

AAA

AKTIONSGRUPPEN ARBEJDERE AKADEMIKERE

STUDIETUR TIL VALENCIA
SEPTEMBER 1993



SAN PANCRACIO mártir
Abogado de salud y trabajo

Studierapport udgivet af AAA, Valby Lnaggade 55, 2500 Valby

Telefon: 31 16 60 43

Redaktør: [REDACTED]

Tryk: PROSA

Oplag: 30

Indhold

Indledning

Comissions obreres

CC.OOs struktur, arbejde med arbejdsmiljø og sundhed

Arbejdspladsbesøg

Autoværkstedet "Auto-Casa S.A.. Mercedes"

Byggeplads "Arcade"

Universitetshospital

Elektronikvirksomheden "Celsa"

Arbejdsmedicinsk klinik/Arbejdstilsyn

Arbejdsskadeforsikringskassen "Mutua"

Lufthavnen i Valencia

"Rhone Poulenc"

Arbejdsskdestyrelse og socialcenter INSS

Stålvalseværk "SIDMED"

Græsrodshuset "Casa Verda"

Kraftværket "Termica Castellon"

Apelsinplantage "Coagri"

Aflutning

Parc natural de L'Albufera

Deltagerliste

Da spaniens land var på færde
og kampråbet lød fra Valencia
fra hele Danmark sig meldte
en skare rede til strid
en hær mangfoldig og broget
en hær hvis ingen tale forstod
- Men hvad har ord vel at sige
- når bare det gælder gå på.

Dødens fald, hjernes skade
ryggens knæk, barnets forgiftning
kan vi alle forstå

Vi fandt døden hernede
som del af en usikker sag
350 i byggeriet pro anno
vi bøjer stille vort hoved
og sænker vort blodrøde flag

Der går et spøgelse gennem Europa
ildsjælenes spøgelse
ildsjæle i alle lande
brænd ikke ud
proletariatets miljø er i fare
kampråbet lyder fra alle lande
vi er mangfoldig og broget
vi er brødre og søstre som
hinandens tale ikke forstår

- Næh hvad har ord vel at sige
- når bare det gælder gå på.

- Næh hvad har ord vel at sige
- når bare det gælder gå på.

Niels Erik Danielsen, september 1993

Besøg hos CCOO, Comisiones Obreros den 13. september 1993.

Den første formiddag på studieturen var afsat til et introduktionsbesøg hos vore værter, den ene af de to store spanske fagbevægelser.

Den politisk valgte formand for miljøarbejdet i Valencia provinsen, Fernando Rodrigo indledte:

Arbejds miljøet har stigende betydning i fagforeningsarbejdet og bliver centralt i forhandlinger.

Man venter dog fortsat på, at den nye arbejdsmiljølov skal blive vedtaget. Den bygger på EF tilpasning, og er færdigforhandlet af fagforeningerne. Men den er ikke vedtaget i parlamentet. Dette betyder, at så længe denne spanske grundlov på arbejdsmiljøområdet, gælder de EF-love, som er en følge af denne generelle rammelov ikke (et eksempel er ret til skærmbriller).

Under Franco diktaturet 1939-76 var der en korporativ, frankistisk fagbevægelse. D.v.s. en ikke-demokratisk organisation, hvor de udpegede repræsentanter var loyale Franco-folk.

Allerede i 1940'erne var der de første sporadiske arbejderkampe.

I 1950'erne dannedes de første arbejdergrupper CCOO, først i minerne i nordspanien. Det skete ved, at man valgte nogle personer til at klare et bestemt problem. Derefter opløstes organisationen igen. Derved kunne de ikke forfølges på længere sigt, men den kunne jo altså heller ikke fungere fortsat.

Venstrefløjens indså at organisationsformen var effektiv til at undgå undertrykkelse.

CCOO grupperne bliver efterhånden mere stabile, specielt inden for brancherne byggeri og metal. Der dannes fælles ledelser.

Men så startede systematisk undertrykkelse.

Der var mange forskellige partier, som deltog i dannelsen af CCOO, kristne, socialistiske og kommunistiske.

I 1973 anholdes hele CCOO's ledelse, inklusiv præsidenten Camacho, og idømmes i proces 1001 25-30 års fængsel.

1975 dør Franco.

1975-78 kaldes fasen med overgang til demokrati, og i 1978 legaliseres politiske partier og fagforeninger. Grundloven vedtages. Den mere socialdemokratiske fagforening UGT dannes og konkurrerer med CCOO om medlemmerne.

Der kommer en lov om faglige valg til repræsentation af arbejderne: I alle virksomheder med over 6 ansatte skal der vælges repræsentanter hvert fjerde år. Alle ansatte, uanset fagforeningsmedlemsskab eller ej, deltager i valgene. UGT og CCOO opstiller hver deres kandidater. De resultater, som opnås i forhandlinger gælder alle, uanset fagforeningsmedlemsskab.

Et sådant system har gode demokratiske ideer, men stimulerer ikke til, at man melder sig ind i en fagforening. Desuden er der den ulempe, at fagforeningens

repræsentanter er stemplede, og måske kommer bagest i jobkøen.

Idag forhandler fagbevægelsen også på områder, man ikke tidligere har forhandlet om: pension, arbejdsløshed, uddannelse. Dett er resultat af 14. december 1988: generalstrejken.

CCOO og UGT nærmer sig hinanden i disse år for at opnå fælles resultater. CCOO har normalt flertallet på de store arbejdspladser, og UGT på de mellemstore og små arbejdspladser.

For tiden er temaet at demontere velfærden, men Spanien har Europas højeste arbejdsløshed på 23%.

Lidt om det spanske politiske system.

Modellen er den føderale stat, altså en samling af autonomier. I Spanien lever nationaliteter, som historisk har tradition for selvstyre, så Spanien er en nation af nationer.

1978 grundloven gav regionerne vide beføjelser på delområder som uddannelse, sundhed m.m.

Der er valg hvert 4. år til byråd, regionale regeringer og centralregeringen.

Seneste valg til centralregeringen var 6. juni 1993, hvor socialisterne beholdt magten, men uden det absolutte flertal, som de hidtil havde haft.

For 2½ år siden var der valg i regionen Valencia, hvor socialisterne vandt, men i byrådet Valencia har højrefløjen flertallet.

Forhandler på arbejdsmarkedet er tre-parts: der nedsættes en central kommission fra økonomiministeriet, arbejdsministeriet, fælles UGT/CCOO (fordelt efter valgresultater) og repræsentanter for arbejdsgiverne.

Her forhandles først om temaerne. For eksempel er sociale spørgsmål også til forhandling, selvom arbejdsgiverne havde ønsket at undgå dem. De forventede nemlig forringelser gennemført af det højredrejede parlament.

Efter forhandlingerne, forelægges de områder, som vedrører statsbudgettet, i parlamentet som lovforslag.

Der findes kollektive overenskomster for eksempel på metalområdet. Resultaterne her er selvfølgelig afhængig af resultaterne i de centrale forhandlinger.

I en forhandlingsdelegation kan der være andre fagforeninger end CCOO og UGT, men disse dækker ca 90%.

Det kan forekomme, at et forhandlingsresultat kun indgås af den ene fagforening, og det dækker derefter kun dennes område.

Der er masser af sort arbejde i Spanien. 33% er ansat på korttidskontrakter.

Regionen Valencia.

CCOO og UGT har hver 100.000 medlemmer, hvilket svarer til 20-25% af de erhvervsaktive. Det er højt i forhold til syds Spanien.

I 1990 havde UGT 40% af delegaterne og CCOO andre 40%.

CCOO har ca 10.000 valgte repræsentanter i regionens virksomheder, mens UGT har 11-12.000 repræsentanter. Disse repræsentanter er valgt af 60-80% af de ansatte. Der findes **tillidsmandsbeskyttelse** og TR har et antal timer til rådighed afhængigt af antal ansatte. der findes også fuld tids ansatte tillidsmænd.

Arbejdsløshedskasserne er helt uden for fagforeningernes område, rent statslige, hvilket fagforeningerne protesterer imod.

Hvad er begrundelsen for at oorganisere sig? Egentlig kun ideologisk og historiske grunde. Men idag også hurtig information, turisme, ferie og bolig.

Dominerende brancher i Valencia regionen er:

Træ: møbel industri

Tekstilindustri

Keramik

Byggeri

Metal (den store ford fabrik).

Turisme (udgør 11%)

Landbrug

skotøj

Der er fuldtidsarbejdende fagforeningsfolk, som besøger de mindre virksomheder: 10.000 virksomheder med mindre end 30 ansatte har på et år fået besøg for at organisere dem.

Arbejds miljøspørgsmål løses i Spanien mest gennem lovgivning, i modsætning til nordeuropa, hvor det ofte sker gennem forhandling.

CCOO's tekniske afdeling for arbejdsmiljø.

Vore værter: Rafael Gadea og Pere Boix er ansat her. Den første er arbejdsmiljøtekniker, den sidste er læge.

De er lønnet af regionen Valencia, men udlånt til CCOO, som en del af overenskomsten mellem CCOO og den regionale regering.

