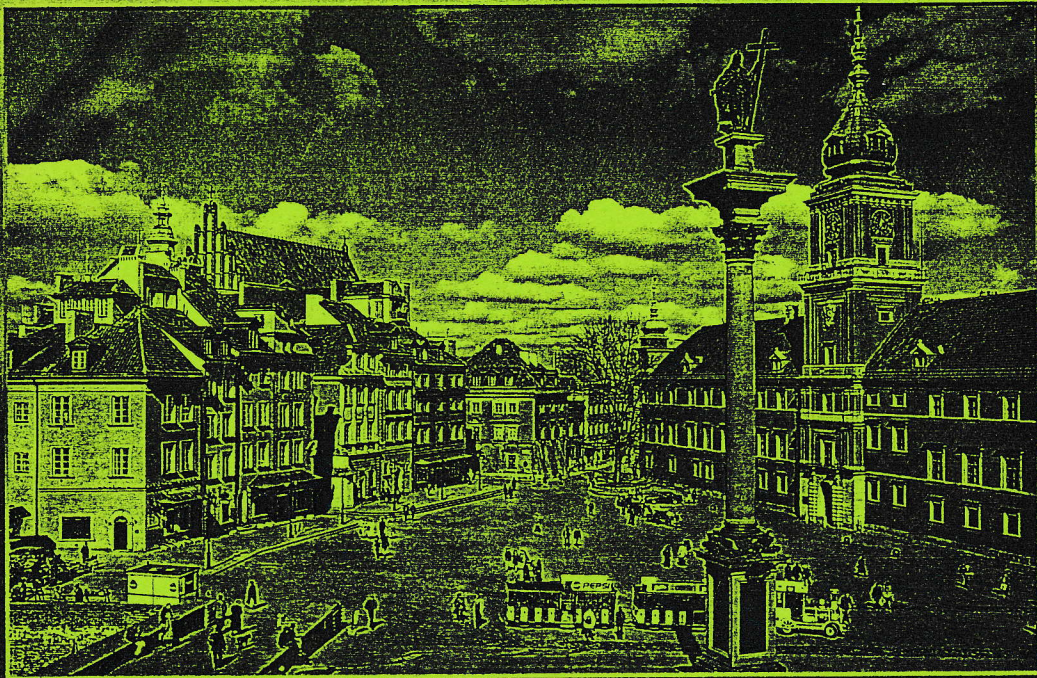


Rapport om



WARSZAWA  WARSAW

AAA's studietur til Polen april 1998

POLEN 1998

Mellem nordpolen og sydpolen ligger
Polen
med en historie af høje smukke tinder
og dybe mørke slugter
her står vi og kigger på struktur
og har svært at øjne
et ualmindeligt almindeligt menneske
men under jakkesættets uniformerede
skuldervat
lurer lune smil
hjulpet frem af gæstfriheden
tilsyneladende et særligt polsk gen.
Vover vi så at skue ind i fremtiden
med kapitalens krævende krav
måske
men at spise kirsebær med de små
er noget morsommere end med de store,
men giv dem det de har fortjent
da først vi ret erkender
at Polens arbejdsmiljø
er ret lagt ned
i deres polske hænder.

Niels Erik Danielsen

Indledning

Fra den 18. - 24. april tog 12 forventningsfulde repræsentanter fra AAA til Polen for at studere landets arbejdsmiljøforhold.

Det polske sprog er svært. Derfor denne lille parlør, skrevet af vores tolk.

Goddag: Dzień dobry (jæni dåbre) - Fravel: Do widzenia (då vijenia) - Tak: Dziękuję (jekuje) - Værsgo: Proszę (pråshe) - På gensyn: Do zobaczenia (då zåbatjenia) - Arbejde: Praca (praca) - Miljø: Środowisko (sirådåviskå) - Skål: Na zdrowie (na zdråvie) - Jeg er dansker: Jestem Dunka/Dunczykiem (jestem dunko/dunitjekiem) - Danmark: Dania (danja) - Polen: Polska (pålska) - Sikkerhedsrepræsentant: BHP-inspektor (bezpieczeństwa i higieny pracy) eller (bæhapæ inspæktår) - Tillidsmand: Przewodniczący komisji zakładowej związku zawodowego (pshævodnitjonce komisji zakładåwæj zviånsku zavådåvægå) - Sikkerhedsorganisation (bezpieczeństwa i higieny pracy) (bæhapæ) - Arbejdstilsynet: Komisja Kontroli Pracy (kåmisja kåntråli prace)

Polen banker på EU's dør

Det overvejende flertal af det officielle Polen kæmper ihærdigt for at komme med i EU. Set ud fra en arbejdsmiljøstandard skulle de sagtens kunne komme ind. Der findes steder i EU, hvor arbejdsmiljøet er ringere end det vi oplevede i Polen.

Men hvis arbejdsløsheden i Polen ikke falder og fattigdommen vokser kan konsekvensen være at arbejderne ikke tør stille krav om forbedringer af arbejdsmiljøet af frygt for afskedigelser. En tendens vi oplevede på bryggeriet som vi besøgte.

På godt og ondt har Polen indflydelse på det danske arbejdsmiljø.

Der har allerede været flere kontakter, besøg og genbesøg mellem den danske fagbevægelse, det danske Arbejdstilsyn og den polske fagbevægelse og Arbejdstilsyn.

Men en lille gruppe i AAA, mente det var vigtigt at danne et eget indtryk af Polen og forhåbentligt få nogle personlige kontakter, som med tiden kunne indgå i det europæiske græsrodsnetværk for bedre arbejdsmiljø.

Med denne rapport vil vi give læserne vores første indtryk af arbejdsmiljøet i Polen, ud fra de besøg, som vores polske kontakter meget hjælpsomt arrangerede for os.

Programmet for turen var ret omfattende. I Warszawa: Besøg hos det polske arbejdstilsyn, det polske Arbejderbeskyttelsesinstitut, dele af den polske fagbevægelse samt møde med repræsentanter fra polske arbejderpartier. Der var også besøg på medicinalvirksomheden "Polfa" og tekstilvirksomheden "Cora". I Krakow (Brzesko) besøgte vi bryggeriet Okocim, hvor Carlsberg i dag ejer knap 50% af aktierne.

