystyret og dels det interne pga. at USL'en havde været meget efter dem. De 2 teknikere der var med fra USL var fra den kontrollerende del (At funktionen) og de havde udstedt omkring 50 påbud om ændringer af det gamle anlæg. Vi fik et eks. af påbuddet med hjem. Foruden at man ønskede at en større del af produktionen skulle være vandbaseret, havde man også et projekt omkring produktion af pulvermaling på bedding. Det var tanken at USL'en skulle være med til at planlægge og projektere.

Rundgang på den gamle fabrik

Anlægget er fra 1934 og rummer foruden den egentlige produktion også administration, udviklingsafdeling og laboratorier.

Aftapning af lak i dunke fra 20 l og opefter. Voldsom lugt af opløsningsmiddel. Der er punktudsugning over blandekar og dunke. Nogle suger godt, andre slet ikke, men alle er anbragt forkert - for højt over den overflade hvorfra opl. midlet fordamper. I mange tilfælde suges direkte forbi mandens åndedrætszone. USL har forsøgt at påbyde åndedrætsværn, men de ville ikke gå med det. De kendte ikke noget til at det kunne være skadeligt at bruge åndedrætsværn en hel arbejdsdag. Hverken arbejderne eller dem fra USL.

Af opløsningsmidler bruges, så vidt referenten kunne fatte, mest toluen og xylen, men der var også nitrocellulose i et af karrene og til afrensning af blankekar og aftapningsanlæg brugte man en kulbrinteblending (c9-c14) med forskellige alkoholer i. Afrensning blev foretaget ca. 6 g/dag. Nogle af lakkerne indeholder isocyanater og en stor del af pigmenterne indeholder en blyforbindelse. Vi fik et udvalg af deres etiketter med hjem.

Små mængder pigment afvejes i hånden under sug (det så vi ikke). Større mængder afvejes automatisk til kugletromler, hvor der også tilsættes lidt opløsningsmiddel og blandingen homogeniseres. Møllerne og tromlerne larmer, støjniveau ca. 85-90 dB(A) lige ved siden af.

Farveprøver laves i en lille sprøjtekabine med udsugning.

Der findes papmasker både til støv og opl.midler og der var enkelte, der gik med dem.

Rygning og fotografering med blitz var forbudt aht. explosionsfaren.

Den nye fabrik

Den nye fabrik er fra 1980 og det er planen at samle hele produktionen her når den gamle fabrik skal forlade byen om et par år (?). Anlægget var lavet med overkapacitet mhp. samme.

Anlægget er automatiseret og kører computerstyret i lukkede anlæg, dog sker blandingen i den samme type kar som i den gamle fabrik og den overvåges af en mand, der af og til kigger i karret og dermed kan indånde opløsningsmiddel. Opløsningsmidlerne findes i 30 jordtanke uden for produktionshallen og er forbundet med produktionen v.hj.a. et rørsystem. Doseringen af opløsningsmiddel og andre råvarer sker computerstyret, mens tappefunktionen i princippet var den samme omend med noget mere moderne maskiner. Vi fik 2 farvestrålende brochurer med hjem, hvor der ^{er} billeder af anlægget. Støjniveauet var ca. 80-85 dB(A). Doseringen af tørre produkter, pigmenter, fyldstoffer o.l. skete manuelt med opskæring og tømning af sække i en tragt til de store blandebeholdere.

Den vandbaserede produktion bygger på de samme principper som den øvrige produktion, men hovedparten af opl.midlet er erstattet af vand. Der er dog 5-10% opløsningsmiddel tilbage (butylalkohol og en eller anden keton) og der er desuden tilsat ammoniak.

Hele firmaets harpiksproduktion findes her, efter en brand i det gamle anlæg for 3 år siden. Der produceres både epoxyharpiks og alkydharpiks. Dette foregår i helt lukket anlæg. Her køres på 2 skift.

Lageret er et traditionelt lager.

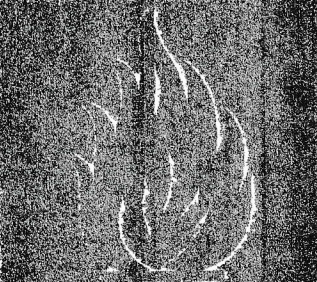
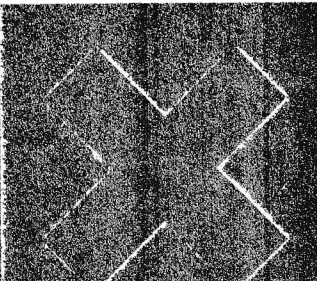
Den efterfølgende diskussion

Vi spurgte flere gange om der var konstateret hjerneskader på fabrikken. Vi var overbevist om at der måtte være nogen, med de koncentrationer af opl.-middel, der var på det gamle anlæg. Men på trods af at hjerneskader var anerkendt som arbejdsbetinget sygdom, var der ikke fundet nogen, der kunne have forbindelse med fabrikken. Det var både USL'en og virksomhedens ledelse enige om. De mente dog at der kunne være nogen som var opstået efter at folk havde forladt arbejdet, men der er ingen ordentlig registrering når folk er væk fra arbejdet. Der havde til gengæld været konstateret leverskader og et par tilfælde af blyforgiftning. Et kræfttilfælde var forsøgt kørt som arbejdsskadessag af familien til en tidligere ansat, men den sag er ikke afsluttet. Desuden havde der været 2-3 allergitilfælde og 6-7 tilfælde af eksem på hænderne over en periode af 20 år. Man kendte godt til symptomer som hovedpine, svimmelhed og hukommelsesbesvær, men de fleste flyttede job ret hurtigt, hvis de ikke kunne klare mosten. Martin fortalte at der var anerkendt 20.000 tilfælde af hjerneskader i DK og at vi bruger de akutte symptomer som et tegn på at der er behov for at forebygge. Det kunne de overhovedet ikke forstå, men var meget interesserede i at få materiale om det, især den fra USL. De skulle i den nærmeste fremtid samle 150 medlemmer af fabriksrådene til en informationskampagne. De mente i øvrigt at det var deres registrering der ikke duede, dvs. at hjerneskaderne nok var der, men ikke blev registreret.

Andet

Gerardi (arbejderrepræsentant fra fabriksrådet) fortalte under 4 øjne at den nye fabrik kørte på lavt aktivitetsniveau ved besøget for at begrænse støj og lugtgener. G. havde været fyret for faglig aktivitet, men var blevet genansat efter en retssag. Der var ikke meget aktivitet om arbejdsmiljø blandt de ansatte og den der var, blev bekæmpet efter noder af ledelsen. Man forlod hellere arbejdet end at tage kampen op, men det var tilsyneladende ikke noget problem med det store gennemtræk (oplæringstiden er relativt kort). Ledelsen har forskellige metoder til at presse folk, der er for aktive. Man kunne blive sat til arbejde man var overkvalificeret til og hvis det ikke hjalp blev fyringstrusler og fyringer taget i brug. Der kunne også betales kontant under bordet for at få folk til at tage det mest beskidte arbejde.

USL'en har gået på fabrikken hver dag i 3 mdr. og kortlagt arbejdsmiljøet og foretaget målinger. Resultatet er den tidligere omtalte tilsynsrapport med ca. 50 påbud. Et af påbuddene er et krav om at virksomheden flytter ud senest i 1991.

INVER[®] S.P.A. - BOLOGNA Via di Corticella, 205 - Tel. 051/320001 - Telex 222134 INVER I	TOLUOLO + XILOLO 45% sul solvente
 <p>FACILMENTE INFIAMMABILE</p>	<p>DILUENTE NITRO TIPO I</p> <p>Contiene: Toluene 1-2 Dicloropropano</p> <p>— Nocivo per inalazione, ingestione e contatto con la pelle.</p>
 <p>TOCCO</p>	<p>— Conservare lontano da fiamme e scintille - Non fumare</p> <p>— Non respirare gli aerosoli.</p> <p>— Evitare l'accumulo di cariche elettrostatiche.</p> <p>— In caso di ventilazione insufficiente usare un apparecchio respiratorio adatto.</p>
<div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	

P. 01/04/84 - 02/00/81

**PRODOTTO DESTINATO AD USO
ESCLUSIVAMENTE PROFESSIONALE**
 PER LE MODALITÀ DI APPLICAZIONE
 CONSULTARE LA SCHEDA TECNICA



BENZOLO: ASSENTE
TOLUOLO + XILOLO:
 Vedi etichetta
 LEGGE 5-3-63 N. 245

Inver

Besøg hos farve -og lakfabrikken/ d. 3.10.89
 supplerende til referatet, fra uformelle snakker

USL'er i AT-funktion:

- hun sagde at arbejderrådsrepræsentanten spurgte til det frivillige arbejde i AAA, fordi USL (bl.a.) var startet på denne måde: Midt i 70'erne kom studenter (bl.a. Leopoldo, Francesco og hende selv) ud på fabrikkerne hvor de samarbejdede med arbejderne om arbejdsmiljøproblemer. Da sundhedsreformen kom til verden og USL blev dannet, på baggrund af presset fra arbejderkampene, blev de ansat i USL.
- Vi sagde at vores indtryk var, at arbejderne i dag ikke var specielt aktive vedr. arbejdsmiljø, - at det nu så ud til at være USL's opgave. Hun svarede:
- Arbejderrådet på Inver var gået til borgmesteren for nogle år siden. Deres krav var at enten blev forholdene forbedret, eller også måtte bystyret lukke fabrikken.
- Arbejderrådet og USL fandt ud af at virksomheden skovlede penge hjem, og fra byrådets side blev der lagt et pres på virksomheden. Det førte til at virksomheden gik i gang med at opføre den nye fabrik, og den gamle blev gennemgået af USL: mange påbud, midlertidige løsninger af de værste risici, indtil hele fabrikken flytter.

Direktør og arbejderrådsmedlem:

- Omsætningen er 230 mio. kr. årligt. Det er Italiens næststørste producent af malervervarer til metalindustrien/metalprodukter. De største kunder er jernbanerne og Fiat.
- Den nye fabrik, som endnu ikke er færdig, har kostet 110 mio. kr. (?-obs.)
- De ca. 50 mand på den nye fabrik producerer mere end de 110 på den gamle.
- Alle arbejdere har ret til 150 timers selvvalgt uddannelse årligt med fuld lønkompensation (BFU)
- Lønnen ligger på mellem 6.500 kr og 8.000 kr.
- Et måltid mad i kantinen, hvor man kan ta' alt hvad man vil (vi spiste der også) koster 15 kr. Lokalbefolkningen kan også benytte kantinen.