Den spanske lovgivning om arbejdsmiljø stammer stadig fra Franco tiden: Der er en lov fra 1959 om helbredsundersøgelser, en lov fra 1963 om kontrol af nye virksomheder og en lov fra 1971 om risiko ved arbejdet.

En social lov fra 1974 fastsætter regler for arbejdsskade forsikring. Erhvervs sygdomslisten er fra 1978.

Siden 1978 er der kommet lov om arbejderrepræsentanter samt om det offentliges ret til intervention på virksomhederne i hygiejnespørgsmål.

Siden samarbejdet med EF fra 1986 er der udarbejdet en lov med EF tilpasning, men den er ikke implementeret endnu. Rammedirektivet fra 1989 forsøges tilpasset spanske forhold. Men følgedirektiverne gælder heller ikke endnu. Så konklusionen er at den nuværende lovgivning på området er spredt og huller og gælder f.eks. ikke offentlige ansatte. Der er intet om psykisk arbejdsmiljø. Men der kan laves fagforeningsaftaler lokalt, som nærmest har lovgivningskarakter.

Det gælder dog at virksomhederne er ansvarlige for de ansattes helbred.

Miljølovgivningen irea 1986 hjælper indirekte, fordi ydre miljø hensyn kan hjælpe på arbejdsmiljøet.

Den kontrollerende myndighed er den autonome regering. Der er ret til information om arbejdsrisici, til personlig beskyttelse, til uddannelse, til at stoppe arbejdet, hvis sikkerhedsudstyret ikke er der, hvilket sikkerhedsrepræsentanter også har ret til. Endelig er der ret til lægelig helbredsundersøgelse.

I praksis fungerer det dårligt: information om arbejdsrisici skal man oftest have gennem AT. Hvis man nægter at arbejde p.g.a. risiko, bliver man fyret. Der er eksempler på, at alle i fabriksrådet er røget ud.

De fleste ansatte i AT er advokater, som skal tage sig af en lang række sociale lovområder, og som kun bruger få procent af tiden på arbejdsmiljøspørgsmål. De ved heller ikke noget om det. AT havde f.eks. været på besøg på den virksomhed, hvor der senere døde 6 yngre mennesker af lungelidelse, men AT havde blot chekket deres ansættelseskontrakter.

Ud over AT er der et lokalt organ, Gabinete de Hygiene de Trabajo, en slags bedriftssundhedstjeneste, som tager sig af kontrollen af arbejdsulykker, kontrol af almen hygiejne på virksomhederne. De kommer på opfordring af virksomhederne. Laver også helbredsundersøgelser og kurser.

Endelig er der Mutuas, de private arbejdsskadeforsikringskasser. De laver også arbejdsmiljøundersøgelser incl. målinger, helbredsundersøgelser og kurser.

På selve virksomhederne er der:

Ved over 1000 ansatte: en virksomhedslæge, som laver systematisk helbredsovervågning og behandling. i praksis som en forlængelse af det offentlige sundhedssystem.

Der er også et fabriksråd, som er samlingen af tillidsrepræsentanter. Disse kan også tage sig af arbejdsmiljøspørgsmål. De har retten til at kontrollere arbejdsmiljøet, og de skal høres i arbejdsmiljøspørgsmål. Men det er ikke prioriteret område for fabriksrådet, ej heller blandt de ansatte.

Endelig skal der på disse store virksomheder være et sikkerhedsudvalg, men det er der ofte ikke eller også fungerer det korporativt (som virksomhedens forlængede arm).

I virksomheder med mindre end 100 ansatte skal der være vigilante de seguridad, en sikkerhedsrepræsentant, men udnævnt af ledelsen. SR status er ikke høj.

Fremover vil der ske en tilpasning af arbejdsmiljøloven til EF, og et skift i social lov efter pres fra fagforeningerne.

Et konkret resultat af generalstrejken i 1988 var at man skulle forhandle om arbejdsmiljøet. Der mangler f.eks. arbejdsmedicinske klinikker i offentligt regi.

AT's ineffektivitet er et andet stort problem. Bøderne er for små, og kun 20-25% af bøderne bliver rent faktisk betalt.

De største forhandlingssejre i den nye lov, som man nu venter på implementering af er:

Psykisk arbejdsmiljø er med

Offentlige ansatte er dækket

Der bliver større faglig repræsentation i sikkerhedsspørgsmål.

Arbejdsgivernes pligter konkretiseres.

Der kommer større institutionelle repressalier over for virksomhederne fra de offentlige institutioner.

Der dannes et Arbejdsmiljøinstitut.

Enhver virksomhed skal have en ansvarlig for sikkerheden.

Fagforningerne får adgang til mindre virksomheder i arbejdsmiljøspørgsmål.

Men der mangler stadig noget:

Loven giver ikke en egentlig samordning af arbejdsmiljøspørgsmål, det er stadig delt mellem flere ministerier.

De private Mutuas, forsikringskasserne har stadig stor magt, mere end de offentlige BST'er.

Loven bliver også dyr for fagforeningerne: der skal flere valgte repræsentanter i virksomhederne.

Siden januar 1992 har regeringen centralt lovet at vedtage loven, men det er endnu ikke sket, hvilket faktisk betyder, at Spanien lever ulovligt i henhold til EF love.

Referent: [REDACTED], [REDACTED]



Joseph

AAA studietur til Spanien 1993.

Besøg i fa. Auto Casa S.A.. Mercedes

den 13. september.

Det var et stort værksted vi besøgte. 90 biler skulle igennem værkstedet i gennemsnit pr. dag, lige fra olieskift til store reparationer. Der var 150 ansatte.

Der var ryddeligt og pænt på værkstedet, men alligevel slog det os at standarten på miljø siden var tilbage til starten af 70'erne.

Manglende udsugning for udstødningsgasser. Afmærkning af grave og ved lifte.

Der var rensekar til reservedele, men ingen udsugning i tilslutning til disse. Der var indrettet et særligt rum hvor de større dele blev afvasket, f.eks. motorer, gearkasser, differentialer ect.

Ligeledes var der ingen bremsevasker eller støvsuger, når man adskilte bremseser.

Firmaet havde ingen affaldsordning med brugte reservedele.

Udover autoværkstedet var der malerværksted og pladeafdeling. Man mærkede tydeligt duften af malerprodukter og der fandtes heller ingen udsug ved bordene hvor man blandede malinger eller personfriskluftmasker.

I afdelingen hvor man reparerede de lette varevogne, var der hverken lifte eller grave.

Bilerne blev klodset op på bukke med dunkrafte som betød dårlige arbejdsstillinger med belastning af knæ, ryg og arme.

På pladeværkstedet brugte man meget svag spidsvarme til opretning, men der var ingen svejsebriller.

Man brugte heller ingen afskærmning mellem standene når der blev brugt luftværktøj og på trods af at høreværn var til rådighed ville igen bruge det på grund af varmen. I dette tilfælde var der skiltning på værkstedet.

På direkte spørgsmål havde de en del øjenskader og snitsårsuheld. Men skiltning for hvor forbindeingskassen forefandtes var der ikke.

Skiltning for brandslukningsudstyr var der ikke.

Vort besøg sluttede i kantinen, men man fik indtryk af at den ikke blev brugt til det formål den var tænkt som, efter danske forhold.- Men der var en veludstyret bar i forlængelse til kantinen hvad vi ville tage afstand fra, men som var helt naturligt i Spanien.

Som beskrevet indledningsvis følte vi standarten var på niveau fra starten af 70'erne.

Sæbe og hudbeskyttelsescreme fandtes ikke og kun få brugte sikkerhedsfodtøj. Begrundelsen var bl.a. varmen, men alligevel kunne vi mærke modstanden til at tage disse emner seriøst både fra ledelsen, som fra de ansatte.

Der er ingen tvivl om at de er på vej med forbedringer i arbejdsmiljøet. Men spørgsmålet er om kravene kommer fra de ansatte, samfundet eller fra bilkoncerne.

Arbejdsløsheden er på 25 % og præger på sin måde aktiviteterne og kravene på arbejdspladserne.

Ref. Erik C.-Jan L.-Gorm C.

AKTIONSGRUPPEN TUR TIL VALENCIA SEPTEMBER 1993

Referat af besøg på universitetshospitalet den. 14.9.93

Cecilie og Lotte

Besøget faldt i 3 afdelinger. Først et lille møde med den lokale CCOO afdeling, dernæst rundtur til administrationen, vaskeriet, laboratoriet og diverse behandlingsafdelinger og sidst et møde med sikkerhedsorganisationen.

Der er ca. 2000 ansatte på hospitalet. Selvom man kalder sig universitetshospital er man endnu ikke helt kvalificeret til uddannelse, men der er arbejdet på det i 8 år. Dette har betydet at hospitalet har fået tilført flere ressourcer og har en højere standard end det almindelige offentlige system. Oprindeligt blev det bygget under Franco som provinshospital for de fattige.

Der er 4 fagforeninger i fabriksrådet: CCOO, UGT og 2 uafhængige. De samme går igen i sikkerhedsorganisationen hvor der sidder lige så mange ledelsesrepræsentanter. Der indgås kollektive overenskomster her, men ikke på det øvrige hospitalsområde.