Organisationsprocenten i Polen er ikke særlig høj, og i nogle brancher er man stort set slet ikke organiseret. Der er ikke nogen enhedsfagbevægelse i Polen. Der er to landsorganisationer der konkurrerer mod hinanden. Den ene er OPZZ, som er den gamle kommunistiske fagbevægelse, der nu er blevet socialdemokratisk. Den minder organisatorisk og holdningsmæssigt om den danske fagbevægelse. Det var den del af den polske fagbevægelse vi havde kontakt til under besøget. Den anden og den største landsorganisation er Solidaritet. Den er tæt knyttet til den katolske kirke.

Vores generelle opfattelse er, at arbejdsmiljøet på mange polske arbejdspladser har en rimelig pæn standard. Tekstilvirksomheden "Cora" var dog et eksempel på en virksomhedstype og en kultur, der stadig findes mange af i Polen med lav mekaniseringsgrad, nedslidte lokaler og bygninger samt ringe effektivitet.

Polen har en lang række af de samme problemer som vi kender i Danmark. F.eks. alt for mange dødsulykker og for mange kræftfremkaldende stoffer, herunder intet forbud mod asbest. De har ikke den samme registrering af bevægeapparatskader og EGA arbejde som vi har. Måske skyldes det, at de ikke registrerer i samme omfang som vi gør. Samtidig er der den vinkel, at Polens arbejdsmarked ikke har nået samme tempo og mekanisering, med EGA tilføjelse, som vi kender det i Danmark.

I Polen kender de ikke ordet sikkerhedsrepræsentant, som vi kender det. Man har ikke **krav** på en sikkerhedsorganisation på de polske virksomheder. På virksomheder med over 50 ansatte skal arbejdsgiveren dog ansætte en professionel sikkerhedsansvarlig, men arbejderne har ikke nogen direkte indflydelse på, hvem det bliver.

På virksomheder med under 50 ansatte må tillidsrepræsentanten, hvis man har en, tage sig af sikkerhedsproblemerne. På de virksomheder vi besøgte var arbejdsmiljøforholdene generelt gode efter polske forhold, og rimelige efter danske forhold. Samtidig gav Arbejdstilsynet og det polske arbejderbeskyttelsesinstitut (CIOP) os det indtryk at være bemandet med en lille, men engageret og velkvalificeret gruppe af professionelle.

Polens problemer i overgangen til et kapitalistisk system er den klassiske, vi ser overalt i Østeuropa med stor arbejdsløshed og fattigdom, hvilket betyder, at man visse steder overhovedet ikke har overskud til at tænke på arbejdsmiljø.

Visse områder er arbejdsløsheden over 25%. Minerne i det sydlige Polen arbejder for at overleve en benhård næsten umulig konkurrence med Australien og Sydafrika, idet kun et fåtal af de eksisterende miner er rentable.

De polske arbejderes lønninger udgør kun ca. 25 % af hvad en dansk arbejder tjener.

Dagligvarepriserne er ca. 60% af de danske. Pensionerne i Polen er meget lave, mange ældre mennesker må leve for 1000 kr. om måneden. Overalt i Warszawa så man ældre mennesker og handicappede tigge på gaderne. Men nogle tjener mange penge, for gadebilledet var også præget af dyre vestlige biler, tjekkede nyrige i smart tøj og stinkende parfume. Kontrasterne i Polen mellem rig og fattig er desværre blevet enorme.

Rapporten fra vores studietur er bygget op ud fra vores program:

Søndag den 19. April

OPZZ,

Det polske fagforbund.

Kopernikagade nr. 36/40. Lokale 220 2.sal.

Værter: Richard Lepik og Mirosław Andrzej Wajda. side 5

Polske arbejderpartier.

Polsk Socialistisk parti, Den polske arbejderunion og Socialdemokratiet side 7

Mandag den 20. april

Okocim

Et bryggeri i Brzesko ved Krakow side 8

Tirsdag den 21. april

Arbejderbeskyttelsesinstituttet

Centralny Instytut Ochrony Pracy, CIOP v/ D. Koradecka side 10

Onsdag den 22. april

Polfa

Medicinalvirksomhed i Warszawa..... side 11

Budowlani.

Det polske Byggefagforbund, v/ Jakob Artur Kus og L. Gozdziołko. side 13

Torsdag den 23. april

Warszawa-distriktets Arbejdstilsyn. side 15

CORA

Tekstilvirksomhed i Warszawa. side 16

Kontakter i Polen..... side 19

Studieturens deltagere:



Søndag den 19. april 1998

Møde med OPZZ,

Møde med Richard Lepik, formand for OPZZ's sociale udvalg.

I 1982 under krigsretstilstanden blev alle polske fagforeninger forbudt. Senere i oktober 1982 blev der indført en ny lov for fagforeninger. Der skulle derefter 20 mennesker til at danne en fagforening og denne skulle registreres ved retten. Således skete det i alle brancher. I slutningen af 1983 blandt skolelærerne skete der en lokal og regional organisering. Regionale organisationer blev dannet. I oktober 1983 dannedes landsorganisationer i flere brancher og året efter i 1984 mødtes 11 landsbrancheorganisationer og oprettede landsorganisationen OPZZ. P.t. er der 107 fagforeninger i OPZZ og 26 brancheforbund. Lærernes organisation har 400.000 medlemmer, mens Digebyggernes organisation har 5.000 medlemmer. De mange organisationer hænger sammen med en centraløkonomisk og historisk tradition. Der er en enighed om, at der er for mange organisationer i OPZZ men det er svært at gøre noget ved det.

OPZZ's arbejde:

Branchernes generelle sager så som, arbejdsret, pensioner, arbejdsmiljø herunder sikkerhed på det generelle plan. De 107 fagforeninger er selvstændige organisationer og bestemmer selv i forhold til ovennævnte problemer. Ved uenighed organisationerne i mellem mægler OPZZ. F. eks. kraftværkerne vil have ordentlige lønforhold, men hvis strøm/varme bliver for dyrt, belaster det hele samfundet. M.h.t. faglig organisering på virksomhederne og valg af tillidsmænd så skal der 10 ansatte til før en faglig organisation kan dannes på en virksomhed. Der er uoverensstemmelse mellem OPZZ og den nye regering. Det er Frihedsunionen og Koalitionen omkring Solidaritet der p.t. udgør regeringsgrundlaget.