Arbejderrådsrepræsentant, alene:

- Han blev fyret for nogle år siden p.gr.a. faglig aktivitet vedr. arbejdsmiljø. Fagforeningen rejste en sag, og han blev genansat.
- Fabrikken har højsæson i maj - juli, herefter er der nedgang i omsætningen. Vi spurgte om folk så blev fyret. Det gør de ikke. Ifølge arbejderrettigheds-statutten kan man på virksomheder med over 15 ansatte, ikke blive fyret grundet kortvarige op -og nedsving i ordretilgangen.

Anne R.

BYGGEPLADS Bologna Stadion møde med FILLIEA :

Bologna Stadion er ved at blive bygget om, så det kan rumme 52.000 siddende folk.

Vi mødtes med CGIL-FILLEA, som er byggefagenes fagforening, derudover var der folk fra USL, CRP og byggepladsen til stede :

Carboni - FILLEA

Felloni - FILLEA

Rosanna - USL 28

Salvatori - "sikkerhedsmand" på byggepladsen

Leventionis - Sind. CRP (de tre forbunds regionale samarbejde omkring forebyggelse.)

"Vi" blev præsenteret ved de faglige folk fra byggefagene, der kort præsenterede Byggefagenes samvirke og Byggefagenes sikkerhedspatruljer samt om samarbejdet med BST og AT.

Vi fik fortalt, at det vi helst ville høre om var :

- sikkerhedsarbejdets organisering på byggepladser
- uddannelsen af sikkerhedsfolk.

Carboni fortalte, at FILLEA har inddelt medlemmerne i 3 grupper :

- 1) bygningsarbejdere,
- 2) træ- og tømrearbejdere,
- 3) beton- og "ovn" arbejdere (cementværksarbejdere ?).

I FILLEA er sikkerheden det største problem, der er flest arbejds-skader, - sygdomme og døds ulykker. Men i Bolognaregionen er der en høj sikkerhedsbevidsthed og ansvarlighed.

Det faglige arbejde har tre teamer :

- Det "eksterne", der går ud på at udvikle samarbejde med USL'erne, virksomhedscheck og afsløring/afdækning af lavorganiseret "sort" arbejde.
- Det byggepladsinterne, der især går på at have arbejdernes sikkerhedsbevisthed, kræve at arbejdsgiveren tager sikkerhedsspørgsmål alvorligt og udpeger én ansvarlig for sikkerheden på enhver byggeplads.
- Sindikates : Undervisning i sikkerhed og sikkerhedsarbejde

Følgende refererer fra/til en række spørgsmål og svar :

- Bologna-området har ca. 3.000 byggepladser pt, deraf ca 1.000 større.
- Man kan godt få lukket em bygge-plads her. Ca 50 blev lukket i 1988. Eksempler på årsager til lukning :
 - Stilladser ikke solide nok.
 - Rækværker og afskærmning for dårlige.
 - Afstivning og advarsler omkring gravearbejde for dårlige.
 - El-arbejde for usikkert f.eks. minus jord'ing.
- USL'erne checker byggeriet før påbegyndelse, og de driver information om forebyggelse.
- Problemer er bl.a. at lovlige stilladser er dyre.
- Mens akkordarbejde, efter turdeftagernes opfattelse, er langt mindre omfattende i Italien end i Danmark, så foregår den samme form for "akkordsætning" af bygge- anlægsarbejde gennem underleverandøre-systemet, og styringen af byggearbejdet på tid med straffe for for sene færdiggørelser. Bygge-riet på Bologna Stadion gennemføres af 4 koop-grupper og et par mindre firmaer.
- Lønne for bygningsarbejdere er ca. 7.000 kr pr måned efter skat.
- Arbejdstiden er 40 timer ugentlig / 38 når det er varmt.
- Arbejdsløsheden blandt bygningsarbejdere er i Bologna lav/ingen, men på landsplan er den 12%.

Levetionis fortalte om undervisning i sikkerhed :

I de sidste 8 år har der været afholdt 50 kurser, med ca 24 deltagere på hvert hold. I 1989 var der 120 faglige folk på 3-dags sikkerhedskurser. Undervisningen er "inductiv" (dvs. deltagerstyret, projektarbejdeorganiseret (?)) Og starter med:

- Erfaringer- referat og diskussioner (1 1/2 time)
- Diskussion om hvorfor problemerne er så svære at løse.
- Eskursioner og diskussion af løsningsforslag.

Blandt undervisningens mål skal nævnes :

Der søges opnået bedre samarbejde mellem alle på byggepladsen, i accept af at "de homogene grupper" er døde. Nye krav søges udviklet. Spontane aktioner er der ikke tid til. Almindelig mobilisering er der ikke basis for. Vi er i en fase for "industrielt rekonstruktion" arbejdet individualiseres, alenearbejdet taget til i omfang osv. osv.

Salvatori sikkerhedsmanden på Stadions byggeplads :

70'erne er slut. De homogene grupper og de mange undersøgelser/aktioner kunne ikke bruges i begyndelsen af 80'erne, fordi der blev krise i bygge-ri~~et~~. Mange folk fra de homogene grupper blev fyret. Analyserne var i og for sig gode nok, men "synteser" manglede. I Stadions-byggeri~~et~~ var den kritiske fase tiden mellem nedrivningen var tilendebragt og genopbygningen skulle begynde. Fagforbundene og USL arbejdede på en løsning.

Der er som bekendt ~~ingen~~ legal SR i Italien, det betyder, at ansvaret på almindelige arbejdssteder er 2-delt:

- 1) Chef-ingeniøren og hans stab (fx. teknikere og konduktører)
- 2) Ansvarlige arbejdere (sikkerhedsinspicerende)

De løsninger USL og fagforeningen fandt på Stadion-byggeri~~et~~ forekommer de fleste danskere gammelkendte : Der oprettes en sikkerhedsgruppe bestående af én konduktør og én arbejder.

Vi hørte flere historier :

Der er hyppigt flere entreprenører på nedrivning og renovering, og de allerede omtalte underleverandører. Disse fik skylden for det halvfærdige tribunetag ved den til Bologna-Stadion-projektet svarende ombygning af Palermo-stadion, hvor taget faldt ned og dræbte 5 bygningsarbejdere.

Teknologi :

Næsten alle dele på Bologna-Stadion~~s~~ bygge-ri~~et~~ har været præfabrikeret (vi så på rundvisningen ting, der var lavet af epoxy).



RENOVATIONSARBEJDE på Bologna Stadion :

3 unge fyre gjorde rent på tilskuerrækkerne efter aftens fodboldkamp. Vi tog en snak med en af dem.

De havde været arbejdsløse, og var gået ind i dette kooperativ som i dag er hyret af Bologna Kommune.

Der er to hoved kooperativer i Italien, Kooperativ Di Consumo, der er åbent for næsten alle købere og Kooperativ Di Produzione, der koncentrerer sig om den produktive side, sidst nævnte er for det meste i nord og midt Italien, meget lidt i syd.

Begge kooperativer er enten under kommunistisk (rød) eller ikke-kommunistisk (hvid) indflydelse.

Nogle kooperativer ligner en stor koncern, mens andre er på lavere niveau.

Begge grupper er forenet i to store nationale organisationer med hovedkvarter i "ricce, fredelige, luksuriøse" bygninger i Rom.

De to organisationer konkurrerer med hinanden, men på "venskabelig" basis.

De to organisationer danner ofte konsordium (enten på lokal basis, eller på et noget større plan).

Disse konsordier er lukket for folk, der ikke er medlemmer og varetager et begrænset antal produkter (f.eks. smør, ost eller træ)..

Konsordiet for madvarer er nok den største gruppe.

Konsordiet for industri køber rå-materialer (f.eks. træ) Ved at købe materialerne på denne måde kan Italien ofte slå verdensmarkedspriserne.

Fagforeningerne har ikke nogen særlig forbindelse til kooperativerne men flere er begyndt på et tættere samarbejde med fagforeningerne.

Fødevarerindustriene har deres egne kontrakter med kooperativerne og private selskaber.

Andre former for kontrakter er lavet på såkaldt "begrænset ansvar". Endnu andre

kontrakter er lavet fælles mellem kooperativer og private firma direktører.

Vores unge ven fortalte os, om de forskellige jobs de udfører f.eks. rengøring, flytning oprydning og catering.

De har en kollektiv ledelse i kooperativet, hvor de selv planlægger og tilrettelægger deres arbejde.

Antallet af arbejdere er meget forskelligt fra gruppe til gruppe.

Vores venner på stadion tjener 8000 lire i timen og betaler 10 eller 20 af deres løn for at være medlem af kooperativ...

Der er tilsyneladende arbejde til medlemmerne hele tiden, og mange af deres opgaver kræver ingen speciel instruktion.

Der er omkring 20,000 mennesker i Bologna område, der arbejder indenfor kooperativer f.eks. bygnings, jern og metal og landarbejdere.

Ærgerligt at der ikke var mulighed for at høre mere om dette.

En opgave for andre Italiens-farere.....!!!

Ada, Anne og Michael.

Særlig tak til Renato.

CISA nøglefabrik :

Det er en metalelektronisk virksomhed.

Alle 3 fagforeninger har medlemmer her på virksomheden.

Virksomheden fremstiller nøgler og låse. Der produceres 7.500 forskellige emner. Der er 450 ansatte i produktionen 650 ialt. Arbejdsskadestatistikken siger, at der har været et fald på 50% i perioden 1980-1988 (ulykker og sygedage).

Periodisk tjek på alle maskiner og instrumenter. Sikkerhedsreparation af alle nye maskiner. Instruktion af personalet. Brandøvelser etc. - alt sammen grundlaget for forbedringen af statistikken.

Miljøstrukturen på virksomheden 3 fra fabriksrådet og 3 fra virksomheden udgør et miljøudvalg. Arbejderne vælges for 2 år ad gangen til miljøudvalget. Der er referat fra hvert sikkerhedsudvalgsmøde. Hver 3-6 og 12 måned er der medicinske undersøgelser af arbejderne. Det er USL der afgør, hvor der skal undersøges.

I fabrikshallen sidder arbejderne med ryggen til hinanden uden videre kontakt. Der er vibrationer i forbindelse med brug af elskruetrækkere. Standsemaskiner med megen støj, høje peaks. På lageret pakkes råmaterialer ud og kontrolleres, her er der en del store ulykker. Tunge emner håndteres, sikkerhedsfodtøj og 2 sæt arbejdstøj om året udleveres gratis. Alle trucks gennemgår regelmæssige kontroller.