Vaskeriet

Her arbejdede 46 personer i 2 skift. Tøjet sorteres på afdelingerne og smittefarligt tøj vaskes for sig. Der vaskes 2.5 T/dag.

De ansatte i vaskeriet har været meget aktive i 10 år for at få støjen ned. Støjen kommer både fra maskinerne og fra dampstråler der giver hylelyde. Der har været høreskader i vaskeriet. Nu er støjen reduceret kraftigt og der er bevilget høreværn - vi så dem bare ikke.

Der er skarp adskillelse mellem mande og kvindearbejde. Mændene har det tunge arbejde ved maskinerne, der tager 180 kg. tøj ad gangen. Kvindene tager sig af efterbehandlingen (presning, rulning, pakning) og løfter lige så meget, bare i mindre portioner. Tempoet er mageligt i forhold til danske vaskerier og der tages hensyn til de ældre.

Centrallaboratoriet

Her er 60 personer beskæftiget inden for 8 specialer (mikrobiologi, histologi, biokemi, immunologi, hæmatologi osv.) Der laves 1,7 mio. prøver pr. år fra indlagte og ambulante patienter og antallet er stigende. Pga. ansættelsesstop får man ikke flere stillinger, men må automatisere.

Chefen mente at det kun var rengøringen og sekretærene der havde problemer med arbejdsmiljøet og at det var ergonomiske problemer. Resten havde det godt. Gravide kan godt arbejde i laboratoriet for det meste foregår i lukkede systemer og der arbejdes ikke med aerosoler og opløsningsmidler (ved gennemgangen fandt vi adskillige opløsningsmidler - så vi bruger måske forskellige definitioner).

Sengeafdelinger

Vi gik igennem mave-tarm afdelinger og afdelingen for urologi og dialyse. Begge var helt nyinstitutter og meget pæne.

Møde med sikkerhedsorganisationen

Foruden vores kontakter fra CCOO, der havde fulgt os rundt var der repræsentanter fra UGT og en af de uafhængige fagforeninger. Desuden var der en række ledelsesrepræsentanter.

Vi spurgte hvilke emner de arbejdede med i sikkerhedsorganisationen og hvad der skulle til for at en sag havnede der.

De var for tiden meget optaget af en sag hvor 2 personer var blevet forgiftet af udsivende gasser fra sterilisering. (sandsynligvis ethylenoxid). De forgiftede havde fået kvalme og opkastning, svimmelhed, øjenirritation og høretab. Det var sket en fredag eftermiddag og chefen for afdelingen havde klaret problemet ved at åbne vinduerne og lade dem stå weekenden over. Om mandagen var At blevet kontaktet og havde målt, men kunne ikke finde noget. Ledelsen mente selv de havde handlet hurtigt og at kvinderne var hysteriske fordi de hævdede at der fortsat var symptomer. Tillidskvinden fra CCOO mente at man næsten skulle falde død om før nogen tog det alvorligt.

Andre emner på dagordenen kan være indeklima/ventilation, omklædningsforhold, skærmarbejde, flydende affald der hældes i kloakken o.l. Sagerne kan komme fra fabriksrådet eller fra de enkelte fagforeninger. Man laver opsøgende arbejde på baggrund af klager. Man ville gerne være mere opsøgende, lave besøgsrunder på alle afdelinger. Man vil også gerne have bedre check på de giftige stoffer og have oplæring i risikofaktorer, hvordan man skal arbejde med stofferne og hvordan man skal bortskaffe dem. Man ville også gerne kunne kortlægge andre risikofaktorer og savnede bl. a. støjmålere og måleudstyr til termiske målinger.

Ildsjælene i sikkerhedsarbejdet var tydeligvis arbejdersiden, mens ledelsesrepræsentanterne prøvede at dæmpe de ophidsede gemytter, passede på at problemerne ikke blev overdrevet og trak tiden ud. Ledelsen mente selv at de løste mange problemer, men hvis der var behov for investeringer måtte der jo tænkes langsigtet.

Besøg på Elektronikfabrikken "Celsa".

Vi blev budt velkommen af produktionsdirektøren Enrico Donai, som gennemgik virksomhedens opbygning og produktion.

Virksomheden var et 80% tysk-ejet aktieselskab. Antal ansatte 600, deraf 100 i administrationen. Den ugentlige arbejdstid 39 timer.

Man producerede måleinstrumenter og relæer.

Der var i virksomheden en læge i 4 timer pr. dag og en sygeplejerske 8 timer pr. dag.

Man havde også valgt et fabriksråd blandt de ansatte på 16 personer. 4 af disse indgik i et sikkerhedsudvalg sammen med direktøren + en ledelsesrepræsentant mere + lægen og sygeplejersken.

Af sikkerhedsproblemer beskæftigede man sig i øjeblikket meget med at få substitueret trichlorethylen.

På baggrund af den store debat om indre/ydre miljø, havde man set sig nødsaget til at bygge en helt ny galvanisk sektion (fabrik) udenfor byen.

På den efterfølgende rundvisning på virksomheden konstaterede vi utroligt mange støj- og ventilationsproblemer.

Pladsproblemer var der også en del af. På grund af det meget ensidigt gentagne arbejde - produktion af 1,3 mill. relæer pr. måned - havde man vedtaget, at få sat en undersøgelse om ergonomiske forhold igang.

Man udførte også "Tampotryk" (serigrafi) med organiske opløsningsmidler. Luftsiftet i dette lokale var 2 gange i timen, altså åbenbart for lidt, fordi man havde, for at kunne holde stanken ud, måtte køre med åbne vinduer hele dagen.

Ved den efterfølgende diskussion med medlemmerne af fabriksrådet, blev spørgsmålet stillet - om man havde ligebehandling.

Svaret lød:

1. Kvinderne havde de dårligste jobs og tjente mindst.

På trods af alle disse observationer var der tilfredshed med arbejdet i sikkerhedsorganisationen både fra arbejder og arbejdsgiverside.

Konklusion: Denne fabrik lå i den pænere ende, hvad arbejdsmiljø angik, man var i forhold til vores standarder ca. 10 år bagud.

Valencia den 14. september 1993, Jimmy og Steen

ARBEJDSMILJØ TUR TIL VALENCIA 12-19 SEP 93

Besøg hos Arbejdstilsynet den 15.09.93.

"El Gabinete" er den ene gren af arbejdstilsynet i Spanien. De er organiseret i tre hovedgrupper: En for sikkerhed (først og fremmest undersøgelse af arb.skader, ergonomi m.v.) En for medicin (helbredsundersøgelser af arbejdere der har været udsat for påvirkninger e.a.) Og en for sundhed, forebyggelse af ulykker og arbejdsbetingede sygdomme.

"El Gabinete" har 95 medarbejdere i alt i Valencia og dækker ca. 20.000 virksomheder med 800.000 medarbejdere.

De har kun rådgivende funktioner i forhold til firmaerne og kan ikke påbyde ændrede arbejdsmetoder eller stoppe farligt arbejde. Hvis de efter en arbejdsulykke eller efter flere besøg kan konstatere at arbejdet fortsat udføres sikkerhedsmæssigt uforsvarligt kan de melde det til (-----) en anden organisation der så har mulighed for at idømme firmaet bøde. Vi fik indtryk af at denne organisation fungerer sådan, at når en bøde er idømt så sker der ikke mere før de får endnu en henvendelse fra enten arbejdere eller "El Gabinete". I det tilfælde bliver firmaet så idømt endnu en bøde, men heller ikke denne organisation forbyder arbejde eller påbyder ændrede arbejdsmetoder.

Fra "El Gabinete" lagde man vægt på at de tre grene organisationen er bygget op af samarbejder meget. Hvis man er igang med at undersøge en ulykke og mener at der er behov for helbredsundersøgelser, så foreslår man arbejderne at møde til helbredsundersøgelse og omvendt.

Arbejdsulykker er klart den del af aktiviteterne der lægges mest vægt på, men fremover håber man at kunne sætte mere ind overfor det forebyggende arbejde. Ved alvorlige ulykker skal der rapporteres til "El Gabinete" eller den anden organisation inden for arbejdstilsynet inden 24 timer. Undersøgelserne bruges senere i forbindelse med behandling af sagen i arbejdsskade forsikringen.

Ref. XXXXXXXXXX

Referat fra d. 15. september 1993. Besøg på en slags Arbejdstilsyn. Valencia regionens kontor. Betegnet her som kontoret.

Velkomst ved direktør Miguel Terrin.

Der er 3 sektorer:

- * Sikkerhed
- * Medicin
- * Hygiejne Industri

Sikkerhed.

Der er 4 grupper - Service, Bygge & Anlæg, Landbrug og Industri. De arbejder primært med ulykker.

Medicin.

Primært helbredsundersøgelser. De undersøger også enkelte arbejdere, lignende arbejds medicinsk klinik. De laver synskontrol og høretest.

Hygiejne.