Regeringen overholder ikke terminerne ved den høringsret fagforeningerne har i følge loven. Fagforeningerne har en høringsret vedr. nye love på 30 dage, men p.t. får de som regel kun 3-4 dage at udtale sig i. Høringsretten er gældende for alle fagforbund.

Dette er et stort problem. Regeringen vil f.eks. hæve energipriserne, vandprisen, olieprisen m.m. Medicinpriserne skal også stige, specielt et problem for f.eks. astmapatienter.

Et andet stort problem er de fattige. Der må træffes afgørelser for at sikre dem. Forslag blev diskuteret med regeringen i december 1997, men ingen af OPZZ's forslag er accepteret.

Et tredje stort problem er økonomien i særlige brancher. Det er nødvendigt at ændre økonomien i mineindustrien og sværindustrien. Disse forslag skal diskuteres med fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne, men dette sker ikke.

Arbejdstilsynet og BHP

M.h.t. Arbejdstilsynet, så er dette selvstændigt og hører under Folketinget (Sejmen). Men der arbejdes på fra mange sider, at Arbejdstilsynet skal ind under et ministerium. Dette pres udøves også af EU-landene. Der er tillige et Arbejds miljøråd og CIOP (Arbejderbeskyttelsesinstituttet).

Arbejds miljørådet er med til at vurdere Arbejdstilsynets arbejde. De har indflydelse på Arbejdstilsynet og deres arbejdsplan. Arbejdstilsynet har 17 regionale enheder.

Alle virksomheder skal vælge en sikkerhedsrepræsentant (social inspektion). Er der over 50 ansatte skal der af firmaet udpeges en slags daglig sikkerhedsleder (BHP er den polske forkortelse). Ved besøget på bryggeriet OKOCIM i Brzeko fremstod det klart og tydeligt, at den daglige sikkerhedsleder er en del af virksomhedens faglige organisation.

Der er dog også virksomheder under 50 ansatte der har en daglig sikkerhedsleder. BHP tager sig ikke af faglige forhold, afskedigelser etc. BHP skal have en grunduddannelse og et særligt kursus, som fortrinsvis laves af Arbejdstilsynet. Men andre f.eks. OPZZ har også ret til at gennemføre dette kursus. Kurset er på ca. 300 timer. Arbejdstilsynet samarbejder med fagforeningerne på alle niveauer. De største arbejdsmiljøproblemer veksler fra branche til branche. Men i det nordøstlige Polen er der f.eks. 25% arbejdsløshed. Der er meget lidt industri i dette område, lav løn og små virksomheder. I dette område er der ikke megen fokus på arbejdsmiljø, men meget mere på det at få arbejde.

Flere miner lukkes med afskedigelser til følge. Men her er der stærke fagforeninger. Regeringen vil på landsplan afskedige 20.000 minearbejdere. I Warszawa, Gdansk og Stezjen er der lille arbejdsløshed og udenlandske investeringer. I det sydøstlige Polen er der økonomisk svage virksomheder, hvor det bliver et valg mellem sikkerhed og lønstigninger. Arbejds miljøreglerne er gode og mange steder overholdes reglerne, men den dårlige økonomi presser mange steder.

Organisationsgraden.

I minerne er 40% OPZZ medlemmer. I små virksomheder indenfor handel er den på 5 -10%. Tillidsmanden varetager lønområdet - og det, som de kalder social inspektion.

Lønforhold

Gennemsnitslønnen er på 350 zloty pr. måned. Men huslejeniveauet er større i Warszawa end i København. Minimumslønnen er 500 zloty om måneden. I lærerforbundet er der dog 85% der får mindre. Der er 800 gange forskel i lønninger mellem rig og fattig. Derfor prioritere de løn højere end arbejdsmiljø.

60% af fagforeningskontingentet går til en slags bistandshjælp. Der er socialhjælp i Polen, men den er meget ringe. 396 zloty om måneden er den laveste pension. Gennemsnitspensionen er på 662 zloty pr. måned, men 60% får mindre. Ca. 3/4 af pensionen går til husleje, el og vand. Derfor støttes de ældre af familierne. Kontingentet til OPZZ er på 1% af nettolønnen.

Møde med 3 socialistiske partier i Polen.

Det er meget vanskeligt at udrede de historiske tråde fra de forskellige partiers opståen, idet de er flettet ind i hinanden. Men dem vi mødte var Det Polske Socialistiske Parti, Den polske arbejderunion og Socialdemokratiet.

Polens socialistiske parti.

De blev dannet i 1890'erne. Idag er der flere fraktionsdannelser, der har udviklet sig til forskellige partier. Dette startede bl.a. i forbindelse med 2. verdenskrig, hvor mange emigrerede til England. Dem, der blev tilbage i Polen, udviklede sig anderledes.

Er med i venstrealliancen. Har 3 parlamentsmedlemmer og 2 i senatet.

Partiet er det mindste på venstrefløjens- og det mest venstreorienterede. 35. kongres blev netop afsluttet mens vi var på besøg.

Den polske arbejderunion. (PPR)

I 1937 havde det kommunistiske parti ingen indflydelse på den polske arbejderunion. Men efter krigen prøvede partiet at formidle også kommunistpartiets synspunkter og blev til det forenede arbejderparti (PZPR).

Spørgsmålet var: Var Rusland Polens befrier eller besætter? De medlemmer af partiet, der tog til England var ikke i tvivl, da de kom tilbage. De ville ikke tilslutte sig kommunisterne og besluttede at støtte demokratibevægelserne.

PZPR blev nedlagt for 8 år siden og socialdemokratiet opstod. (2 fraktioner i partiet er meget liberal og én er socialistisk)

Socialdemokratiet.

Socialdemokratiet er som sagt 8 år gammelt. De har 60.000 medlemmer. Partiet udgør 1/3 af parlamentet, hvilket gør det til det største oppositionsparti.