I kontrolafdelingen er støjen temmelig kraftig, det er ensformigt arbejde, alenearbejde. Der er skærme ved roterende dele i gammel boremaskine, direktøren er stolt over skærmene.

Der er udsugning over små standsemaskiner, der er megen støj. Der er ingen akkord på virksomheden..

Der har været acne-problemer i forbindelse med smøreolien, muligvis additiverne.

Direktøren er igen stolt over, at nødstopet fungerer.

M.h.t. støjen så er der mulighed for at anvende høreværn, men arbejderne bruger det ikke.

Midt i fabrikshallen var der placeret 2 tromler med trichlor-ethan.

Vi bevæger os ud og ind imellem de mange selvkørende maskiner. Meget støj i fabrikshallen, mange kraftige peaks.

Der er et genanvendelses anlæg for trichlorethylen.

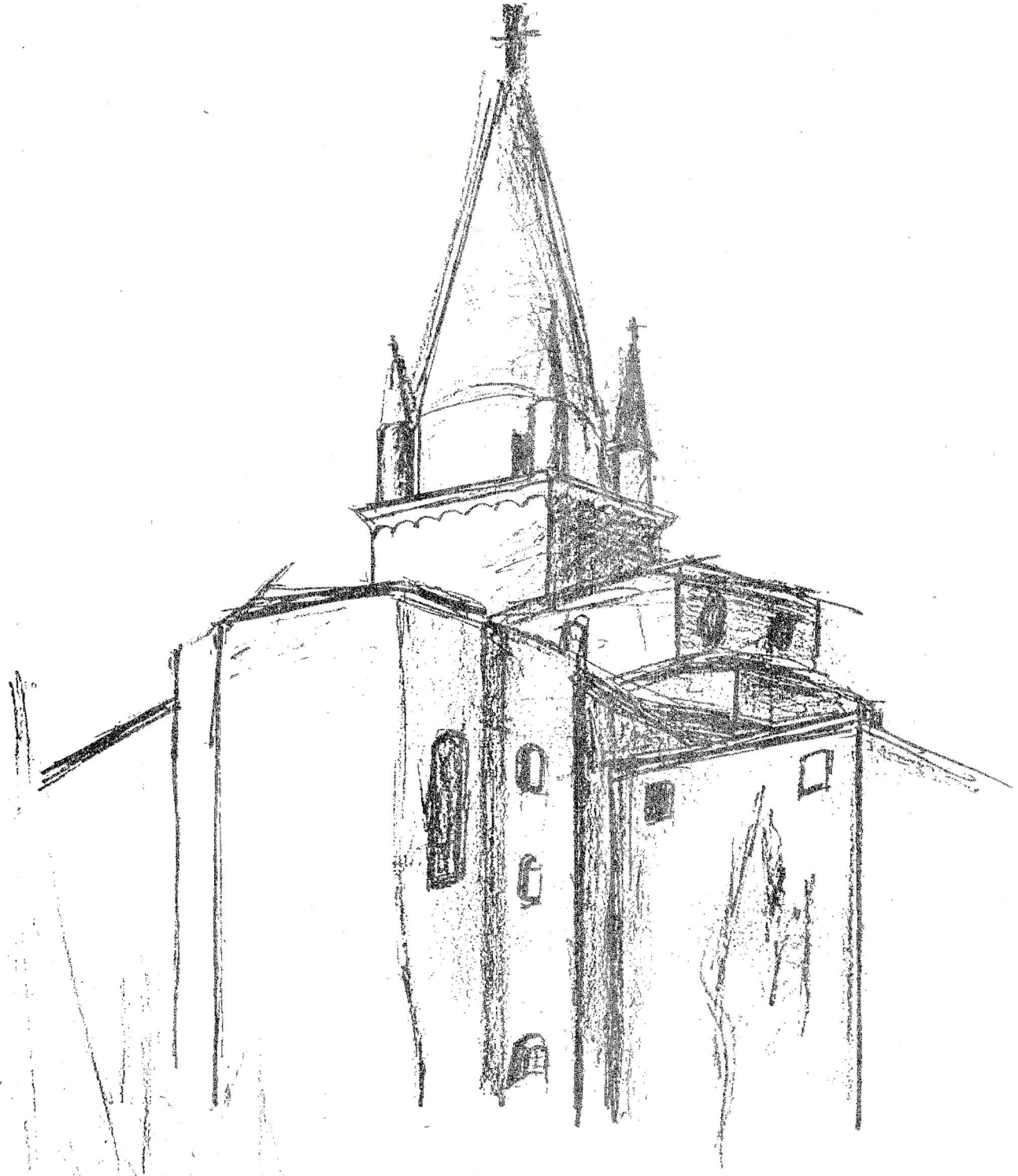
Ved en standsemaskine med kraftig vibrende støj bruger de ansatte ørepropper.

Vi besigter spørtemalingsområdet.

2 arbejdsere er igang sammen 2 robotter, der er kraftig lugt af organiske opløsningsmidler, direktøren hævder at den pågældende maling er på vandbasis.

I den efterfølgende debat blev der stillet spørgsmål om bl.a. psykisk arbejdsmiljø; direktøren erkendte, at der ikke var nogen reel løsning, man har lavet delvis rotation, dårligst er montagearbejdet. Det er svært at ændre meget ensformigt arbejde. På spørgsmål om, hvad der sker med lægeundersøgelserne, så bliver disse behandlet af USL. På spørgsmål om arbejdsrådets motivation til at folk går med høreværn, så svarede rep. fra arbejdsrådet, at man kun fortælle folk om konsekvenserne af manglende høreværn, man kan ikke tvinge folk til at bruge ørepropper. Direktøren tilføjede, at det værste var når de ikke brugte værne fodtøj, bøder og fyringer blev anvendt i den forbindelse, i grove tilfælde. På spørgsmålet om en plan for støjnedbringelse, som er et af de afgørende problemer på virksomheden, så svarede direktøren, at det er svært, at nedbringe støjen på maskiner som ligger under støjgrænsen, derfor arbejdes der på at fjerne arbejderne fra maskinerne. På spørgsmål om arbejdsrådets arbejde p.t. Så svarede de, at de var igang med en samlet plan for arbejdsmiljøproblemerne på virksomheden, forhandlinger om planen var igang, om nye maskiner, men der var uenighed om investeringerne i forbedringerne.

Til sidst takkede direktøren for besøget!



USL

29.

BOLOGNA.

Referat af møde med USL - SMPIL

Dato: 2/10/1989

Deltagere: Leopoldo Magelli, chef SMPIL læge

Francesco Violante, chef SE.D.I. læge

Giuliano Cotti SE.D.I. biolog

Sundhedsvæsnets struktur i Bologna i 1976.

Efter la riforma sanitaria er der sket en omstrukturering af sundhedsvæsnets i Bologna (og hele provinsen Emilia Romagna). Alle institutioner som traditionelt hører til sundheds- og socialvæsnets herhjemme er blevet lagt sammen og derefter opdelt i såkaldte USL : Unita Sanitaria Locale. I Bologna er der således tre USL (27,28,29) der er ansvarlige for befolkningens sundhed. Herudover er, i modsætning til forholdene herhjemme, også Arbejdstilsyns-, BST- og miljøtilsyns - funktionen blevet flyttet over i USL's regi.

USL

USL 28 består af 14 uafhængige funktioner (f.eks. kirurgiske afdelinger, socialforvaltningen, psykiatri o.s.v.). En af funktionerne er SMPIL: Servizio di medicina preventiva igiene del lavoro. Chefen er L.M.(se ovenfor). SMPIL har arbejdsmedicinsk, Arbejdstilsyns- og BST-opgaver. Miljøtilsynsopgaver hører ikke under SMPIL.

USL 28 styres af en teknisk direktør. De 14 chefer for de uafhængige funktioner sidder i USL's bestyrelse. Det er bystyret der bevilger pengene og ansætter cheferne.

SMPIL

De tre SMPIL fra henholdsvis USL 27,28 og 29 har ansvaret for i alt 200 000 erhvervsaktive lønmodtagere. 60 % er ansat i service fagene, 40 % i produktionen. USL 28 alene har 80 000 personer (50 000 fra service og 30 000 fra produktionen). Der er ansat 20 personer i USL 28 SMPIL: læger ingeniører, kemikere-biologer, sygeplejersker, sociologer, måleteknikere-laboranter og sekretærer (jeg ved ikke hvor mange af hver slags og om jeg har alle faggrupper med). Men bemærk: ingen psykologer og ingen terapeuter!

Magelli er blevet ansat efter 81. SMPIL har fungeret hensigtsmæssigt fra 1983. Der er følgende 5 hovedopgaver for afdelingen:

1. kortlægning af risiko for arbejdsulykker /erhvervs sygdomme (mappa dei rischi)
2. forebyggende tilsynsvirksomhed
3. godkendelse af nye fabrikker
4. koordination og kontrol af lovpligtige regelmæssige helbredsundersøgelser (ca. 15 000 lønmodtagere er i risikoerhverv)
5. dokumentation, undervisning, uddannelse

1.mappa dei rischi

Der ligger et 10-strengt instrument bag dette begreb, som i øvrigt er udtryk for en opsøgende, målrettet aktivitet (i modsætning til DK, hvor man har "brandmandsaktivitet" : man kommer når det brænder!). Til etablering af m.d.r. foretages følgende aktiviteter:

1. kortlægning af samtlige arbejdsplaser (>19 ansatte)
2. opdeling af arbejdspladser efter branche
3. indhentning af spørgeskemaer udfyldt af virksomhedens medarbejdere
4. etablering af "risikoprofil" for hver virksomhed, opdelt efter afdeling, evt. arbejdsproces
5. etablering af liste af anvendte stoffer/materialer
6. etablering af liste over ansatte med risikobetonet arbejde
7. liste over ansatte med arbejdsulykker og/eller erhverssygdomme
8. sammenkøring af ovennævnte oplysninger i edb
9. ajourføring af evt. ændringer i virksomheden
- 10 ajourføring af aktivitet fra USL's side

(vi har fået 2 eksempler på m.d.r. med hjem, kan rekvireres hos international gruppe).

2. forebyggende tilsynsvirksomhed

Sker fortrinsvis med formålet at iværksætte de forbedringer som iflg. m.d.r. bør foretages i den pågældende virksomhed. Der foretages i denne forbindelse omfattende målevirksomhed (ved USL) forud for udstedelse af eventuelle påbud.