De foretager målinger angående det fysiske arbejdsmiljø vedrørende målinger undersøges det om grænseværdier er overholdt. Deres Analytiske Hygiejne Institut dækker også de 2 andre regioner i Valancia-autonomiet.

Afdeling for undervisning og information.

Her er der kun 1 ansat, men undervisning foretages også af de andre teknikere.

De enkelte teknikere i de enkelte sektorer, hjælper hinanden indbyrdes. Sektorerne er ikke skarpt adskilt.

Der er 95 ansatte alt i alt, teknikere og administrativt personale. Organisationen har kun rådgivende funktion. De kan ikke blande sig i virksomhedernes drift eller stoppe fagligt arbejde.

Men har de set problemer og haft 2-3 besøg på en virksomhed kan de indberette til det statslige Arbejdstilsyn, som så kan skride ind. Det statslige Arbejdstilsyn er repræsenteret i alle provinser.

De modtager oplysninger om ulykker og arbejdsbetingede lidelser.

Mest om ulykker - dødsulykker.

Finder de arbejdsbetingede lidelser, kontaktes arbejdsskadeforsikringen og Arbejdstilsynet, som ser efter om lovene er overholdt.

Kontoret har meget brede opgaver, og de beskæftiger sig bl.a. med indbetaling til sociale fonde og overenskomst forhold.

Provinzen Valencia, ca. 700.000 - 8000.000 ansatte. 20.000 virksomheder - 25.000. Heraf er 5000 - 6000 industrier/fabrikker.

Det er primært fysiske og kemiske forhold der undersøges ikke om skiftehold eller psykiske arbejdsmiljøforhold.

Jesper Nielsen: Hvor henvender folk sig med problemer om psykisk eller biologisk arbejdsmiljø?

Svar: De kan henvende sig til sundhedsmyndigheder, lokalt arbejdstilsyn eller Arbejdstilsynet.

Niels Erik: Er ulykker eller arbejdsbetingede lidelser primær?

Svar: Vores primære opgave er ulykker, erhvervssygdomme skal ikke anmeldes. Fremover vil de lægge mere vægt på forebyggelse mod forgiftning.

Svend Erik Due: Om de 350 dødsulykker indenfor byggeriet i hele Spanien. Vi hørte om en dødsulykke, hvor Arbejdstilsynet lokalt ikke blev orienteret.

Svar: Det er en pligt at informere os om dødsulykker indenfor 24 timer. Alvorlige, meget alvorlige og dødsulykker skal anmeldes indenfor 24 timer, men selvstændige, sub-contractors skal ikke anmeldes.

Der er ikke stigning i dødsulykker grundet arbejdsløsheden.

Thora: Er det et problem at de ikke har sanktionsmuligheder i forhold til et svagt Arbejdstilsyn.

Svar: Klart nej, glad for at de kan undersøge helt frit, uden at der laves indgreb og sanktioner.

Palle Bisgaard: Hvordan er det med påbud og retslige tiltag?

Svar: Der er altid en frist med hensyn til forandringer/ påbud. Bøder specielt i forbindelse med alvorlige ulykker, som behandles af arbejdstilsynet.

Fornylig en straffesag i forbindelse med dødsfald grundet elektrisk stød.

Karen Vinding: Om den alvorlige forgiftningsulykke i tekstilbranchen i Valencia. Var det kendt af jer?

Svar: Det var en illegal virksomhed med en ny produktionsproces. Ulykken var i Alicante provinsen, som er udenfor vores ansvarsområde.

Arbejdet blev standset. På den virksomhed havde de kun den produktionsproces der forgiftede, derfor blev virksomheden lukket. 2 virksomheder med denne produktionsproces forbliver indtil videre lukket. Andre er forbedret, og er derfor startet op igen. Forskning foretages angående gifthede i den produktionsproces lokalt og nationalt. Også i USA arbejdes der de forhold.

Finn: Om oplysning til sikkerhedsledere og får sikkerhedsrepræsentanter samme mulighed.

Svar: Der er grund-undervisning til virksomheder, oftest sikkerhedsledere på disse kurser. Men sammen med fagbevægelsen er der også arrangeret kurser for de valgte sikkerhedsrepræsentanter.

Cecilie: Om anerkendelse af hjerneskadeproblematikken og om erkendelse af nødvendigheden af punktudsugning/ fjerne stofferne ved kilden.

Svar: M.h.t kemiske stoffer følges amerikanske GV -> TNV som er fra 1971. M.h.t. substitution, så arbejder de mere og mere på det.

Søren Tvingsholm: Hvormeget er det opsøgende arbejde uanmeldte besøg, eller kommer de kun på besøg efter henvendelse fra sikkerhedsorganisationen?

Svar: De foretager uanmeldte besøg, oftest. Men når der er tale om lukkede processer så er det anmeldte besøg. Ved en anmeldelse, ved virksomheden, at besøget kommer på et tidspunkt.

John Graversgaard: Hvormange arbejder direkte med kontrol.

Svar: 20 til at foretage besøg. Der mangler folk til at foretage besøgene. Der kan gå måneder før besøg foretages. Men der laves kampagner overfor byggeribranchen.

Vi opdeles så i to grupper.
Medicinsk og teknisk.

Det undersøges om der en bestemt mask. der medfører ulykke. Kortlægning sker. (Tilsvarende lignende blanket for arbejdsbetingede lidelser)

Koster det penge at anmelde. Nej, men det opgives hvilken løn den ansatte får. Lægen bør anmelde arbejdsbetingede lidelser, fordi det således/derfor er en anden kasse der skal betale, men de gør det sjældent.

Medicinsk afd.

Undersøgelse af virksomhedernes ansatte over 100 ansatte.

Virksomheden kan henvende sig. Lokalt arbejdstilsyn kan gøre det, arbejderne kan gøre det. 2 former for undersøgelse. Afhænger af hvor megen risiko der er på virksomheden

Resultaterne havner ved virksomheden, og den enkelte virksomhed får generelle oplysninger skriftligt til den ansatte i det nationale arbejdstilsyn, oplysninger og eventuelt indgreb.

Gennemgang til støjmåling og synsprøver og røntgenafdeling.

Det er forbudt at lave røntgenbilleder, hvis ikke der er et formål med det. Forbyggelse kræver ikke røntgenbilleder. Gennemgang af laboratorium. Alle får en blodundersøgelse.

Ansatte som arbejder i fugtigt klima bliver tilbudt en gigtundersøgelse samt en undersøgelse om der er mangel på jern .

Fremvisning af analyseapparat. 10.000 - 12.000 personer undersøges. Undersøgelsen er for alle over 35 år - hjertecardiogram og for de der har hjerteproblemer.

Besøg hos Mutua Valenciana
En privat arbejdsskadeforsikringskasse.
Den 15. september 1993.

Direktør Noberto Rios informerede:

Mutua er et kollaborativt organ, som samarbejder med de sociale myndigheder, og som iøvrigt er underlagt en del statslig kontrol.

Der er to store mutuas i regionen Valencia, hvoraf dette er den ene. Den dækker 15.000 virksomheder med 100.000 ansatte.

Hvis 50 virksomheder og mindst 30.000 ansatte bliver enige derom, kan de danne en mutua.

Hvis en virksomhed ikke vil ind i en privat arbejdsskadeforsikringskasse, kan den tilmelde sig den offentlige sociale forsikring (la seguridad social).

Ca 80% af virksomhederne har valgt private kasser, resten det offentlige system.

I mutua er der tre ledelsesniveauer:

1. Den generelle ledelse (junta general), hvor der sidder repræsentanter for alle tilsluttede virksomheder.
2. Den daglige, udøvende ledelse (junta directiva), som vælges fra den generelle. Herfra vælges direktøren. Der er møde en gang om måneden.
3. Den specielle ledelse, hvor virksomhedsledelserne og fagforeningerne er repræsenterede. I denne mutua er der tre virksomhedsledere og tre fagforeningsrepræsentanter: 1 fra UGT, 1 fra CCOO og 1 fra en uafhængig fagf.

Mutua giver ikke økonomisk overskud, hvis der er overskud, tilfalder det staten. Herfra kan det fås igen til forebyggelse og optræning.

Mutua er privat, men varetager offentlige midler, derfor er der streng offentlig kontrol: arbejdsministeriet inspicerer en gang om året, og alle investeringer over 2 mio. pesetas kræver statslig tilladelse.

Mutua har fire arbejdsområder:

1. Forebyggelse
2. Sundhed
3. Rehabilitering
4. Administration.

Ad forebyggelse: Mutua har teknikere, som besøger virksomhederne og informerer om sikkerhed. Der tilbydes generelle og specielle kurser til virksomhederne.

Endelig har mutua også arbejdsmedicinske centre og enheder, evt. som mobile enheder, hvor helbredsundersøgelser foretages.

Ad Sundhed: Mutua har klinikker med læge og sygeplejersker, som står til rådighed for virksomhederne, bl.a. behandles i forbindelse med arbejdsulykker. Der er små decentrale enheder ude i landområderne.

Ad rehabilitering: genoptræning foregår på de nævnte klinikker og enheder.