Socialdemokratiet vil gerne forene de venstrekræfter der er og satser på den økonomiske ændring og fremgang i forbindelse med tilslutning til EU.

Venstre alliancen.

Alle venstreorienterede partier (består af 33 grupperinger, incl. womens democratic union med 60 mandater).

Venstrealliancen er en nødvendighed for at få indflydelse. Takket være samarbejdet har de været istand til at regere i en periode.

Den politiske situation i Polen i 1997 er, at de højreorienterede partier (movement for selecting "Solidarity") har 33% af pladserne med 201 mandater. Venstre alliancen har 23% med 164 mandater.

Situationen i Polen.

I 1989 voksede BNP med 7 %. Samtidig er arbejdsløsheden vokset til 2 mill. registrerede arbejdsløse og 2 mill. "skjulte" arbejdsløse.

Før i tiden var der 70 kulminer i Polen, der beskæftigede 430.000 mennesker. I dag er der 57 kulminer tilbage, der beskæftiger 100.000 mennesker. Man regner med, at 7 kulminer er profitable! Samtidig skal man regne med, at for hver person, ansat i kulminerne er der ca. 3-4 personer beskæftiget i sektorer, tilknyttet minedriften.

Socialt er der en katastrofal mangel på huse, lejligheder m.v., der er til at betale, bl.a. på grund af en arbejdsløshed i kulminesektoren på 44%.

Landbruget i Polen ses som det største problem. Der er 2,3 mill. private bønder, der hver har ca. 8 ha jord. Polen ligger på 3. pladsen i Europa, hvad angår størrelsen af landbrugsareal.

Bønderne producerer stort set kun til eget forbrug og teknologisk hinker de meget bagefter. Det er meget svært at ændre på disse ting, idet jord og jordejendom er et følsomt område, idet jord mange gange i historien er taget fra Polen og fordelt mellem andre lande, bl.a. de allierede efter 2. verdenskrig. Desuden er jord meget billigt og de små landbrug kan derfor opsuge mange af de arbejdsløse.

I de sidste mange år har der været mange strejker i Polen. Solidaritet bruger meget dette våben. Ca. 7.500 strejker om året. I 1997 er det lykkedes at få antallet af strejker ned, hvilket venstrealliancen ser som noget positivt.

Venstrealliancen støtter OPZZ som fagforening. Her er ansat 60 mennesker, men der trækkes også meget på frivillig arbejdskraft fra tidligere pensionerede medlemmer.

1 person i OPZZ tager sig af arbejdsmiljø og eksternt miljø.

Hvad arbejder venstrealliancen på i forhold til arbejdsmiljø?

Garanti for minimal løn (uenigheden mellem ovenstående partier går på, hvornår det skal indføres)
Gratis medicinsk undersøgelse af arbejderne på alle virksomheder.

Asbest skal forbydes.

Staten skal betale erstatninger i forbindelse med arbejdsskader. (Der er dog en strid mellem partierne om det er arbejdsgiverne, der skal betale for arbejdsskader eller om det er forsikringer, der skal betale det hele).

Lov om ulykker på arbejdspladsen er på vej i Parlamentet.

Udenlandske virksomheder, som investerer i Polen skal overholde de Polske arbejdsmiljøregler.

Italienske virksomheder har indtil nu været de værste lovbrudere i Polen.

De udenlandske investorer skal ansøge formelt i ministeriet om at nedsætte sig i Polen. Her skal regeringen så vælge mellem forskellige virksomheder, hvor det ikke altid er økonomien, der vælges efter.

Større virksomheder har en læge og en klinik. I de små virksomheder sendes medarbejder til læge og må selv betale for det.



Mandag d. 20/4-98

Besøg på bryggeriet OKOCIM

Indtryk fra turen

Tidligt op, morgenmad allerede kl. 06.00.

Kl. 7.00 afgang fra hovedbanegården Warszawa, her stødte vi på det første miljø problem, og kan det undre nogen, at det netop er rygeforbud?

Dette forbud er der tilsyneladende over alt i Polen, og vi diskuterede lidt, om det var et gammelt levn fra kommunist tiden, eller om det er en del af den amerikanisering, som foregår på nuværende tidspunkt, men alt andet lige, så skete der ikke noget, selv om vi havde glemt at slukke vores cigaretter eller cigarer, der blev kun kikket lidt skævt til os.

Anderledes skulle det gå i toget til Krakow. Da vi er miljø mennesker, men med laster, fortrak vi ud i gangen, når vi havde lyst til at ryge. Her blev vi meget hurtigt sat på plads af de to kontrolører, som klippede billetterne. Jeg forstod ikke en dyt af hvad kvindemennesket sagde til os, men det var rimeligt tydeligt, at hun ikke mente, vi havde lov til at ryge der heller, så der var 3 timers tur forud uden røg - surt.

På den lange tur, sad jeg og gjorde mig mine egne tanker over landskabet.

Det er således, at selv på store landbrugs arealer er der kun opdyrket små lodder, nærmest til privat forbrug, men taget i betragtning af, at Polen kun bruger ca. 1/10 del pesticider i forhold til Danmark.

Ja så bør det være oplagt, allerede nu, at få Polakkerne ind i et økologisk landbrug, hvilket jeg håber lykkedes.

Herefter gik turen med mini bus til Brzesko, hvor bryggeriet OKOCIM ligger, en køretur på ca. 1 time.

Okocimbryggeriet

Vi blev modtaget af en større komite. Der var folk fra sikkerheds gruppen, fagforeningen OPZZ, samt to unge piger, som jeg aldrig fandt ud af hvor kom fra, men det var en meget varm velkomst, der manglede ikke noget til ganen, og heller ikke til maven (fedte madder med salt).

Bryggeriet er delvis ejet af Carlsberg, og beskæftiger ca. 700 mennesker fordelt med 400 i Brzesko, og 300 et andet sted i landet. Af de ansatte er ca. 80% kvinder. En lille sjov ting om dette er, at kvinder der har flere eller gentagne løft må løfte op til 15 kg af gangen, og ved færre løft op til 20 kg, mænd altid 25 kg.

Der bliver arbejdet i 3 holds skift over alt på bryggeriet.