(Selve proceduren er gennemgået i forbindelse med besøg hos Inver 2/10/1989. Vi har fået en omfattende tilsynsrapport med 45 påbud med hjem. kan rekvireres hos international gruppe.)

Tilsyn sker også ved pludselig opstået miljøproblem eller ved anmeldelse for erhvervsygdome.

3. godkendelse af ny virksomheder

I perioden 1983-89 har man haft 450 nye virksomheder til godkendelse.

4. Lovpligtige helbredsundersøgelser

Loven er fra 1956. L.M. mener ikke at der er nogen væsentlig værdi ved disse undersøgelser. De er derfor også lavt prioriterede, nemlig overdraget til praktiserende læger i byen. USL på tager sig opgaven at indsamle og registrere resultater. F.eks. fra årlige høreprøver foretaget hos ansatte i en virksomhed med høj støjniveau er der konstateret en forringelse af hørelsen hvert år blandt de undersøgte. Her foreligger således objektiv dokumentation for "høreskade på grund af for højt støjniveau". Al mulig grund til en forebyggende indsats. Alligevel fortsættes helbredsundersøgelserne uden, at USL kan skride ind over for virksomheden. Iflg. L.M. er loven fra 1956 for svagt formuleret på dette punkt

5. dokumentation, undervisning, uddannelse

USL 28 har en stor edb afdeling hvor oplysninger til m.d.r. opbevares i databaser og hvor der foregår omfattende forskning og arkivering af arbejdsmiljødata. Afdelingen hedder servizio per documentazione industriale (S.E.D.I.) og ledes af Francesco Violante.

6. risikovurdering

Der arbejdes med traditionelle risici, som er nævnt i loven, og de "nye" risici som er anerkendte men ikke står nævnt i loven.

Eksempler for traditionelle risici er: støj, kemiske stoffer (opløsningsmidler, anæstesigasser etc.), tungmetaller, asbest/ kvarts, træstøv, ulykker (farlige maskiner). Nye risici, som ikke er omtalt i loven, er for eksempel allergi på arbejdspladsen, fysisk og psykisk træthed som skyldes stress og andre former for psykisk belastning på arbejdspladsen (for eksempel skiftehold). Der nævnes også "burn-out" som betragtes som en form for kronisk psykisk træthed.

7. retssager

USL har i perioden 1983-1989 ført ca. 400 retssager mod virksomheder på grund af ulovlige forhold. I 80 % af sagerne er virksomheden blevet dømt til en bøde. I 4-5 sager er en ansvarlig fra virksomhedsledelsen blevet idømt fængsel. Af tekniske grunde er der dog indtil dato aldrig sket at en virksomhedsleder virkelig blev fængslet. Loven angiver minimum og maksimum beløb for lovovertrædelser.

8. fremtid

Bologna kommune har planer om sammenlægning af SMPIL fra USL 27, 28 og 29 til kun een enhed (under ledelse af Leopoldo Magelli).

Formålet er en koordinering af arbejdsindsatsen og en bedre udnyttelse af personale-ressourcer.

okt89/MS

MØDE MED USL NR. 37

Referat fra turen til Faenza, Bologna-holdet.

d. 4. oktober 1989.

Vi besøgte USL nr. 37, i dens område er der 100.000 indbyggere 42000 er aktiv arbejdskraft, der er 10.000 virksomheder, det meste er landbrugsvirksomheder.

Ved præsentationen var der også 3 fra hver af de største fagforbund der er i Italien.

Valter Cortezzo fra CGIL.

Stephania Luzer fra UIL.

Leo Iversani fra CSIL.

Vi startede med spørgsmål til fagforeningsfolkene.

CGIL har ca. 17.000 organiserede i Faenza området og på landsplan ca. 5 mio.

Alle 3 berettede om problemer med at få de unge ind i fagforeningerne. Også i Italien skal arbejderne betale mere til a-kasserne. Fagforeningerne har mere og mere forhandlinger med fabriksrådene end direkte besøg på arbejdspladserne. Hvert 3 1/2 år er der overenskomstforhandlinger. De 3 fagforeninger forhandler i fælleskab, ved afslutning af forhandlinger koordinere de 3 organisationer deres krav.

På spørgsmålet om, hvordan fagforeningerne arbejder for et bedre arbejdsmiljø, så fortælles det, at ved overenskomstforhandlingerne - i kontrakten som forhandles så er der et afsnit om arbejdsmiljø. F.eks. i den sociale kontrakt er der et skema om grænseværdier. Både nationale grænseværdier og lokale grænseværdier forhandles. Der er ingen lovgivning m.h.t. grænseværdier.

Der er også afsnit om det ydre miljø i kontrakten.

På enkelte virksomheder afholdes der kurser om specifikke sikkerhedsemner ca. 10-14 dage, udover de lovpligtige 150 timer BFU (Betalt Frihed til Uddannelse) som der er i Italien.

Disse sikkerhedskurser er der ingen løn til fra fagforeningens side og der er således ikke så mange der deltager.

Der er indført en del ny teknologi i den keramiske industri, og der er afholdt en del kurser om produktionsforbedring med lidt indhold om arbejdsmiljø.

På spørgsmål om arbejdernes aktionsret i forbindelse med højere løn / bedre arbejdsmiljø og om fagforeningerne forsøger, at dæmpe arbejdernes trang til aktioner.

Der er flere problemer med, at få arbejdsgiverne til at overholde kontrakten, ved kontraktændringer er der afstemninger.

Ved den sidste forhandling var der kun mulighed for på nationalt plan at stemme ja eller nej.

Fagforeningerne støtter arbejdernes aktioner, men der kan ikke laves om på de nationale kontrakter, men lokale ændringer forsøges der med. M.h.t. ny teknologi, så har fagbevægelsen ikke nok teknisk viden om ny teknologi til at gå ind og presse arbejdsgiverne, de er bestemmende på det område.

Referat fra USL-besøg i Toscana-området, Italien.

USL-Arezzo.

Mandag d. 2/10-89

Indledning ved Præsidenten for USL. Politisk valgt for Kristelige Demokrater og chefløge for den arbejdsmedicinske enhed:

I Arezzo arbejdes der efter en regional lov fra 1984. Her er antal ansatte og opgavefordelingen for USL fastsat.

Opgaver i den arbejdsmedicinske enhed:

1. Sikkerhed/skader
2. Arbejdsmedicin (herunder ændringsforslag og evaluering)
3. Sundhedsafdeling

Funktionsområderne er ikke rigtigt opdelt, men integreret i det daglige arbejde.

Ansatte:

- 8 uddannede teknikere(ingeniører, mekanik, kemiker o.s.v)
- 4 læger , tager sig bl.a. af arbejdsstillinger.(Fysioterapeuter behandler "kun" generelt i Italien).
- 1 "sundhedsplejerske"/ socialrådgiver.
- 1 Sygeplejerske

Alle ansatte i den arbejdsmedicinske enhed har anmeldelsespligt overfor arbejdsforhold i arbejdsmiljøet.

Arbejdsgruppen er tværfagligt og branchemæssig opdelt.

Brancher:

1. Byggeindustrien. Ricici er velkendte som arbejdsulykker og sikkerhedsforhold.Derfor koncentrerer man sig om kontrol af overholdelse af regler og ikke nye undersøgelser.
2. Finmetalindustrien. Er meget vigtig for Arezzo-området.Især guldindustrien.
Det er en ringe undersøgt branche med en stor spredning af arbejdsmiljøproblemer. Der er derfor behov for at kortlægge dette område fysisk og kemisk. USL har sat 2 forskningsprojekter igang, som gerne skulle kortlægge problemerne.
Problemfeltene for branchen:
Støj
Ulykker ,især fingerskader.
Vibrationer
Elektromagnetiske felter omkring induktionsovnene.
Kemiske ricici(eks. flussmidler,amoniak, syre, opløsningsmidler,cyanidbade)
Giftige metaller(Cadmium bruges som legering ved svejsning i guld ,er forsøgt erstattet med "indium")
Stærkt lys- øjenskader
Kvartsstøv
Asbest(indgår i lodningen for at isolere mod varme, man

har prøvet at erstatte med keramisk materiale)
 Problemer med mækning af flasker/beholdere. Mest i små virksomheder, som holder kemikalier på olieflasker og andet, så folk tager fejl og bruger det i madlavning.
 Arbejdsstillinger/ arbejdsorganisering.

3. Tekstilbranchen og skoindustrien

Desuden er USL ved at lave en undersøgelse på operationsstuer, som handler om ventilation og luftudskiftning.

Der menes ikke at være opgaver på det arbejdspsykologiske område.

Fredag d. 6/10-89:

Gianpaolo beretter om stedet alene, før chefen ankommer:

Lederen er læge og meget "leder". Det er en del af de problematiske betingelser som G. ser i forbindelse med sit arbejde på USL.

USL arbejder ikke mere med en direkte dialog i forhold til arbejdspladserne og arbejdere. De er begyndt at arbejde mere "effektivt" i USL og er bl.a. begyndt at aflevere arbejdsplan for hver uge til chefen.

Selvbestemmelsesretten i arbejdet var udbredt før i tiden og arbejdet forløb kollektivt. Nu varetager ledelsen kontakten til arbejderne og fagbevægelsen. Mener det er et landsdækkende problem, idet fagbevægelsen ikke interesserer sig så meget for arbejdsmiljø mere. Man er i øjeblikket politisk mere interesseret i hospitalstrukturen. Alle politiske kræfter (kommunister, kristelige demokrater, socialdemokrater osv) i området styrer USL-funktionen, hvilket har gjort, at der ikke er en åben diskussion om arbejdsmiljøet længere. De kristelige demokrater har "sat sig på" hospitalsområdet og personaleområdet, 2 magtfulde positioner, selv om de ikke har så mange stemmer i ryggen.

Det historiske forløb er, at der blev dannet nogle samarbejdsorganer for ca. 25 år siden mellem akademikere og arbejdere, som varetog arbejdsmiljøproblemerne. Politisk var der en stor opbakning i fagbevægelsen.

Den formelle magt til at stoppe produktionen fik de, og har de stadig, men de sidste 10 år er det sket meget sjældent. I de år er den private industris magt øget meget. Bestemte fagpersoners magt er øget især lægernes, som specielt i Toscana-området "gyder olie på oprørte vande". Der har været en konflikt mellem lægerne og teknikerne i deres USL, som endte med, at teknikerne er blevet undertrykte.

I hele Toscanaregionen er der 25 læger for hver ingeniør. Der er en hel skæv balance.