Ad administration: Der udbetales erstatninger efter arbejds-skader samt tabt arbejdsfortjeneste.

Der er graduerede præmier efter hvilken sektor virksomheden tilhører. Loven giver mulighed for nedsat præmie for den enkelte, gode virksomhed, men det bruges ikke.

En sag kan kun ankes ved domstolene.

Erstatning efter ulykker udbetales efter tidligere lønforhold, den sociale situation og invaliditetsgraden.

Det er stort set kun ulykker, der dækkes.

Der findes en liste over erhvervssygdomme fra 1978, men de anmeldes yderst sjældent.

Der er det økonomiske incitament til at indberette arbejdsulykker, ved at mutua betaler både behandling og sygedagpenge.

Virksomhederne gennemsnitlige kontingent til mutua er 4% men svinger efter sektor. En lov har netop nedsat niveauet.

Referent: Thora Brendstrup

Lufthavnen den 15. september 1993

Megen støj fra båndet. Antal ansatte 47 på rampe. 70 personer arbejder med bagage. Traditionelt fjernelse af kufferter. 15 tons pr. mand, mere håndteres i Barcelona, Madrid.

4 militærjagere letter med støj nær smertegrænsen.

Det er obligatorisk med høreværn, men det bruges ikke fordi folk finder det upraktisk.

Boing 727 - 24 tons 8 mand til denne last.

7-8 fly kommer der på 8 timer pr. dag. Lønnen er 150.000 pesetas gennemsnitlig pr. måned i

grundløn - med tillæg
180.000 pesetas om måneden.

Netto

ferie 30 dage, men efter 15 år/ 1 ekstra feriedag pr. 5 år. Ca 80 % er organiseret.

Bagagecontainere anvendes i Airbus.

Normalt 5

til rengøring dagligt. (I dag der er 4). 1 med støvsuger, 1 som tager skrald ud og 2 tømmer askebægere og rensesæder.

En mands betjening af tankpåfyldning. De har små løftevogne til hjælp i flyene.

Ingen høreværn anvendes trods påbud.

I det andet fly DC9, må de ansatte ligge på knæ inde i flyet.

Derved kommer mange knæskader og diskusprolaps men ingen anerkendelse. Der er problemer med indtjek pladserne, dårlig arbejdsstilling, dårligt lys. Der er foretaget støjdæmpning bag ved indtjekpultene.

Møde med ansvarlig for sikkerheden:

Største afdeling i Madrid med

10 - 12 læger i Iberia. 2 læger i

Valencia. Der er forskellige måder for lægernes arbejde. Han har 8 timer pr. dag. Arbejdsmedicinske Klinik er uafhængig af organisationen. En gruppe ingeniører har med sikkerheden at gøre, det har lægerne ikke.

I Madrid er de igang med et større studie af ergonometri - ved laste/ lossearbejde. De undersøger omkring beskyttelsesudstyr og lys - resultaterne sendes til Madrid. Lydmåling hvert år, men overflødig EF har forlangt - støjen ændres ikke videre. De måler støj for bagagearbejdere og mekanikere. De der har over 90 dba får lavet høreprøver om deres høreevne forringes. Forringes hørelse anbefaler de den pågældende at skifte job. Der er ingen anden mulighed - siger lægen. Det er sket at de engang fandt et andet job til en høreskadet. Med i dag er det helt umuligt. Fagforeningerne anbefaler at firmaet finder et andet job til en skadet, men det er umuligt.

Iberia er kendt for sikkerhed i Spanien. De dækker selv for arbejdsulykker. Men de er et offentligt selskab. Dækker ikke selv for dødsulykker og erhvervssygdomme. Rygproblemer mest udbredt. Med hensyn til støjen kan de kun anbefale høreværn. Folk vil alligevel ikke bruge den.

Forebyggelse mod dårlige ergonomiske forhold:
De har foretaget det de kan. Der skal stå en ved båndet forned, ellers kan flyet ikke lastes ordentlige.

Flyene kan ikke ændres. Meste af lægernes tid går med anmeldelse af ulykker - han undersøger også om den ansatte har haft en skade før, som ikke har noget med ulykken at gøre. Der er et godt samarbejde med de 306 ansatte i Iberia, sikkerhedsorganisationen og lægerne imellem.

Rafael: Hvad er lægernes kommentarer til den nye lov som nedlægger lægernes stilling til fordel for en tværfaglig indsats.

Svar: Det er en god idé - men arbejdsmiljøet nedvurderes og det påvirkes negativt hvis arbejdernes "læge" forsvinder. Det bedste ville være en mellemvej. Han kender de ansatte, og taler deres sag.

Spørgsmål:
Om lastning af tæpper med kun 1 mand?

Svar: Der bør være 2 mand. Men der kommer 2 fly på en gang og planlægningen fungerede ikke. Flyene kommer irregulært hele tiden. Der har også været nedskæringer i personalestaben. Rygskader er det store og eneste problem.

Lægens arbejde: Årsrapport for samtlige ansatte. Rapport før ansættelse + blodprøve også behandling af passagerne.

De bør også afholde kurser for ansatte og ledere. Det hører også til hans område. Han foretager alle former for undersøgelser/ behandlinger, da han har den gamle grunduddannelse og et års overbygning som firmalæge. Det nye bliver en 3 årig firmalægeuddannelse, og disse nye læger må kunne behandle arbejdsskadede.

Depresioner optager dem meget, måske som en udløber af rygskaderne og farene i den forbindelse og dette handler om
- psykisk arbejdsmiljø.

Besøg på kemifabrik: Rhône-Poulenc

Virksomheden lå et stykke syd for Valencia i et industriområde uden boliger i nærheden. Desværre nåede vi først frem ud på eftermiddagen, da arbejderne var gået hjem. Vi mødte ingen fra arbejderside.

Produktion:

Formulering (dvs. blanding) af bekæmpelsesmidler til landbruget, insektgifte, svampemidler og ukrudtsmidler. Aktivstofferne fremstilles ikke her, men importeres.

Der fremstilles bekæmpelsesmidler i form af granulat, almindelig blanding, væskeformig og endelig med konsistens som maling.

Der produceres 7500 tons pr år. Heraf størsteparten i "sæsonen" dvs. fra januar til maj. Resten af tiden falder produktionen til ca 20%.

Ejerforhold:

Fabrikken har eksisteret siden 79. Blev i 85 købt af den franske Rhône Poulenc koncern, der ejer mange kemiske fabrikker i det sydlige Europa. 100% fransk aktiekapital.

Antal ansatte:

ca 60 fastansatte. Hertil kommer sæsonansatte i januar-maj. I selve produktionen arbejder ca 20 udenfor sæsonen. Kun to af dem er kvinder. I laboratoriet 1 kvinde og 2 mænd og på kontoret er kønsfordelingen ligelig.

Sikkerhedsorganisation:

Virksomhedens sikkerhedskomiteé består af 3 medlemmer af fabriksrådet (arbejdersiden), 2 ledelsesrepræsentanter og en sikkerhedschef. Man følger samme normer som resten af koncernen, og arbejder med både indre og ydre miljø.

Sikkerhedskomiteen mødes en gang månedligt. Der er faste punkter på dagsordenen som status over punkterne fra sidste møde og præsentation af seneste periodes statistik. Man gør meget ud af statistikken over arbejdsulykker. Målsætningen p.t. er at reducerere antallet af uheld (med eller uden sygefravær) til 15 om året.

I den seneste måned havde der været seks uheld: 2 havde ramt hænder, 2 ansigt, 1 ben og 1 fødder, 4 af disse havde fundet sted i produktionen. Statistikken omfattede også iflg. lægen arbejdsbetingede sygdomme.

Virksomheden har ansat en fabrikslæge. Han oplyste, at han er til rådighed to timer daglig, at han ikke er specialist i kemi eller arbejdsmedicin og at det er virksomhedens politik at have en læge ansat, selvom det ikke er noget lovkrav. De ansatte får en helbredsundersøgelse en gang om året og der tages blodprøver hver anden eller tredje måned (afhængig af afdeling). Der tjekkes for cholin-esterase (et enzym), som skulle kunne sige noget om hvor kraftigt man påvirkes af de aktive stoffer i spøjtegiftene. Normalt ligger afvigelse fra det normale under 25%. Der foretages jobrotation for at mindske udsættelsen for de farlige stoffer. Lægen oplyste, at "fagvidenskaben" kræver, at manskal fjernes fra det pågældende arbejde når ændringerne overstiger 50%.

Ydre miljø:

Virksomheden gør meget ud af det ydre miljø, og fabriksområdet var pænt og ryddeligt at se på. Der var etableret eget renseanlæg til spildevandet. Arealet var befæstet og der var et lukket kloaksystem under fabrikken, til opsamling af forurening ved evt. uheld. Afkast fra ventilation mv. foregik gennem cyklonrensere (mekanisk filtrering) og luftskrubber (udvaskning af gasser). Forurenet væske køres til en af koncernens andre fabrikker med henblik på genvinding af aktivstoffer. Omkostning ved rensning/genvinding var opgjort til 5 pesetas (ca. 25 øre) pr 100 liter færdigvare. Der blev opbevaret store mængder organiske opløsningsmidler i store tanke. Der var eget brandvæsen. Personalarm på grunden og 24 timers vagt.