I Polen, som er et katolsk land, har man en regel, der forbyder kvinder, at arbejde om natten, men denne regel bliver kun håndhævet over for gravide. Der er en vis utilfredshed med denne regel, fordi der er mange kvinder, der selv om de er gravide, gerne vil arbejde om natten.

Med den modernisering der er kommet efter samarbejde med Carlsberg, er det ikke anderledes her end alle andre steder. Det koster medarbejdere.

Planen var, at 360 medarbejdere skulle afskediges, men det lykkedes, efter svære forhandlinger, at få antallet ned på 193. Disse tidligere medarbejdere har alle fået en aftrædelse godtgørelse svarende til mellem 5.000 og 10.000 US dollars.

Arbejds miljøet

Støjen ude i produktionen var uden tvivl det vi lagde mest mærke til, den var konstant og meget høj selv efter Polsk norm. Det ville jo være indlysende at prøve, at få støjen ned ved indkapsling eller anden form for lydisolering, men da man er ved at bygge et helt nyt bryggeri, har ledelsen sørget for forskellige former for høreværn samt propper. Der, hvor støjen er højest, har man lavet en rotations ordning på 2 timers varighed, men de fleste arbejdere foretrækker det, man mindst kunne ønske sig som miljømand, nemlig flere penge som kompensation for dårligt arbejdsmiljø.

Ved bryggeriet af det nye bryggeri bliver medarbejderne taget med på råd med hensyn til indretning, således at de store støj problemer kan blive løst på bedste vis.

Af arbejdsulykker på virksomheden var der for 3 år siden 23 stk. Sidste år i '97, var dette antal bragt ned på 14 stk. Disse ulykker skyldes mest fald p.g.a. våde gulve, men aldrig p.g.a. mekaniske fejl, påstår man. Jeg skulle undre mig meget, hvis der ikke var en eller to der blev kørt ned af en truck, da disse truck fører kører lige så åndsvagt hurtigt her, som de gør i Danmark.

Grunden til dette markante fald i arbejdsulykker skyldes indførelse af ny teknologi, påstår man, men den største grund til dette fald er jo nok, at folk er bange for at miste deres arbejde og derfor ikke anmelder det. Dette kom også lidt frem under vores samtale, men det blev aldrig bekræftet. Det skal også lige nævnes, at i Polen er der ikke noget der hedder rygskader, og når man ser alle de tunge løft der er, ja så kan det kun undre én, hvis denne form for lidelse ikke findes.

Men selvfølgelig gør den det!

Sidst men ikke mindst. Lønnen.

Der bliver givet lige løn for lige arbejde, men at få oplysning om hvad den er var helt umuligt, de sad alle med et stort smil og sagde de var tilfredse.



Tirsdag d. 21/4-98

Besøg hos CIOP, Arbejderbeskyttelsesinstituttet i Warszawa.

Besøget omfattede dels en rundgang til nogle af CIOPs laboratorier, dels et møde med instituttets direktør, Danuta Koradecka. Vi fik også en præsentationsbrochure for CIOP på engelsk, som er bragt med hjem, hvis nogen er interesseret i at se den.

Instituttet er oprettet i 1950. Siden 1989 har D. Koradecka været direktør, og CIOP flyttede ind i nye, veludstyrede lokaler i 1992. Opførelsen af de nye lokaler begyndte i 1985, så der har været rimeligt god tid til byggeriet. CIOP hører under Arbejds- og Socialministeriet, og har en videnskabelig bestyrelse, som udstikker retningslinier for arbejdet.

CIOP har en række opgaver inden for forskning, undervisning, materialeafprøvning og typegodkendelser - alle relateret til arbejdsmiljø. Laboratorierne, som vi besøgte, var tilsyneladende meget veludstyrede med måle-apparatur, og det var også tydeligt, at CIOP er meget fokuseret på at kunne udføre forskning og målinger i en naturvidenskabelig og medicinsk tradition. De laboratorier vi besøgte, beskæftiger sig med ergonomi/arbejdsfysiologi, indeklimatebelastninger, teknisk sikkerhed (dvs. farlige maskiner/sikkerhedsmærkning), ventilation og filtre, samt akustik. De øvrige, fx de kemiske, nåede vi ikke på rundgangen. Desuden har CIOP en anden afdeling, som ligger i Lodz. I ergonomi-laboratoriet var de begyndt at studere computer arbejdspladser. På det kemiske område har CIOP 600 standardmålinger. CIOP deltager i udarbejdelsen af en ny polsk liste over grænseværdier for stoffer og materialer. Denne liste skal så endeligt fastsættes i et tre-parts organ (stat, fagbevægelse og arbejdsgivere).

Mødet med direktøren

Ved mødet med D. Koradecka lagde hun ud med at sige, at CIOP ikke har mange erfaringer med aktiviteter, som AAA har. Deres rolle er i høj grad at fremskaffe videnskabeligt grundlag for en forbedret arbejderbeskyttelse. CIOP skal også varetage undervisning, såvel af sikkerhedsansvarlige på virksomhederne som af studerende. CIOP har gode kontakter til Solidarnosc (hun sagde også straks, om plakaten fra SiDs 100-års jubilæum, at der var alt for mange røde faner), men også til andre dele af fagbevægelsen.

CIOP har afholdt fire kurser, hver gang med ca. 250 deltagere fra virksomheder, for at give dem viden om studier af arbejdsmiljø og sikkerhed, med henblik på at de skulle tage erfaringerne med hjem til virksomheden og bruge den til at forbedre arbejdsmiljøet. Det var hendes vurdering, at materialet ofte bare er endt på sikkerhedsingeniørens hylder.

En konsekvens har været, at CIOP på det seneste har taget initiativ til at udskrive plakatkonkurrencer, indtil videre med temaerne: Stress - Computere - Ulykkesforebyggelse. Vi så mange af plakaterne og kan bevidne at polsk plakatkunst stadig har et meget højt niveau. Vi har fået en helt sæt plakater med hjem, og vil siden finde en måde at præsentere dem på. Eksempler kan ses bagerst i rapporten.