I en parentes bemærker G., at der i Arezzo er en lille grøn bevægelse, som også beskæftiger sig med miljø. G. har nu lagt sin energi der, udenfor arbejdet.

Målet i USL for tiden er at lave interventionsplaner på virksomhedsniveau samt øge USL-personalets produktivitet. Fagforeningerne bliver dog ikke længere inddraget og der er generelt ikke så stor interesse for arbejdsmiljøet længere. Et eksempel fra byggeindustrien: USL indkaldte til offentlig fællesmøde med arbejdsgivere og fagforening. Ud af 200 arbejdsgivere kom 6 samt 3 repræsentanter for de 3 fagforeninger samt 6 USL teknikere. Der kom ikke en eneste administrator.

Arezzo er i stor økonomisk udvikling med store pengeophobninger. Chimet (en virksomhed i guldindustrien) er en stor virksomhed i denne sektor. De omsætter 50 milliarder lire om dagen.

Politikerne fra alle partier er interesseret i at gøre Arezzo til en "europæisk" by og bruger mange kræfter på at bekræfte deres egen værd i dette fremtidsprojekt.

Dermed nedtones de politiske modsætninger. Arbejdsgiverne har i Arezzoområdet en meget stor politisk og økonomisk magt sammenlignet med f.eks. Bibiena. Her har Baraclits chef godt nok en stor kontaktflade via sin post i det regionale industriråd, men er interesseret i en godt forhold til de offentlige myndigheder bl.a. via bygning af broer og off. anlæg.

Umiddelbart ser det ud til, at de har et bedre arbejdsmiljøarbejde i Bibiena, men det tvivler G. meget på. Men på grund af det lille område, kan der være en bedre kontakt imellem personerne.

Udviklingen generelt går i retning af, at fagbevægelsen og USL bliver adskilt. Fagbevægelsen på nationalt plan er i meget store vanskeligheder.

G. går så over til at fortælle om USL's forhold til de offentlige arbejdspladser, som jo kan indeholde den konflikt, at det offentlige samtidig er deres arbejdsgivere.

Eksempler på anmeldelser og opgaver i den offentlige sektor:

- Indsamling af skrald - som handler om ulykker
- Et hospitalsvaskeri - hygiejneproblemer
- En skole - elektrisk sikkerhedsproblem

USL vandt alle sagerne.

Mange af disse sager går gennem retsvæsenet og dermed helt uden om arbejderindflydelse. Det går kun igennem det offentlige og virksomhedsejerne.

Det er både godt og skidt synes G.

Teknisk retslige problemløsninger sikrer en større ensartethed, men man mister igen den vigtige dialog direkte med arbejderne.

I fremtiden mener G. det bliver endnu værre. Når teknikerne fra USL nærmer sig, skønsomt, en anmeldelsessag ude på en virksomhed, vil det komme til at gå direkte til den offentlige anklager, som så vil udføre den sidste del af undersøgelsen på virksomheden med USL som konsulenter. Dette er politikerne interesseret i, da de lettere kan styre retssystemet og dermed gå udenom fagbevægelsen.

Så kom den lægelige leder af den arbejdsmedicinske del af USL igen og han indledte med forskellige problemer fra guldingustrien:

Øjenproblemer/lysproblemer
Kvartsproblemer
Elektromagnetiske felter omkring ovnene
Arbejdsstillinger
støjproblemer

Han mente samarbejdet mellem teknikerne og arbejdere generelt er godt.

Det er ikke kun en "bureaukratisk" kontakt. Når en arbejder går til sit fabriksråd med et problem bliver det forevist USL, som så løser det på en "sympatisk" måde. I forbindelse med opgaven vedr. skraldproblemet, var de oppe at diskutere med borgmesteren om at få lavet skraldevognene om. Han er jo deres egen arbejdsgiver. Men USL fik en god kontakt med fagforeningen for området, som de støttede m.h.p. at få presset deres krav igennem.

For ca 10 år siden, indrømmer lægen, hårdt presset, var der dog et lidt større engagement i arbejdsmiljøet, men det er ved at vende tilbage nu igen, mener han. Midt i november skal USL lave en offentlig konference med oplysning om USL's arbejde. Invitationen går til industrien, kommunen, fagforeningen o.a. Det er med oplæg og diskussion bagefter. Han mener, at USL har en meget vigtig forpligtigelse til at informere arbejdsgiver, arbejdere og regionen om deres arbejde.

Det kan i det daglige være svært at arbejde sammen med de andre sektorer i USL, bl.a. det eksterne miljø. Der må laves nogle samarbejdsorganer, som kan få tingene til at hænge sammen.

Giop: Der er en voldsom forurening af cadmium i alle kilderne omkring guldfabrikken. Der blev så lavet en studehandel mellem kommunen og industrien om dybere borer og guldfabrikken opkøbte området. Lige ved siden af fsabrikken ligger en anden industriel zone. Der er luftforureningsproblemer. Kommunen er også her gået ind i et samarbejde med industrien for at fastsætte grænser. Der er dog ingen parlamentarisk kontrol med disse handler, og de grønne fik kun 6,5 % ved sidste valg.

Spørgsmål:

Er Chimetarbejderne købt?

Lægen: De 80 arbejdere er velbetalte og det giver selvfølgelig nogle problemer.

Spørgsmål vedr. læger som chefer for USL:

Der er en historisk baggrund for, at det er dem, der er chefer. De var de første, der interesserede sig for arbejdsmiljø, også de tekniske problemer. Første arbejdsmedicinske klinik i Europa var i Milano. De nye teknikeruddannelser gør, at der kommer flere, som ved noget om arbejdsmiljø, hvilket skulle afbalancere det noget mere i fremtiden, mener lægen.

USL-lægen går principielt ind for, at man skifter ledelsesfunktionen ud hvert år. Men lægefagforeningen har vundet kampen om lederstillinger og desuden mener han, at man må have en managementuddannelse for at fungere som leder.

Spørgsmål vedr. interesse modsætninger i USL's arbejde:
Retten til at påbyde overfor virksomhederne ligger hos USL, men det er også USL, der laver analyserne og får betaling for det. Samtidig kontrollerer de selv analyserne.

Det mener lederen er et objektivt problem, men det er ikke noget problem i Arezzo.

Er der en offentlig diskussion om arbejdsmiljø?

Der er mest en offentlig diskussion om det ydre miljø og G. mener arbejdsmiljødiskussionen er kølnet kraftig af i de senere år.

Bibienna, Onsdag den 4. oktober 1989

Besøg i USL'en i Poppi

Til stede: Præsidenten, lægen (som selvfølgelig er chefen) og to teknikere, hvoraf den ene er Italo Goretti, vores kontaktperson.

Området

USL'ens område er et mellemindustrialiseret område med flere administrative og kulturelle funktioner. Området består af fire dale. I disse dale er der meget land- og skovbrug. Dog er der de sidste 10 år sket en del industrialisering. Denne her dal er den mindst industrialiserede.

Landbrugets arbejdsmiljø er der ikke gjort så meget ved, da der ikke er nogle ansatte, kun selvstændige. Gjort mere ved skovbruget. For de områder, hvor der ikke er ansatte, tilbyder USL'en rådgivning, som især de selvstændige håndværkere har taget imod.

Området har iøvrigt været præget af stor affolkning, de unge tager til byen.

Området er på 700 kvadratkilometer. Der er bl.a. to store cementfabrikker, som giver ydre miljøproblemer. Vigtige for beskæftigelsen.

Desuden papirindustri, tre fabrikker med ialt 353 ansatte.

Der er et teknologisk højt niveau på de tre fabrikker.

Træindustrien er gammel i området. Der har været en stigning inden for branchen inden for souvenir og kunsthåndværk.

USL'ens personale

- 1 læge som er ansvarlig for den arbejdsmedicinske del.
- 2 lægekonsulenter à 10 timer
- 1 planlægger (tekniker)
- 1 kemiker
- 2 elektroteknikere
- 1 mekaniker

USL'en følger 3.000 virksomheder med 11.729 ansatte.

Opgaver

- Kortlægge risici, f.eks. stoffer og materialer
- Rådgivning
- Udarbejde og fremlægge risikokort for området
- Tilbage melding til offentligheden
- Kursusvirksomhed
- Kontrol af maskinparken
- Oplysning.

USL'en fungerer både som kontrol og vejleder.

Prioriterer opgaver i forhold til produktionen og sygelighed.

Prioriterede områder og brancher

Cementindustrien: Er i gang med undersøgelser på cementfabrikken Baraclit.

Sikkerhedsmæssig planlægning i forhold til alvorlige ulykker, på baggrund af Seveso.

Registrering af cancersygelighed.

Risikokort.

Asbestproblemer er i gang på Baracklit. Som sædvanlig ikke noget om ergonomi og psykisk arbejdsmiljø.

Brancher, byggeindustri, træ, metal, værksteder og skovbrug.

Formål

At inddrage arbejderne og fagforeningerne og i dette samarbejde satser man på, at der skal handles på baggrund af USL'ens undersøgelser.

41.

At lave ulykkesforebyggelse og koordinere helbredsundersøgelserne, som basislægerne i området regelmæssigt foretager. Helbredsundersøgelserne bruges både til at få de skadede under behandling, til sekundær forebyggelse og til at undersøge risikogrupper. Undersøgelsesresultaterne bruges både over for den enkelte og virksomheden.

Møde igen om eftermiddagen med USL'en (læge og Italo) og fagforeningsrepræsentanten.

Vi spørger:

Hvordan får USL opgaverne?

nten tilkalder arbejderrådene USL, eller USL tager selv en opgave op og henvender sig.

Fordelingen mellem disse to former for opgaver afhænger meget af hvilken sektor det drejer sig om:

Et eksempel er den metal-mekaniske sektor. Her er der mange små virksomheder. To dage om ugen bruger USL til at opsøge virksomheder, som ikke selv henvender sig. Ugens tre andre dage går med at besvare henvendelser samt til at godkende nye virksomheder, vedrørende både det indre og ydre .

Arbejdet med at godkende sådan en ny virksomhed foregår i en tværfaglig offentlig kommission, hvor USL og hygiejnefolk deltager.

Vi spørger, om man har travlt i USLen?

Lægen svarer at hun, som har været i funktion et års tid har travlt, fordi hun skal iværksætte de undersøgelsesprogrammer, som de 10 timers konsulenter i området (de praktiserende læger) skal gennemføre efter hendes retningslinier.