For sin ydre miljøindsats havde virksomheden i 1991 modtaget Valencias miljøpris.

Arbejds miljø:

Selvom vi ikke fik set arbejdet i gang, fik vi dog et indtryk af, at vægtningen lå mere på det ydre miljø og bekæmpelse af ulykker end på arbejdsbetingede sygdomme.

Men også med hensyn til ulykkesrisiko var der mangler. F.eks. var det ene store fabriksrum en blanding af produktion og lager. Dvs der stod tonsvis af færdigvare tanket på tromler og stablet i højden.

Støvproblemer: Det var tydeligt, at man havde et støvproblem ved de produktionslinier, hvor de tørre færdigvarer blev fremstillet. Der lå støv på gulv og maskiner. Der var etableret lokaludsugning, men den så ret tilfældig og ineffektiv ud. Arbejderne fik udleveret arbejdstøj og støv-masker af den type vi i Danmark betegner som "kaffefiltre".

Organiske opløsningsmidler: Bl.a. blev trichlorethylen, perhlorethylen og en rensed terpentintype ved navn Indusol benyttet til opløsning af sprøjtemidlerne. Sikkerhedschefen kendte til de hjerneskadende virkninger, men fortalte at det ikke var noget problem på fabrikken, hvor man både havde lokaludsugning og åndedrætsværn. Han kunne ikke se noget problem i at folkene i produktionen måtte gå med filtermasker i op til 8 timer daglig. Han erkendte, at der kunne være et problem hos forbrugeren på landet, men det var fordi de ikke fulgte instrukserne på etiketten.

Langtidsvirkninger af aktivstofferne: Det eneste man var opmærksom på var tilsyneladende de akutte giftvirkninger. Derfor målte man cholin-esterase i blodet. Men virkninger som allergi, reproduktionsskadende virkninger og kræft henviste man til de offentlige godkendelses-ordninger af produkterne. Alle firmaets produkter anmeldes til myndighederne som skal godkende dem i henhold til EF-direktiv nr. 414.

Desværre havde vi ingen mulighed for at vurdere problemer som støj, arbejdstempo, ensidigt gentaget arbejde.

Det samlede indtryk var en virksomhed med sikkerhedsstandarder over det gennemsnitlige, men med alvorlige mangler hvad angår arbejdsmiljøet - først og fremmest beskyttelsen mod langtidsvirkninger af de aktive giftstoffer samt brugen af personlige værnemidler.

Børge/Jesper 26.10.93

AKTIONSGRUPPENS TUR TIL VALENCIA SEPTEMBER 1993

Besøg på en offentlig arbejdsplads, INSS den 16.9.93 Karen og Lotte

Først holdt vi møde med sikkerhedskomiteen -et hav af mennesker (14), repræsenterende samtlige kategorier af ansatte, derefter gik vi rundt.

I NSS fungerer dels som socialcenter, f.x. udbetaling af bistandshjælp og sygedagpenge, og dels som instans, der vurderer pensionsansøgninger.

De overordnede funktioner er bestemt af centraladministrationen i Madrid. Der findes 16 socialcentre i Valenciaprovincen, heraf 5 i byen. Dette kontor var centraladministration for de 16 centre. Der var planer om at samle nogle af centrene i en større enhed.

Funktionerne er vurdering og godkendelse af folke- førtids og invalidepensioner samt service for folk fra gaden. Invalidepensioner kan f.x. tilkendes efter arbejdsulykker . Mutua'erne kan sende en sag over, f.x. om permanent invaliditet, til godkendelse. Man tager sig kun af sager hvor folk forlader arbejdsmarkedet for steds. Rehabilitering kendes ikke. Der findes et institut til genoptræning af skadede, men meningen er ikke at de skal i arbejde.

Der er 650 ansatte i huset. Der er typisk færre organiserede i det offentlige område - her 10%. Arbejdsmiljølovgivningen gælder ikke for det offentlige område, men på INSS har man valgt at have en sikkerhedskomite som pilotprojekt fra 1990. Når den nye arbejdsmiljølov træder i kraft vil det offentlige være omfattet. Man har ansat en fuldtidsansat læge og en sygeplejerske, der en gang om året helbredsundersøger alle ansatte, plus laver hvad der er brug for af yderligere undersøgelser.

Sikkerhedsarbejdet

Repræsentanterne i sikkerhedskomiteen er ikke valgt af fabriksrådet og derfor ikke nødvendigvis repræsentanter for en fagforening. Sikkerhedskomiteen er valgt direkte af alle medarbejderne. Der er også repræsentanter for de enkelte decentrale kontorer.

Sikkerhedsarbejde er noget meget nyt for dem (komiteen har eksisteret i 3 år) og man kaster sig over alle umiddelbare problemer som f.x. brandalarmer. Man mødes 1 gang om måneden, hvor man behandler de sager der ligger fra afdelingerne. Senere har man planer om at gå mere systematisk til værks og lave større undersøgelser. Man vil også arrangere interne kurser for folk fra sikkerhedskomiteen med eksperter udefra.

Emner for sikkerhedskomiteen:

* kurser i brandbekæmpelse.

- * lugt pga. dårlig rengøring. Her har man brugt hjælp fra det "lokale arbejdstilsyn".
- * dårligt lys ved skærme. Også her har man hentet hjælp fra det "lokale arbejdstilsyn".
- * vold eller trusler. Der er en bevæbnet vagt ved døren til de lokaler hvor der kommer kunder, men det er mere almindeligt at folk bliver hysteriske end voldelige.
- * ergonomi/skærmarbejde. Det er lægens område. Hvis folk henvender sig med klager ser hun på arbejdspladsen og bestiller evt. en ny stol eller tager personen med ud og køber den.

De mente selv at de godt kunne leve op til skærmdirektivet. Ingen ser på skærm mere end 1 time ad gangen. Man kan ikke få skærmbriller, men få dem betalt som social ydelse. Med hensyn til direktivets krav til materiellet (stråling, støj, mm.) regner man med at leverandørerne nok skal leve op til kravene. Hvis de selv skulle stille krav skulle det ske gennem den offentlige centrale indkøbsafdeling. Men lægen mente stadig at de arbejdede så lidt med skærme at der ingen grund var til bekymring. Lægen checker regelmæssigt øjnene hos den enkelte medarbejder og sender dem til behandling om nødvendigt. Der var sat filtre på nogle af skærmene for at berolige folk.

De mente ikke selv at sikkerhedskomiteen havde kompetence til at vurdere og stille krav til den nye bygning de skal flytte over i. Det er en "intelligent" bygning som kun eksperter kan vurdere. Men man var da blevet orienteret.

Rundtur

Indtrykket var at skærmene, bordene og stolene var lidt gammeldags i forhold til danske forhold. De fleste skærme/tastaturer var ikke indstillelige, men næsten alle skærme var placeret korrekt i forhold til vinduerne. Kontorerne var meget store med mange arbejdspladser, men næsten ingen telefoner. Der var terassogulve og hårde ydermure og ingen isolering mod støj eller kulde. Ingen så ud til at have et stresset arbejde.

Udtalelse fra en kvinde ved EDB-skærm:

"Jeg sidder hele dagen foran skærmen, men jeg kan selv tage pauser når jeg synes. Hvis min arbejdsplads skal indstilles bruger jeg min stol. Jeg har en god arbejdsplads".

Indeklimaet var behageligt. Et klimaanlæg holdt temperaturen betragteligt under de ca. 35° C der var udenfor.

Lægens undersøgelsesværelse var et eldorado af apparatur til undersøgelse af hjerte, lunger, blodtryk, hørelse osv.

S I D M E D

... et stålvalseværk, torsdag d. 16. Sep. 93.

Vi ankom ved firetiden om eftermiddagen, det var stadig godt varmt. Et medlem fra arbejderkommissionen modtog os, Enriqe Oliver. Han fortalte om virksomheden ; den er et resultat af en sammenlægning af flere virksomheder, som ved lukningen i 1984, beskæftigede ca 80.000 mand. Til sammenligning er der i dag ca. 1.169 mand ansat.

Inden lukningen i 84 havde firmaerne tilsammen dækket hele processen, fra råmalm til de færdige plader. Det var Socialistpartiet, der gennemførte lukningen som en følge af tilpasning til EF-medlemskabet, det samme skete i andre dele af Spanien. Arbejderne vi talte med mente at det var en stor fejl og der havde været kamp mod fyringerne. Det havde været et stort slag for lokal samfundet med alle de arbejdsløse og det var også gået ud over mange underleverandører. Lokalt var det blevet forsøgt at skaffe beskæftigelse på bl. a. et glasværk og i kunstgødningsindustrien, men det havde ikke været nok til at opløse alle arbejdsløse.

Den Spanske stat ejer $\frac{2}{3}$ af aktierne, den sidste $\frac{1}{3}$ ejes af et fransk selskab.