EDB-program

Ifølge den polske arbejdsmiljø-lovgivning har arbejdsgiveren pligt til at informere de ansatte om mulig helbredsrisiko ved arbejdet, samt om principper for at beskytte sig mod skader. Det er de polske virksomheder sjældent i stand til, og CIOP har udviklet et EDB-program, som virksomhederne kan benytte for at foretage en risikovurdering af virksomheden. Programmet indeholder love, regler og økonomi. Det er baseret på en engelsk standard (BS 8800), og er omarbejdet til polske forhold. Med brug af programmet vil virksomhederne få lettere ved at opfylde informationspligten. De har indtil videre solgt 300, enkelte til udlandet. Mange små og mellemstore virksomheder bruger programmet.

Statistik

Vi fik gennemgået statistikken over arbejdsbetingede lidelser. I Polen anmeldes der 131 tilfælde årligt pr. 100.000 ansatte. I Danmark anmeldes der tæt ved 1000 tilfælde årligt pr. 100.000 ansatte. Den hyppigst anmeldte lidelse i Polen er høretab, dernæst kommer kroniske skader på stemmebåndet (noget som slet ikke anerkendes i Danmark). Der anmeldes ingen bevægeapparats sygdomme i Polen.

Konklusion og vurdering af besøget.

Det var et hypermoderne institut, meget internationalt orienteret, men også meget teknisk orienteret. De fleste af deres ressourcer blev brugt på typegodkendelser, fx på ventilationsfiltre, og på materialeafprøvninger. Deres risikovurderingsprogram var en spændende nyskabelse. Deres plakatkonkurrencer viste en kvalitet langt over dansk "arbejds miljøkunst".

Det var interessant at se, at et institut med så lang en historie stadig var levedygtigt.

Vi har bl.a. sendt dem videnskabelige artikler om syerske-syndromet efter vi er kommet hjem.



Onsdag den 22. April.

Besøg på WZF Polfa

Vi ankom i godt vejr gående til Polfa - en medicin fabrik nær centrum af Warszawa. Vi blev budt velkommen af en hel gruppe. Vi spurgte og fik straks at vide, at der ikke blev mulighed for at se produktionen af hygiejnehygiene.

Tilstede var : Produktionsdirektøren, sikkerhedslederen (ansat af ledelsen), en repræsentant fra sundhedstjenesten, en medarbejder fra socialafdelingen og lederen af det såkaldte GMP (Good Manufacturing Practice) - en slags kvalitetssikringssystem.

Vi fik en masse oplysninger under oplæggene og den efterfølgende debat, som er gengivet efter bedste evne:

Historie, ejerforhold og produktion

Grundlagt tilbage i 1824 som kurbad med udvinding af mineralvand. Senere udvikledes produktionen af farmaceutiske produkter under sterile forhold og med rensning af vand til den højeste renhedsgrad. Fabrikken er statsejet. En af 3 statsejede selskaber i Polfagruppen. 10 er på nuværende tidspunkt privatiseret, men staten beholder typisk nogle aktier. Selskabet har også produktion i andre østeuropæiske lande.

Kun Statsministeren kan privatisere, og der har hidtil ikke været tilstrækkeligt fordelagtige tilbud om køb. Seneste tilbud kom for to år siden. Der er ingen direktør, men en ansat manager. Over-ledelsen er en slags tilsyn, der overvåger at indgåede aftaler overholdes. Består af 4 fra ministeriet og 2 fra de ansatte.

Produktion

Fabrikken producerer et bredt udvalg af håndkøbs- og receptmedicin. Ialt over 100 produkter, herunder smertestillende medicin, anti-allergimidler, vitaminpiller, hjertemedicin, øjen- og næsedråber, næsespray, antikoaguleringsmidler m.m.

Det fremstilles i form af injektionsampuller, tabletter, kapsler, dråber og spray i 10 - 500 kg batches.

De ansatte og generelle arbejdsforhold

1280 i selve produktionen, fordelt på 2 skift. Ved travlhed i produktionen oprettes af og til et tredje skift med løst ansatte. 80% af de ansatte er kvinder, dog ingen i synteseafdelingen, hvor sundhedsrisikoen er størst.

Instruktion og uddannelse

Når en ny medarbejder ansættes får hun en times instruktion om forskellige sundhedsfarer. Senere får produktionsmedarbejdere 2 ugers uddannelse og skal op til en prøve. Endelig foregår en systematisk videreuddannelse to gange om året, hvor der tages nye emner op eller gamle genopfriskes. Ansatte i andre funktioner kan sendes på efteruddannelse udenfor fabrikken. Der arbejdes 8 timer daglig i 5 dage, alle lørdage er fri. Skiftehold arbejder også 40 timer om ugen. Der gives 12 feriedage udover den generelle ferie p.g.a. arbejdets farlighed

I virksomhedens socialafdeling hjælper man medarbejdere med billige lån eller økonomisk støtte, f.eks. hvis man har børn, der skal på ferie, skal have ny lejlighed, istandsætte lejligheden.

Fagforeningsforhold

Ca. 600 er organiseret i en OPZZ-tilsluttet kemiarbejderfagforening, samme antal i Solidarnosc. Fagforeningerne forhandler løn- og sociale goder for de ansatte. Lønnen er dobbelt så høj som gennemsnittet for industriarbejdere.

Sundhedstjenesten

Der findes en obligatorisk sundhedstjeneste på fabrikken med 3 læger, 2 tandlæger, 1 hudlæge, 1 gynækolog og en sygeplejerske.

De behandler akutte skader og foretager helbredsundersøgelser.

De ansatte undersøges obligatorisk. Nogle to gange årligt, andre en gang årligt og den sidste gruppe kun hvert tredje år - afhængig af sundhedsrisikoen. Der tages bl.a. blodprøver, urinprøver og folk, der arbejder med farlige stoffer får en nyreundersøgelse.

Sikkerhedsorganisation

Består af repræsentanter fra begge fagforeninger og fra ledelsen. Der er et godt samarbejde mellem de to fagforeninger om arbejdsforhold.

På spørgsmålet om hvordan fagforeningerne arbejder med arbejdsmiljø blev der svaret, at det normalt ikke er nødvendigt at gå til fagforeningen. Man kan henvende sig direkte til sikkerhedslederen eller -repræsentanten og få løst de fleste problemer på stedet.