Teknikeren ITALO overtager foredraget:

I dette område af Italien har vi den mest avancerede arbejdsmiljølovgivning i verden. Men det er en rammelov, eksempelvis angiver den ingen grænseværdier. eksempelvis står der om støj, at den skal sænkes mest muligt. USL bruger mest ISO normerne i det daglige arbejde.

talo tager sig mest af støj og vibrationer.

En opgave kan begynde med et møde med fabriksrådet, hvor opgavens omfang aftales. Dernæst følger fabriksbesøg, eventuelt arbejdspladsmålinger. Eksempelvis har man gennemført 40 støjmålinger på Baraclit som kortlægning.

Så afholdes der fællesmøde med fabriksrådet om resultaterne og løsningsforslag . Man støjdæmper helst ved kilden.

Hvis virksomheden herefter ikke følger løsningsforslaget, kan USL afgive et påbud. Afgivelse af påbud er en offentlig handling. Derefter kontrolleres, om påbudet følges, evt. med kontrolmålinger. Hvis det ikke følges, kan sagen meldes til politiet. Sådan ser sytemet ud i teorien.

I praksis er det svært at få virksomhederne til at lave de foreslåede løsninger, men man forsøger at diskutere med dem derom.

Sidste år havde man haft 30 retssager, heraf tabte man 30%.

Man politianmelder hyppigst ved arbejdsulykker.

Man må sige at et sagsforløb er afhængigt af arbejdernes vilje og forståelse.

USL kan også lukke en virksomhed. Det er sket med en asbestforbrugende virksomhed a la Baraclit.

Vi spørger om arbejdsgiverne kan klage over USL?

Svaret er at det aldrig er sket., formentlig fordi virksomhederne mandsopdækker USL folkene under deres virksomhedsbesøg, og dermed kontrollerer ders aktiviteter.

Vi spørger hvordan USL kan have både påbydende og rådgivende funktioner?

'at 'usl kan gå på to ben har en historisk baggrund. Ledelsen af USL er jo politisk valgt, i Toscana har man en rød tradition, hvorfor der er god tradition for, at arbejderne stiller arbejdsmiljøkrav, modsat i Syditalien. Men at ledelsen af USL er politisk valgt, betyder naturligvis også, at USLs gennemslagskraft er uhyre forskellig i forskellige regioner. Den kvindelige lægeleder fortæller, at det altid har været læger, der leder de arbejdsmedicinske enheder i USLerne. De har en fireårig overbygning på deres embedseksamen, men ingen toksikologisk uddannelse?? De må ikke behandle som USL ansatte.

De arbejdsskadede sendes til en arbejdsmedicinsk klinik i Firenze m.h.p. behandling.

an har desuden et udbredt samarbejde med universitetet i ienna, bl.a. vedrørende vibrationer og motorsave.

Italo om statistikker:

De har betydning regionalt, for på nationalt plan er opsamlingen usikker på grund af de enorme foprskelle i arbejdsmetoder i de forskellige regioner.

Han fortæller iøvrigt, at da han startede i 1974 lavede de en silikoseundersøgelse. Her fandt man 20 med silikose ud af 100 ansatte. Da de gentog undersøgelsen i 1988, fandt de ingen silikosetilfælde ud af 115 ansatte.

Vi spørger, om de i USL en har haft opgaver med monotont arbejde?

Han svarer at det findes ikke i deres region, derfor har de heller ikke haft opgaver med stress.

Vi spørger, hvad de synes om målinger som metode?

Han svarer, at før de laver målinger snakker de altid med arbejderne om dem, men måledokumentation er et nødvendigt våben.

Underviser man i USL?

Italo: mange gange er det arbejderne der er de konservative, som f.eks. på Baraclit for 10 år siden. De strøede f.eks. asbest på gulvet for at tørre fugtighed op, og de tog jutesækkene med hjem for at bruge dem igen. Der er altså behov for opdragelse.

Men egentlige kursder holdes mest for fagforeningerne, så de faglige repræsentanter kan videregive det indlærte til deres kolleger. For eks, afholdes i november et tre ugers kursus for betonindustrien, i Firenze for alle i Italien, men dette er noget som Italo dog laver i sin egenskab af fagforeningsaktiv, og ikke som USL ansat.

Torsdag den 5. oktober 1989.

Besøg i USL i Poggi Bonsi (nær Siena)

USL har sin egen helt nye flotte bygning.

Vi modtages af præsidenten for USLen, den politisk valgte, som er fra kommunistpartiet.

Han starter med at påpege ligheder mellem Danmark og Italien som samfund overgåede fra bonde til industrialiserede samfund. Vedrørende vores besøg på krystalglasfabrikken får vi oplyst, at der er lavet et risikokort for virksomheden, og at arbejdsindsatsen derefter er fastlagt i en tre parts forhandling mellem arbejdsgiver, arbejderne og USLen.

Cheflægen for arbejdsmedicinsk afdeling, Fabio Strambi, gennemgik de opgaver, som USLen havde haft på den krystalglasfabrik, som vi skulle besøge samme formiddag.

1. Bly, arbejdet her er næsten færdigt, de er ved at offentliggøre en artikel med luft- og blodblymålinger, og resultaterne er acceptable. Resultaterne lever op til de europæiske grænseværdier for bly og til de mere restriktive regler for bly, som man har i Italien. Man ved nu, hvor i produktionen, man skal holde øje med blyet.

2. Varme og fysisk træthed. Her er der lavet en undersøgelse i sommerperioden, om efteråret, og om vinteren. Også her er ISO standarderne for temperatur, luftfugtighed og luftastighed anvendt, desuden svedafsondring, puls, iltforbrug og stofskifte. Virksomhederne arbejder selv sideløbende med ændring af forholdene, f.eks. afskærmning ved ilden og ved ovnene. USL har samarbejde med en belgisk professor om en ny metode vedr. sved: required sweat rate, så man er virkelig med i forreste række.

3. Asbest

4. Rygproblemer, ergonomi

5. olietåger

6. støj. Den er kortlagt og der udføres nu kontrolmålinger.

7. arbejdets organisation analyseres.

8. USL samarbejder med den privatansatte fabrikslæge om hudproblemer på virksomheden, og dette samarbejde bliver understreget som meget vigtigt.

Vi spørger, hvorledes USL lægerne samarbejder med de fabriksansatte arbejdsmedicinere.

Hvis virksomheden er samarbejdsvillig kan fabrikslægen lave de aftalte undersøgelser efter retningslinier fra USL.

Men USL kan rent faktisk pålægge en fabrikslæge nogle timers samarbejde.

Torsdag eftermiddag.

Paneldiskussion med en række folk:

Præsidenten for USLen fra i formiddags. En fagforningsmand fra kommunisterne, og senere også en fra de kristelige.

En biolog/ kemiker fra analyselaboratoriet, arbejdsmedicinsk afdeling, universitetet i Siena.

En fysiolog, som er ansvarlig for fysioterapeuternes arbejdsområde på universitetsklinikken i Siena.

Den ledende læge fra arbejdsmedicinsk afdeling af USL, Fabio Strami.

Præsidenten fortæller:

Indtil 1978 havde hver af de brancheopdelte fagforeninger sin egen sygekasse. Denne sygekasse tog sig også af sanitære opgaver.

De arbejdsløse var i en fattigkasse i det offentlige system. I 1978 med sundhedsreformen blev der ensartet social sikkerhed for alle i Italien. Sundhedssystemet blev uddelegeret fra statsmagten til kommunerne, som dannede USLerne.

Disse styres af inddirekte valgte politikere fra kommunalbestyrelserne.

I toscana er der 11 forskellige sektioner.

Herunder ydre miljø, arbejdsmiljø, decentrale centre i de enkelte kommuner, medicinske specialfunktioner, laboratoriefunktioner, apotekervirksomhed, dyrlægevæsen, socialrådgivning, administrative funktioner, kontrol med decentrale sygehuse.

Flere USLer kan gå sammen om at varetage en af de overordnede funktioner, idet den enkelte kommune ikke skal dække alle funktioner, men kan samarbejde med andre kommuner herom.

Lederne fra de enkelte afdelinger danner en teknisk ledelse af USL.

Hver opgave skal godkendes dobbelt, teknisk og politisk.

For tiden diskuteres ændret finansiering, skal den være kommunal eller statslig.

Vi spørger, om denne USL form er unik i verden?

De svarer, at visse sundhedsvæsenet i verden ligner, men det specielle ved det italienske struktur er den stærkt decentraliserede struktur. Italien har meget lave udgifter til sundhedssektoren, kun 5,5% af bruttonationalproduktet.

Vi spørger, om det ydre miljø er på vej ud, fordi området er for stort for USL?

De svarer, at det er en fordel, at det er med i USL, det er kun de politiske højrekræfter, der vil have det privatiseret.

Fagforeningsmanden fra kommunisterne, CGIL fortæller:

Det vigtigste i sundhedsreformen fra 1978 var, at beslutningerne blev decentraliseret helt ud på de enkelte virksomheder.

Desuden blev de tre store italienske fagforeninger tvunget til at arbejde sammen for at få mindre svingninger i styrkeforholdet til arbejdsgiverne.

På de større virksomheder er det en bestemt gruppe under arbejderrådet, som tager sig af miljøet, på de mindre virksomheder er arbejdet i arbejderrådene ikke opdelt.

Det er svært at forene kampen om at bevare beskæftigelsen med kampen for et bedre arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøloven er en rammelov uden reelt indhold, den giver ingen støtte i kampen, man må gå videre end loven.

Kontakten til USL går f.eks. over ønsket om kurser for sikkerhedsrepræsentanter og for arbejdsledere.

USLs inspektive og kontrollerende funktion kan være mere kompliceret at anvende end den rådgivende funktion.

I dette område er der 16.683 ansatte på 3500 virksomheder, fordelt på mange brancher.

USL og fagforeningerne lægger sammen planer om intervention i de forskellige sektorer.

Der er 7000 organiserede arbejdere, heraf 6000 i den kommunistiske fagforening.

Fabio Strame, lægeleder af den arbejdsmedicinske afdeling i USL fortæller:

denne afd. er brancheopdelt med en læge og en tekniker i hver branche. Der udarbejdes risikokort for området. Man prioriterer dødsulykker og alvorlige erhvervssygdomme mesoteliom. Dernæst prioriteres resten i samarbejde med fagforeningerne.

Note:

vi får den oplysning at loven om arbejderrettigheder fra 1970 kun gælder for arbejdspladser over 15 ansatte. På de små virksomheder er der ingen fabriksråd.

Sikkerhedslederen fra akrystalglasfabrikken fortæller:

Vi har gerne villet komme ud over, at USL har en kontrollerende funktion, til et mere direkte samarbejde med USL.