Stålvalseværket forarbejder råplader som ankommer i ruller, bliver rullet ud, svejset sammen, valset til rette tykkelse, overfladebehandlet, skåret til, rullet sammen igen, varmebehandlet, pakket og sendt til rette vedkommende f. ex. bilindustrien. Det hele foregår faktisk i en lang glidende proces, i en lang fabrik. Den længste "maskindel" (360m) kunne faktisk trækkes sammen og udvides, som en harmonika.

Der er i tilknytning til værket opført en galvanisk overfladebehandlingslinie, der er ejerforholdet 50% spansk, 25% tysk, 25% fransk. Virksomheden eksporterer 45%, hovedsagelig til landene omkring Spanien. De har en særtafte med Ford i Spanien og Tyskland om leveringen af stål.

Når man går rundt på fabrikken er der en fin sikkerhedsmæssig afmærkning af gangarealet. Mange steder var der også påbudt høreværn, men der var til gengæld ikke mange der efterlevede det, måske ikke så underligt, i den varme. Det var måske bedre med høreværn af vat eller ørepropper, i stedet for de store kopper. Til gengæld havde alle sikkerhedsfodtøj på.

For at fremme sikkerheden på arbejdspladsen, var der indført en pris på 15.000 Pestas. Pengene var gået til en gruppe arbejdere der i den forgangne periode havde holdt deres arbejdsområde ordentlig og ryddelig, for at nedsætte risikoen for ulykker. Registreringen af ulykker var meget god. Der var flere steder ophængt statistikker med kurver og søjler, der fortalte om hvor mange ulykker, der var sket i det pågældende område. Her blev så gjort en ekstra indsats. Man var bl. a. nået frem til at det især var blandt kontraktansatte (korttidsansatte), i pakkeriet at der skete flest ulykker. Det skyldes dels, at det var der at man var i fysisk kontakt med pladerne, men også at de pågældende ikke fik instruktion nok.

Der er tilknyttet 3 læger til virksomheden, den ene er også uddannet som

ergonom. Lægerne yder bistand til de enkelte sikkerhedsgrupper, hvis der skulle være problemer.

Efter at vi havde været rundt på fabrikken, var der igen mulighed for at stille spørgsmål, som blev besvaret med stor venlighed.

Vi kørte hjem efter ca 3½ times besøg, alle en god oplevelse rigere.

Jimmy & Søren



DEIXEU-NOS
CAMINAR

travantes

BESØG HOS MILJØBEVÆGELSEN I DET GRØNNE HUS: " CASA VERDE".

D. 16.sept.93 var vi inviteret til at kigge ind hos den største miljøgruppe i Valencia-området, som hedder ACCIO ECOLOGISTA AGRO(Opkaldt efter fiskehejren). De har et dokumentationscenter og mødested kaldet Casa Verde i centrum af Valencia.

3 af bevægelsens hovedpersoener, som havde været med fra starten var mødet op, og fortalte os, at de kendte OOA. De havde forberedt et oplæg, som kort skal gengives her:

Udviklingen i Spanien efter Franco har været kendetegnet af 2 særlige forhold:

- 1) Det nationale spørgsmåls store betydning.
- 2) Den store politiske venstrefløj i Spanien.

Der er idag ca. 700 miljøgrupper i Spanien, men ingen fælles bevægelse eller samlende parti. De Grønne spiller ingen politisk rolle. Der er oprettet et koordineringsforum (CODA), men det er ikke stabilt. Især i Asturien og på Mallorca findes miljøgrupper, som bliver hørt!

Af større aktiviteter nævnes underskriftindsamling af ½ mill. underskrifter for en folkeafstemning om A-kraftværker(de manglede kun 50.000-øv!) samt folkeafstemning om tilhørsforholdet til NATO.

Valencia-området er miljømæssigt meget dårligt. Fra slutningen af 1960'erne starter en utrolig hurtig industrialiseringsproces med total planløs udvikling. Voldsom befolknings-tilvækst, fremvækst af store sovebyer-masseturisme-overbebyggelse og koncentration af befolkningen på et smalt kystområde. Resultatet er en meget begrænset natur og kolossale affalds-og spildevandsproblemer. Der er en enorm stor udledning i Middelhavet, og hvis Spanien skulle overholde EF's spildevandsdirektiver(?) ville det koste billioner af pesetas. Greenpeace har været med deres skib og protesteret over svineriet!

AGRO er en græsrodsbevægelse, som prøver at forene 2 strømninger:

- 1) At bevare naturen.
- 2) At bekæmpe de sociale og samfundspolitiske forhold som ødelægger naturen.

AGRO opfatter sig som en del af venstrefløjen, og solidariserer sig med andre bevægelser som f.eks. anti.militarisme og støtte til den 3. Verden.

AGRO har ca. 1000 medlemmer i Valencia-regionen, og er tilstede 3 geografiske steder.

I Valencia har de oprettet arbejdsgrupper/sektioner omkring: Land, Law, Energy, Magazine, Education, Wastes,Forest, Bike,Library, Foot, Studies og Health&Food.

I Land-gruppen arbejder de med fysisk planlægning, anlæg af motorveje, industribyggeri med miljøskadende virkninger osv.

I Law-gruppen arbejder de med det problem, at den spanske miljølovgivning er meget dårlig når det gælder straffe for miljøforbrydelser. De kører flere sager. bl.a. en om syrerregn fra et stort el-kraftværk, som sviner kolossalt, og er ved at lægge et område i nord helt øde. Desuden arbejder de med skovbrande og myndighedernes manglende indsats herimod. De har også oplevet den traditionelle konflikt med arbejdere og fagforeningsfolk, som sætter beskæftigelsen højere end miljøet. CCOO i Valencia er klart imod dette el-kraftværk, men det nævnes at CCOO i Aragonien p.gr. af den store arbejdsløshed i dette kulmineområde har en mere defensiv linie i dette miljøspørgsmål.

AGRO samarbejder med andre mindre miljøgrupper i regionen samt med andre katalanske bevægelser!!!! Ca. 100-120 medl. er aktive i AGRO's gruppe:

I Avis-gruppen laver de en avis i 2000 ex. hver 2. måned.

I Education-gruppen udarbejder de skolemateriale(UV+AV).
 I Skov-gruppen har de ikke meget skov tilbage at beskæftige sig med.
 I Cykel-gruppen er de meget aktive. Der er næsten ingen cykelstier i Valencia.
 I Foot-gruppen arbejder de for udbredelse af gågader.

Deres arbejdsmetoder er:

- 1) Først en grundig undersøgelse af problemets karakter.
- 2) Valg af reaktionsformer:
 - A) DIREKTE AKTION.
 - B) PRESSION GENNEM PRESSE OG FAGBEVÆGELSE.
 - C) PRESSION GENNEM OFFENTLIGE MYNDIGHEDER.

AGRO arbejder på grund af sin målsætning kun perifert med arbejdsmiljøspørgsmål, og har et godt samarbejde med CCOO samt IU(Den forenede venstrefløj), som er repræsenteret i parlamentet. Forskellige partier har medlemmer i AGRO, men de respekterer AGRO's partipolitiske uafhængighed.

Alt i alt et positivt indtryk af en progressiv miljøorganisation, som beskæftiger sig kritisk med samfundets indretning og årsagerne til forureningen og derfor ikke er blevet et ekko af det borgerligt-kapitalistiske samfund.



Århus, 15. november 1993.



THERMICA

...et kraftværk, fredag d. 17. sep. 93.

Vi blev budt velkommen af direktør Vicente Casanova. Han gennemgik kort virksomhedens funktion, hvorefter den tekniske side af sagen blev gjort færdig af den ledende ingeniør.

Værket er et af de tre selskaber der forsyner Spanien med elektricitet. Det er et såkaldt spidsbelastnings anlæg. Det betyder at de i år kun har kørt 4 uger. I hele selskabet er der ansat ca 15.000 og det står for ca 60% af Spaniens energiforsyning. Selve nettet (højspændingslinierne) er nationaliseret og værkerne sorterer under Indenrigsministeriet, men 2 af de 3 selskaber er private. Der er både atom-, vand-, naturgas- og oliefyrede værker.

Værket, der kan yde 540 MegaWatt på 2 turbiner, er oliefyret. Olien får man i rør fra naboen - et raffinaderi. Der er 170 ansatte og en del korttidsansatte på kontrakter. Der er forskel på hvilken sikkerhedsmæssig orientering folkene får, Som fremmede håndværkere skal man selv sørge for alt. Der er dog udarbejdet en sikkerhedshåndbog, som de får udleveret.

Det rent sikkerhedsmæssige på værket så godt ud, de mente i hvert tilfælde at de havde styr på tingene. På vores rundvisning så vi noget der lignede asbestsanering, vi spurgte og fik forklaret at der ikke var tale om asbest, men om et glasfiber-cement produkt som nok også indeholdt lidt asbest, men det var ved at blive undersøgt af specialister. Det var et problem som de tog meget alvorligt og de var klar over at det kunne dyrt, at blive af med.