Arbejdsmiljøet

Arbejdsulykker.

De seneste tre år er antallet af arbejdsulykker faldet fra 22 til 20 og sidste år til 18 anmeldte ulykker. Det er - så vidt referenten fik indtryk af det - ikke påkrævet at ulykken medfører flere dages sygefravær for at de registrerer en arbejdsulykke.

Der var en dødsulykke i 1968 og har siden ikke været nogle. Det drejede sig om en brandulykke under omhældning af alkohol fra en stor til en mindre beholder.

Kemiske stoffer

Der har tidligere været problemer med støv ved produktion af tabletter.

I synteseafdelingen bruges stoffer som benzen, formaldehyd, sprit m.m. Benzen er dog i dag stort set erstattet med mindre farlige stoffer.

Der arbejder som nævnt ikke kvinder i synteseafdelingen. Arbejdere der udsættes for skadelige forhold får et faretillæg til lønnen. Der er mulighed for at gå på pension efter 15 år i under farlige arbejdsforhold.

Der er ikke længere problemer med farlige stoffer, fik vi oplyst. Der var en del problemer med allergier i 80'erne, men ikke længere. Arbejderne uddannes i de forskellige sundhedsfarer, forholdene kontrolleres hele tiden og arbejderne forsynes med masker.

Støj

Der er mange maskiner i produktionslokalerne og derfor nogen maskinstøj, der dog ikke overstiger grænsen på 85dB. Høreskader forebygges både med høreværn og rotation. Det generelle støjniveau er 73 - 78 dB.

Arbejdstilsynsbesøg

Fabrikken bliver grundigt undersøgt af Arbejdstilsynet hvert andet år og får sanitært tilsyn hvert år. Hvis Arbejdstilsynet finder brud på love og regler udsteder de en bøde på stedet til manageren, men der er ikke givet bøde de seneste 17 år. Fabrikken regnes ikke for en høj-risiko virksomhed. Der er tidligere givet påbud om forbedring af ventilationen og henstillinger om at male de forskellige steder for at friske op.

Kvalitetssikring, arbejdspladsvurdering

Virksomheden prøver at komme så tæt på internationale regler som muligt. GMP systemet fungerer, men man føler ikke behov for en certificering efter ISO 9000 standarderne. Kunderne stiller ikke krav om det.

Virksomheden har prøvet CIOPs (arbejds miljøinstituttet) EDB-system for risikovurdering, men følte, at det var nødvendigt at tilpasse/ændre det på mange punkter og opgav det igen.



Møde med byggefagforbundet Budowlani

Onsdag eftermiddag den 22. april 1998, var vi på besøg hos den Polske Byggefagforening, med navnet "Budowlani National management", hvor vi blev modtaget af direktør Jakob Artur Kus. I det lokale, hvor mødet skulle holdes, blev vi præsenteret for næstformanden for byggeforbundet, Lreneusz Gozdziołko.

Næstformanden gav en bred orientering om deres forbund.

Forbundet er landsdækkende og har 60.000 medlemmer og 600 afdelinger. Forbundet dækker to områder: Bygge- og anlægsområdet samt minedrift. Forbundet bliver 105 år i 1998.

Under det kommunistiske system var der indenfor byggebranchen ca. 20.000 bygge og anlægsfirmaer. Men efter at Polen er gået over til kapitalisme, er der nu 220.000 firmaer indenfor bygge- og anlægsbranchen, hvor ca. 90 % er små virksomheder, fra 2 til 10 ansatte.

De store firmaer overholder stort set lovene, men det gør de små firmaer ikke. Og der er mange af de små firmaer, som fagforeningen ikke kender adressen på. Den kraftige tilvækst indenfor byggebranchen skaber bl.a. store problemer med at få forhandlet overenskomst.

Der er lavet en samarbejdsaftale mellem de 2 store fagforbund, OPZZ (som Budowlani hører under) og Solidaritet, som alle medlemmerne fra begge forbund arbejder efter ude på byggepladserne. Forbundet har stor indflydelse på den fælles overenskomst, som de har sammen med Solidaritet og som er gældende for alle, der arbejder indenfor området.

Til gengæld er der alt for mange små byggefirmaer, som de ikke har overenskomst med. Kun ca. 20% af bygge og anlægsarbejderne er organiserede.

Arbejds miljøregler

Der er et godt samarbejde med det polske Arbejdstilsyn.

Der er vedtaget en ny arbejderlov og der kommer nye regler for arbejdsmiljø, som forbedrer loven.

Arbejdsgiveren er f.eks. forpligtiget til at ansætte eller vælge en sikkerhedsansvarlig på arbejdspladsen. Arbejdspladserne skal kontrolleres af AT. En gang om året i følge loven. Hvis der starter nye firmaer indenfor bygge- og anlægsbranchen skal de tilmeldes det polske AT. Alle firmaer indenfor byggebranchen skal være registreret og godkendt af det Tekniske brancheudvalg.

Når der vælges sikkerhedsrepræsentanter på arbejdspladser er det AT, der godkender dem. Arbejdstilsynet har været i gang med to kampagner om sikkerheden på byggepladser, hvilket har givet et godt resultat og givet mere indflydelse på byggepladserne. Firmaer over 50 ansatte skal have et sikkerhedsudvalg, hvor formanden for udvalget er firmaets repræsentant og næstformanden er valgt af de ansatte. I et firma med over 10 ansatte er det arbejdsgiveren der står for ansvaret for sikkerheden på firmaets arbejdspladser. Hvis firmaet har over 600 ansatte, skal der oprettes en sikkerhedsafdeling som har ansvaret for sikkerheden på firmaets arbejdspladser.