Selvfølgelig efter aftale med fabriksrådet.

Vi spørger arbejderrådets repræsentant fra den virksomhed, om de har den indflydelse på arbejdsmiljøet, som de gerne vil have?

De svarer at samarbejdet er udemærket, men CGIL tilføjer: vi har tidligere været i alvorlige konfliktsituationer, vi har prøvet med magt, men vil helst med samarbejde. Et konfliktberedskab er dog nødvendigt som pres.

Vi spørger, hvorfor USL ikke har prioriteret ergonomien?

Fabio svarer, at dette område endnu ikke har haft megen opmærksomhed, men nu har man taget fat på det siddende arbejde, og så rabler han af sig, så man kan høre, at han kender den nyeste forskning på området.

Vi spørger om USL har andre funktioner end indre og ydre miljø.

USL tager sig også af børn og gamle og det øvrige sociale område.

Om fysiologens arbejdsopgaver, hun er hospitalsansat:

De foretager en evaluering af de henviste arbejdere med arbejdsskader via spørgeskema om symptomer. De bruger et andet skema til ekspositionsoplysning nu og tidligere. De foretager klinisk undersøgelse af ryg, og undersøgelse af arbejdsstedet. Dernæst foretager de en evaluering af personen efter sygelighedgrad. Der er rygscole og andet uddannelsesarbejde over for den enkelte patient. Men rådgivning om ændring af arbejdspladser overlader de til USLen, ofte efter hendes anbefalinger.

Biolog/kemikeren fra Institut for arbejdsmedicin, Universitetet i Sienna:

På instituttet laver vi bl.a. rådgivning af USLerne, hvoraf der er tre i Sienna. Hos dem er der ansat 6 læger, 3 kemikere, 1 geolog, 1 biolog. De tager sig af arbejdsskadesager. Behandler erhvervssygdomme. Erhvervsbetinget cancer og lungelidelser, har en erhvervsepidemiologisk afdeling.

De ser specielt sager fra landbruget, træindustri, skotøj, opløsningsmidler og sygdomme efter metalbelastninger.

De har rådgivende funktioner, kan ikke intervenere på virksomhederne. En fabrik kan dog godt købe en specifik opgave på instituttet.

Vi spørger om der er krav om helbredsundersøgelser fra arbejderne? Og vi prøver også at spørge, om holdningen til værdien af helbredsundersøgelser?

De svarer, at nogle slags helbredsundersøgelser skal man have efter anvisning fra USL, og nogle er vedtaget gennem deres overenskomster, betalt af virksomheden. Sp. om værdien af helbredsundersøgelser forstår de simpelthen ikke.

Vi får på et andet tidspunkt at vide, at ofte foregår helbredsundersøgelserne via den fabriksansatte læge, men efter vejledning fra USL. Arbejderrådene er med til at vedtage programmerne, og iøvrigt er resultaterne offentlige. Vi kom dog ikke rigtig i dybden med tavshedspligter m.m.

Fabrikslægen fra krystalglasfabrikken rejste det problem for os, at der er en modsætning i, at USL først stiller krav til virksomheden om f.eks. blyundersøgelser. Dernæst viser det sig, at der er ikke andre laboratorier i området end USLs eget, som kan analysere disse prøver, som virksomheden betaler for at få analyseret. Til sidst skal USL godkende prøverne....

Kærlig hilsen

Pine, Tora og
Karin

Aktiviteten på arbejdspladserne og i fagforeningerne

I 70'erne var der større interesse og aktivitet omkring arbejdsmiljø. Fagforeningerne har været presset væk fra arbejdsmiljøarbejdet i kampen for at bevare beskæftigelsen. De sidste år har det vendt lidt. Arbejderne er blevet mere aktive, der er løbende møder mellem USL'en og fabriksrådene, og de bliver kaldt ud til flere møder med både fagforeningerne og fabriksrådene. I de perioder hvor USL'en ikke er blevet kaldt så meget ud, har de lavet kontrol på de små virksomheder uden fabriksråd.

Møde med fagforeningen (CGIL)

4/10-89

Bibienna.

Til stede: Den repræsentant fra fagforeningen, som er ansvarlig for arbejdsmiljøarbejdet.

Han fortæller, at der hvert 3. år er overenskomstforhandlinger, hvor der også fastlægges normer og regler om arbejdsmiljø. Det har f.eks. været generelle sikkerhedsregler for underentreprenører. I der findes ingen præcise formuleringer om arbejdsmiljø, bortset fra en aftale om støv i cement--overenskomsten.

Fagforeningen satser på det forebyggende arbejde. Virksomhederne har for at opfylde reglerne brugt egne læger til at dokumentere, at der ingen problemer var. Samtidig fik folk silikose og høreskader. På den baggrund har fagforeningen startet et samarbejde med USL. De har f.eks. på Baraclit samarbejdet om de klare arbejdsmiljøproblemer, støv, støj og asbest.

Formålet er at øge bevidstheden, at kollektivisere problemerne og at få arbejdsgiverne til at forstå det.

Fagforeningen mener det interne og eksterne miljø er lige vigtigt og hænger sammen, de tager sig af begge dele i et godt samarbejde med USL'en. Fungerer ikke lige så godt i andre zoner. Der er en vis skepsis over for den kommunistiske fagforening på arbejdspladserne og der kan især være problemer med at komme ind på de små virksomheder, hvor de kan bruge USL'en som adgangskort.

Arezzo 4.10.89: CGIL Bibbiena - Gørksat

Mødet med den lokale formand for CGIL foregik på Camera del Lavoro, som jeg opfatter som et fælleskontor for de forskellige fagforeninger i området. Er det rigtigt?

Arbejdsmiljøpolitik ?

Nye overenskomster hvert 3. år rummer også ting omkring arbejdsmiljøet. Det økonomiske boom har betydet større udnyttelse af arbejdskraften, derfor nødvendigt med forebyggelse. Virksomhederne bruger deres egne læger til at bevise, at reglerne er overholdt. Alligevel ses høreskader og lungeskader, silikose f.eks. Nødvendigt at samarbejde med de offentlige myndigheder for at mod-dokumentere.

Baraclit?

Fagforeningen har været med til at opstille nogle enkle mål for indsatsen omkring støv, støj og asbest. Det har skærpet bevidstheden hos arbejderne omkring de kollektive problemer.

Største problemer?

De mindre virksomheder har en bred vifte af problemer, de store er lettere at overskue og håndtere.

Kan I komme ind på virksomhederne?

Der er en gammel skepsis overfor fagforeningerne, så det kan godt være et problem. Der bruger vi så USLen for at få muligheden for at slippe ind.

Strejke for arbejdsmiljø?

I 70erne var der en større entusiasme...

Eksempel på arbejdsmiljø i overenskomst?

Aftale med cementfabrik, der skulle til at investere 30 mia om at have miljø med som tema, specielt støvproblemet.

Det var en lokalaftale formidlet gennem offentlige myndigheder(?) Men der er også arbejdsmiljøstof i landsdækkende overenskomster.

Arezzo 5.10.89: møde i banken

Her er mine noter virkelig tynde, hvilket muligvis skyldes det dårlige indeklima i banken, som USL iøvrigt havde undersøgt. En anden forklaringsvariabel kan være den overdådige frokost, som jeg vil referere punktvis:

1. antipasti, skinke, pølse
2. risengrød-camoufleret ostesovs med risengryn
3. penne con persille/skinke-sovs
4. vitello lumbago, grillkalvekotolet med spinat
5. cassatais, 2 skiver
6. cappucino

Nuvel.

Vicepræsidenten, den kommunistiske æggeskal, fortalte indledningsvis om sundhedsreformen 1978, hvorefter hver en kommune havde at oprette en USL. I Toscane med følgende funktioner:

- ydre miljø
- arbejdsmiljø
- byplan
- medi
- soci
- vete

USLen

Repræs
bevids
er en
strate
Ka det

En per
beving

Ellers
- Fabi
- en f
- en k

Konklu

Jens t



ljø-
ksomheder
CGILs
arbejdsgiver.

så nogle

ater ?

Hotel
Sclavini

Møde i Casa di Lavori (arbejdernes hus) i Bologna d. 6.10.89

Arrigo Tolomelli

Vi talte med ~~Arigo Tomelli~~, miljøsekretær i FIOM (Metalarbejderforbundet) og ~~Fabri~~, generalsekretær i FLM.
Fabri

Metalfagforeningerne i Bologna-området

Der er 43.000 metalarbejdere i området. Heraf er 20.000 organiseret i FIOM, 2.600 i CISL og 1.900 i UIL. Organisationsprocenten er altså ca. 50%. Det største problem er den lave organisationsprocent blandt kontorarbejderne indenfor metalindustrien. Kun 20% af dem er organiserede. For få år siden var det 35%.

Metalindustrien er den største industribranche i området. Ca. 1/2 af metalarbejderne arbejder i industri med mellem 15-1500 ansatte. Resten arbejder for små håndværksmestre med mellem 1-30 ansatte. Der er forskellige typer overenskomster for industri og håndværksmestre.

De har tabt medlemmer blandt kontorarbejderne fordi Metalarbejderforbundet, som traditionel massearbejderorganisation, især har beskæftiget sig med spørgsmål om løn og uddannelse. Fagforeningerne har derfor været for sent ude med at tage sig af kontorarbejdernes specielle forhold. Især har de ikke givet svar vedr. ny teknologi på kontorområdet. Kontorarbejdet er med den nye teknologi blevet opsplittet og individualiseret. Derfor er fagforeningerne nu igang med at lave materiale og stille krav, der organiserer arbejdet mere socialt.

Næste år skal der indgås nye overenskomster i jern -og metal. Fagforeningerne rustet sig til det, og har opstillet krav i 50 punkter, som bl.a. forholder sig til ny teknologi.

Uddannelse1. BFU

For 15 år siden fik Metalarbejderforbundet en BFU-aftale, som betyder, at alle har ret til 150 timers betalt frihed til selvvalgt uddannelse årligt. Arbejdsgiverne betaler tabt arbejdsfortjeneste, og staten betaler for og tilrettelægger kurser/uddannelser.

Denne uddannelse kan ses som supplement til skoleuddannelsen, idet en del af specielt de ældre kun havde 5 års skolegang.

FIOM har ikke foretaget en samlet vurdering af pædagogik og indhold i BFU-tilbuddene. Men så vidt Arigo ved, er erfaringerne gode, og lærerne er meget motiverede. Han mener ikke at arbejdsgiverne blander sig i disse uddannelser. En del af arbejderne med 5 års skolegang har f.ex. taget 3 års pensum på 1 år.