Sikkerhedsorganisationen var opbygget op efter det klassiske spanske mønster ; I blandt fabriksrådets medlemmer var der valgt/udpeget 5 sikkerhedsrepræsentanter, de varetager sikkerheden på værket. For hele firmaet, som var landsdækkende var der et Hovedsikkerhedsudvalg bestående af 12 fra hver side. Det værk vi besøgte havde ikke en af de 12 pladser, men mente ikke at det var noget problem, bl a fordi andre fra fabriksrådet var repræsenteret i hovedfabriksrådet. Derved var der sikret en god kommunikation. I alt er der i firmaet omkring 30 lokale sikkerhedskomiter.

De folk vi talte med mente at de havde en god indflydelse på planlægningen i firmaet gennem fabriks- og sikkerhedsrådene.

Som på andre større Spanske virksomheder var der ansat læger, de gennemføre årlige eftersyn på arbejderne. De medvirkede også ved en undersøgelse af støjproblemer.

Efter 2½ times rundvisning forlod vi værket.

Jimmy & Søren

Besøg på kooperativt frugtpakkeri, -plantage og gartneri: COAGRI

Omgiven af Valencia er kendt for sine appelsiner og mandariner. Syd for byen finder man kooperativet COAGRI. Vi besøgte virksomheden nogle få dage før høsten af mandariner, og derefter appelsiner, satte ind. Vi talte med både direktøren og medlemmer af fabrikskomiteen. I produktionen var der kun gang i klargøring til høsten begyndte at komme ind.

Produktion:

Mandariner og appelsiner er hovedproduktionen. Udenfor sæsonen produceres også meloner, ferskner og en række forskellige grøntsager. I alt produceres 23.000 - 27.000 tons appelsiner og mandariner om året (hvoraf omkring 1.000 tons eksporteres til Danmark, anslog direktøren).

Ejerforhold:

Pakkeriet ejes på kooperativ basis af 4.000 bønder - alle har en stemme på generalforsamlingen. Nogle har meget små brug - ned til 2 ha jord.

Antal ansatte:

I sæsonen som strækker sig fra oktober til januar har virksomheden 2300 arbejdere. Kun 60-70 har helårsarbejde. Flertallet har altså ikke arbejde i 8 af årets måneder.

Organisationsforhold:

Ca. 500 er fagorganiserede. Fabrikskomiteen består af 11 fra UGT og 9 fra CC.OO.

Foruden andre medlemmer af fabrikskomiteen mødte vi sikkerhedsrepræsentanterne for pakkeriet og for frugtplukkerne.

Der var ikke tilknyttet en bedriftslæge til virksomheden (det er ikke noget krav i landbrugssektoren).

Lønforhold:

De faglige organisationer var fornylig kommet igennem med bedre løn- og tryghedsaftaler - bl.a. ligeløn mellem mænd og kvinder. Lønnen skulle blive 771 pesetas i timen sv til 38-39 kroner. Lønnen stiger 10% hvert 5. år, dog max. 60%. Når man har arbejdet 6 mdr, har man ret til 6 mdr. understøttelse (lidt højere end sygedagpenge, som er 65% af lønnen).

Gennemgang af pakkeriet:

Tidspunktet for høsten afgøres ved at der tages sukkermålinger af frugten. Ved ankomsten går frugten - der stadig er helt grøn - til 1. sortering under ultraviolet lys. Frugt, der er angrebet af skimmel eller råd sorteres fra manuelt. Under gode vejrforhold sorteres 5% af

frugten fra. Er det regnfuldt og koldt må betydeligt mere frasorteres. Herefter transporteres frugten mekanisk gennem et voks- og et fenolbad. Herfra videre til pakning i frugtkasser a 10 og 20 kg. Pakningen er også manuel, så der foregår også en frasortering af dårlig frugt.

Der er to pakke-linier. Ved hver af dem står 30 kvinder og pakker frugten i papkasser som herefter går til palletering. Det foregår manuelt for 10 kg kassernes vedkommene. Ved spidsbelastning er produktionen 3.5 tons i timen ved hver pakkelinie. Herfra køres frugten med gaffeltruck i kølerum, hvor der er 5-7 grader, for at modne. ("Det skal være koldt for at frugten kan modne"). Herefter er frugten klar til at læsses.

Frugtplukkernes arbejdsmiljø:

Selvom sikkerhedsrepræsentanten gav udtryk for, at livet i plantagerne var skønt, kunne andre supplere: Landarbejderne er "røven af samfundet". Den officielle arbejdstid er 5 timer plus en overarbejdstime. I realiteten arbejder man meget mere. Der plukkes ca. 400 kg mandariner eller ca. 600 kg appelsiner pr arbejdsdag. De bæres i kurve a 20-25 kg på skulderen. En undersøgelse CC.OO. har lavet viser, at bevægeapparats-problemer var ansvarlig for 75% af sygefraværet blandt landarbejderne. Der er også problemer med tekniske hjælpemidler (lifte? stiger?).

Sprøjtemidlerne er et meget stort arbejdsmiljøproblem. Man skal have certifikat for at sprøjte i plantagerne. Kursernes varighed afhænger af hvor giftige stoffer man skal have certifikat til at bruge. Det længste varer 500 timer. Loven herom er to år gammel og der er store problemer med kontrollen.

Der sprøjtes to gange om året: i maj-juli og i august-september (lige inden høsten). Bl.a. med insektgifte, de såkaldte organo-fosfater. Problemet er, at selv folk der har været på kurser bruger sprøjtemidlerne som de altid har gjort og f.eks. selv blander flere sprøjtemidler i deres ryg-tanke. Der er ca. 50 tilfælde om året af akut indlæggelse p.g.a. forgiftning med organo-fosfater i Valencia området.

Vi besøgte desuden det store lager, der tilhørte kooperativet. Her fandt man arbejdstøj, fodtøj, vin og andre levnedsmidler i samme lokale som sprøjtegifte med både T (giftigt) mærke og Tx (meget giftigt) mærke på. Kun jord-desinfektionsmidlet methylbromid blev opbevaret for sig. Man kunne gå lige ind fra gaden og hente sig et par dunke af giftstofferne.

Arbejdsmiljø i pakkeriet:

For arbejderne var der ingen fordele ved, at virksomheden var kooperativt ejet - tværtimod. Fabrikskomiteen må kæmpe for at få information. Alt gennemføres diktatorisk. Præsidenten for kooperativet var samtidig præsident for citrusfrugtavlereforeningen. Kooperativet blev derfor ofte prøveklud for forsøgsordninger, der grænsede til det ulovlige.

Der var ingen instruktion i arbejdet med maskinerne. Af samme grund havde der for nylig været en arbejdsulykke med en brækket lillefinger som resultat. Der var ingen højdeindstilling af maskinerne. Lave kvinder fik en kasse de kunne stå op på. I kombination med meget ensidigt gentaget arbejde betyder det store ergonomiske problemer.

Der var en stor rygbelastning ved palletteringen: Fra 400 til 600 kg hvert 10. minut (afhængig af hvem man spurgte). Det svarer til løft af mellem 19 og 29 tons på en 8 timers arbejdsdag.

Støjen var et meget stort problem. Det var ifølge sikkerhedsrepræsentanten umuligt at tale sammen når maskineriet var i drift. Målinger udført af CC.OO. viste, at hver fjerde af arbejderne i et frugtpakkeri var udsat for støj over 85 decibel A. 8% var udsat for mere end 90 decibel.

Der var sat udsugning op hvor frugten sorteres 1. gang, for at fjerne støv, skimmel og mug.

Der var en vis bekymring ved det ultraviolette lys samme sted. Derfor havde man indført en regel om, at man kun måtte stå der i 1 time ad gangen. Gravide kvinder blev flyttet væk fra stedet. Risikoen ved UV-strålingen er bl.a. øjenskader samt den langsigtede risiko for hudkræft.

Arbejds miljø i blomstergartneriet:

Her var 4-5 ansatte foruden "overgartneren".

Problemerne med sprøjtemidler var store - især brugen af methylbromid til jorddesinfektion.

Der var en ulidelig varme i drivhusene - omkring 45 grader fugtig varme mens vi var der. Man dyrkede bl.a. nelliker, som høstes 2 gange årligt.

Arbejdet med at beskære/nippe blomsterne var anstrengende for ryggen, fordi man bøjer sig ned i knæhøjde ved dette arbejde.

Sammenfatning:

Vi fik klart indtryk af, at problemerne på landet var større end i den rigtige industri i byerne.

Omgangen med sprøjtemidler, bla. opbevaringen af dem, var chokerende. Også problemerne med ergonomien og støjen i pakkeriet var åbenbart store. Men det var vanskeligt at få rigtigt indtryk af arbejdsmiljøet, fordi pakningen af citrusfrugter ikke var gået igang endnu.

Til gengæld var det opmuntrende at høre, at der er sket fremskridt m.h.t. overenskomster, og især at det er lykkedes at få en aftale igennem, der betyder, at arbejdsgiveren ikke bare kan vælge og vrage blandt sæson-arbejderne. Det er første forudsætning for at kunne få flere krav igennem, at arbejdsgiveren ikke hvert år kan slippe af med de mest aktive, fagorganiserede, folk.

26.10.93/ [REDACTED]