Erfaringerne med BFU er i det hele taget positive. I de seneste 4-5 år har ca. 10.000, eller ialt 25% af alle metalarbejderne i området deltaget. Både mænd, kvinder og arbejdsløse har benyttet muligheden.

Det er svært at vurdere om der er en direkte beskæftigelseseffekt af BFU. Der er lokale aftaler på virksomhederne om, at mellem

4-10% af arbejderne samtidig kan være afsted på BFU. Arbejderne bestemmer selv hvor mange timer dagligt/ugentligt de er på BFU.

2. Fagligt kvalificerende uddannelse

Der er også mulighed for teknisk/maskinrelateret uddannelse. - Ligeledes 150 timer årligt. Dette betales udelukkende af arbejdsgiverne. Denne specialiserede uddannelse fungerer mindre godt.

3. Fagforeningsuddannelse

Kurser der afholdes af fagforeningerne må fagforeningerne selv betale. De holdes udenfor arbejdstiden.

FIOM arrangerer dels kurser for alle arbejdere og dels for arbejder-rådene. For arbejdderrådene vedkommende har de ret til betalt tid til fagligt arbejde. - Som rettesnor 2 timer pr. ansat pr. arbejder-rådsmedlem. Dette varierer og indgås som lokalaftaler.

En del af rådsmedlemmerne bruger denne tid til uddannelse, især om arbejdsmiljø, sikkerhed, sygesikring og sociale forhold, overens-komstforhold.

Arbejdsskader

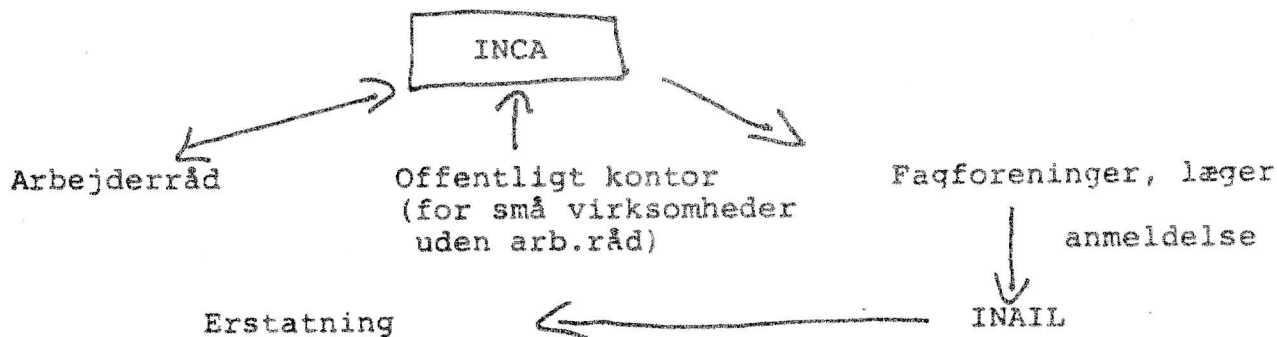
Der laves ikke statistik over arbejdsskader i Italien.

Arbejdsskader anmeldes til INAIL (a la Sikringsstyrælsen), hvor der bl.a. er ansat læger. Der er ikke knyttet forebyggelse til INAIL, udelukkende evt. erstatningsudbetaling.

Kun læger, inkl. fagforeningernes læger kan anmelde til INAIL. Lov-givning forpligter lægerne til at anmelde, men det er arbejderne/fagforeningerne der skal bevise at skaden er arbejdsbetinget.

Ved erstatningskrav til virksomhederne stiger deres forsikrings-præmie. Men Arigo mener ikke at dette har foranlediget arbejds-giverne til øget forebyggelse (obs præmiegraduerings-debatten i DK!).

CGIL har etableret et råd af læger, INCA, der samarbejder med ar-bejdere, fagforeninger og INAIL i følgende struktur:



INCA er for nyligt begyndt at lave kurser for arbejdere om arbejds-betingede sygdomme for at øge bevidstheden og få problemerne frem i lyset. Desuden satser fagforeningerne på at mindst 1 person i arbejdderrådene er hovedansvarlig for dette område. Disse folk får særlig uddannelse.

Hvilke sygdomme anmeldes

Især følgende anmeldes:

- Allergi, tumorer, kredsløbssygdomme
- Arbejdsulykker, nedslidning (Alle lidelser i bevægeapparatet anerkendes, hvis det kan bevises (hvilket sjældent sker) at årsagen er arbejdsforholdene. Der er ingen lovgivning vedr. bevægeapparat-belastninger, men der er for øjeblikket forhandlinger mellem INAIL og INCA)
- Høreskader

Ca. 30% af metalarbejderne i Bologna-området får eller søger erstatning for arbejdsskader (obs: stadig usikkerhed om spørgsmålet blev korrekt forstået!). Erstatning tildeles efter en mæn-tabel.

Problemet er at folk mangler uddannelse. Mange mener stadig at det er naturligt at blive syg. Arigo mener at vejen frem er uddannelse og faglige aktioner.

Arigo fortalte om et eksempel fra en chromfabrik. Her gik FIOM ind og lavede en undersøgelse sammen med en læge. Det viste sig at samtlige arbejdere var skadede, men de vidste ikke selv at deres gener skyldtes arbejdet. 100% fik erstatning, men alle fortsatte i arbejdet, fordi erstatningen ikke er stor nok til at man kan ophøre med arbejdet.

Risikofaktorer i arbejdet, jfr. FIOM

FIOM opererer med 4 risikoområder:

- Lys, støj og temperaturforhold
- Kemiske stoffer
- Fysisk træthed, belastende arbejdsstillinger
- Mental træthed, stress

De første 3 er stabile med hensyn til udbredelse, eller svagt faldende. Den sidste er stigende. De mener at psykiske belastninger er ved at være det største arbejdsmiljøproblem.

Vi kan kontakte Arigo Tomelli og andre i FIOM/Bologna gennem Francesco Violante på USL 28, Bologna.

ref. Gorm, Steen, Anne

AFSLUTNING:

Arbejdsmiljøspørgsmål indgår i overenskomstforhandlingerne i Italien.

Vores indtryk er, at i de kommuner, som er kommunistisk styret, har denne regel en positiv indflydelse på arbejdsmiljøforholdene.

Medens arbejdsmiljøarbejdet i de borgerlige kommuner ofte nedprioriteres.

- Der kan godt laves lokale aftaler om arbejdsmiljø mellem de tre fagforbund og arbejdsgiverne.
- Ofte er der ikke nogen sikkerhedsrepræsentant eller sikkerhedsorganisation på arbejdspladserne. Her er det fabriksrådet, der står for sikkerhedsarbejdet.
- Sikkerhedsuddannelse er op til de enkelte fagforeninger.
- Arbejdstempoet ser rimeligt afslappet ud. Selv om der arbejdes på akkord på byggepladser, tager de det roligt. Dette kan bl.a. skyldes mangel på arbejdskraft.
- Faglig uddannelse er en mangelvare, en af grundene hertil er, at der mangler gode lærere, derfor ansætter man ofte ufaglærte folk til et arbejde, hvis de kan finde ud af det (specielt inden for byggefagene).
- Asbest behandles ikke med større forsigtighed. Det er forbudt inden for det offentlige byggeri at bruge asbest.
- Itallenerne er ikke hurtige til at indføre EF-reglerne om arbejdsmiljø. Asbestdirektivet og blydirektivet kendte man knap endnu, selv om direktiverne skulle have været gennemført for flere år siden.
- På farve- og lakfabrikken kendte man ikke til at opløsningsmidler kan give hjerneska-
de, selv om hjerneska-
de er anerkendt som erhvervsskade i Italien.
- Det var historisk set de samme kræfter som i Danmark (fagbevægelsen og akademiske/læger) der stod bag gennemførelsen af den nye arbejdsmiljølov og de tilsvarende strukturer, som vi kender i dag.
- I modsætning til Danmark er alle funktioner: Arbejdstilsyn, Bedriftssundhedstjenesten og Arbejdsmedicinske klinikker samlet i en organisatorisk enhed. Det har afgjort fordele, når alle parter tilstræber de samme mål, har "rene" hensigter og er den samarbejdsvillige. Ellers vil der kunne opstå problemer. Det er f.eks. uheldigt, når den samme institution både skal lave målinger og evaluere sig selv.
- Det ser ikke umiddelbart ud som en fordel, at lægerne i dag er alene om den centraliserede ledelse af de arbejdsmiljøenheder under USL der hedder h.h.v. SMPIL (servizio di medicina preventiva et igiene del lavoro) i Bologna og SPISLL (servizio di prevenzione igiene e sicurezza nel luoghi di lavoro) i Arezzo.
- Det er imponerende at studere "mappa di rischio", som er instrumentet for en målrettet fremgangsmåde i arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljøriskici er beskrevet på en detaljeret måde, og derefter er de prioriteret med henblik på hvor mange ressourcer, der skal anvendes på dem og hvornår.
- Der er overraskende ingen psykologer eller terapeuter ansat. Psykisk arbejdsmiljø og fysisk nedslidning er ganske vist anerkendt, men meget lavt prioriteret.
- Selv om arbejderne i Norditalien står bedre end i det øvrige Italien, er krisen også slået igennem her, og det har også indflydelse på det lokale arbejdsmiljøarbejde. Der er ikke så meget faglig interesse for det i dag som for 10 år siden.
- Alt i alt er der mange indtryk, der bl.a. viser, at problemerne kan løses på mange forskellige måder. Itallenerne har også gode ideer ... Vi burde samarbejde mere for at lære af hinanden.



Italiens italienske insiminering 1989.

Aktionsgruppen, arbejderne, akademikerne afviser
anskuelser angående.

Støvlelandet som sløvt slapt slumrende skandaleland.

Summa - Sumarum.

Proletarerne prøver primært paradernes pågående pres,
mens miljøet, maskinerne, menneskene, mødrene, maverne,
musklerne måles, mens materiens materielle marv mister
megen menneskelighed.

Italiensk insiminering indgyder international
irritabilitet, imens instrumentale instrukser
instruerer industriens irrationelle irriterende iver.
Ganskevist - godgørende global gennemskuelighed giver
gennemgående gruopvækkende gru.

Vi visionaliserer visionernes venlige venstreorientere-
ring. -

Videnskabelig vendetta venter.

Verden venter.

Venter vi !

Niels Erik Danielsen