En sikkerhedsrepræsentant skal have grunduddannelsen og et kursus hver 3. år. Sikkerhedsrepræsentanter har en bog hvor de skal skrive det op, som skal rettes for at overholde sikkerheden. Den skal fremvises når AT besøger arbejdspladsen. Forbundet har også en vigtig rolle for sikkerheden på arbejdspladsen, idet de informerer og sender informationsmateriale ud til tillidsmænd og sikkerhedsrepræsentanter om, hvad der sker af ændringer på arbejdsmiljøområdet. Forbundet kontrollerer sikkerhedsrepræsentanternes arbejde på pladsen og har desuden to skoler, hvor de uddanner tillids- og sikkerhedsfolk. Forbundet er opmærksom på, om reglerne overholdes på arbejdspladsen bl.a. om et medlem får udbetalt den løn, han skal have. Hvis ikke rettes der henvendelse til AT. Og så er det dem der køre sagen mod firmaet.

Hvis der er flere fagforeninger på samme arbejdsplads kan der kun vælges en sikkerhedsrepræsentant, som er sikkerhedsrepræsentant for hele arbejdspladsen. Et af de andre store problemer de slås med, er meget sort arbejde, udført af bygningsarbejdere, der kommer syd fra og fra Asien. De arbejder for de små firmaer. Der er tale om ca. 100.000 bygningsarbejdere. Det er også her de fleste arbejdsskader sker, idet der ikke tages vare på sikkerheden. I de store firmaer følger man arbejderloven, der siger, at et firma ikke må ansætte en bygningsarbejder før han har været undersøgt af en arbejdslæge.

Sidste år var der 105 dødsulykker indenfor bygge- og anlægsbranchen, hvilket er en stigning. Men de fleste arbejdsskader sker dog indenfor minedriften. Der er ingen lovgivning på området om farlige stoffer. Men asbest regner man med vil blive forbudt på byggepladser fra 1. juli i år.

Hvis ikke der er medlemmer på byggepladsen, som kan starte en fagforening på arbejdspladsen, kan fagforeningen ikke komme ind på pladsen

**Gud har skabt både himlen og jorden, men det imellem har byggearbejderne skabt !
Sagt af Jakob Artur Kus på vort møde.**

Eget indtryk:

Jeg havde troet at forbundet var længere fremme. Men jeg må konstatere at de ligger langt tilbage i forhold til dansk fagbevægelse.

Den 23. april 1998.

Polens Arbejdstilsyn (PIP), Distrikt Warszawa

Vi blev budt velkommen af distriktschefen Krystyna Ostazewska og hendes to sous-chefer, hvor senior inspektør Leszek Novak holdt et oplæg. Herfra skal nævnes:

Det statslige PIP kontrollerer Arbejdsloven (Polish Labour Code) som omfatter både sociale forhold på arbejdspladsen og spørgsmål om sikkerhed og sundhed. PIP er direkte underlagt parlamentet (Sejmen) og aflægger en årlig rapport som er til debat i parlamentet. Der er planer om at lægge det ind under Arbejdsministeriet, som er ansvarlig for ny lovgivning og implementering af f.eks. EU-direktiver.

Loven pålægger arbejdsgiveren ansvaret herunder at etablere en BHP-service (sikkerhedsledelse). Dette gælder når der er mere end 10 ansatte. Er der mere end 50 ansatte skal der være et rådgivende sikkerhedsudvalg (kommission), hvor de faglige organisationer kan udpege medlemmer. Arbejdsgiveren skal oplyse arbejderen om risici f.eks. ved maskiner og oplyse om brug af værnemidler for at gøre arbejderen fortrolig hermed. Desuden skal der gennemføres helbredsundersøgelser. PIP kontrollerer at disse forpligtelser overholdes, dvs. sammenligner med loven. Det er muligt at give påbud og bøder. Ved overtrædelser kan der gives en bøde på max. 5000 Zloty, hvor gennemsnittet er på 1100 Zloty. Bøder kan appelleres, men kun ca. 2% gør det. Specielt for PIP er det, at man kan give bøder uden retssag. F.eks. kan det give en direkte bøde for at undlade at oplyse PIP om oprettelse af en virksomhed, manglende mærkning af farlige stoffer, manglende anmeldelse af arbejdsulykker og erhvervs sygdom.

Hvis sagen er mere alvorlig køres der retssag på sædvanlig vis gennem retsmaskineriet.

PIP satser på intensiv kontrol af de mange nye virksomheder, og har erfaringer med at en massiv indsats kan give resultater, f.eks. på byggepladsområdet. De prøver at målrette deres indsats mod farlige brancher, og kontrollere ikke kun risici, men også BHP's funktion og systematik.

I Warszawa-distriktet er der ca. 100 inspektører.

Arbejdstilsynet i Warszawa er den 3. største kreds i Polen. I Warszawa er der 200.000 arbejdspladser som grundlaget for deres arbejde. Disse arbejdspladser omfatter ca. 2 mill. ansatte. Tallene svinger naturligvis noget bl. a. på baggrund af ændringer i byggeaktiviteten og lukning af de statslige arbejdspladser, som ikke kan privatiseres.

Ved ulykker er der et samarbejde mellem politiet og AT, således at myndighederne underretter hinanden når der er sket noget. Det er AT's vurdering at de får besked om de fleste ulykker, måske ikke de mest banale.

De foretog i 1997 ca. 7000 kontrolbesøg pr. år, afgav ca. 42.000 påbud, heraf 70 % til private virksomheder. Der er omkring 50-60 dødsulykker om året i distriktet, flest i transportsektoren, byggesektoren og indenfor metalbranchen.

Ud fra følgende problemer vedrører 5000 elinstallationer, 4900 manglende instruktion, og 1600 for manglende helbredsundersøgelser, samt 1300 manglende sikkerhedsudstyr. Herudover blev der givet 4000 påbud for mangler ved maskiner og 2900 om bygningstilstand. Nogle af påbudene gives mundtligt.

Som det kan ses ud fra disse tal, udsteder PIP påbud i forhold til arbejdsbeskyttelses arbejde.

Et stort og krævende tilsynsarbejde er forbundet med klager over manglende udbetaling af løn (herunder minimumsløn og løn for overarbejdstimer) samt mgl. feriepenge. Dette skyldes at PIP er myndighed for en bredere arbejdslovgivning end blot arbejdsmiljø. Således er 96% af alle klager over manglende overholdelse af arbejdsloven (hvor de 50% er klager over løn og ferie) medens kun 4% er klager over arbejdsmiljø. Især klages der fra handel og transport, og PIP sikrer gennem deres indgriben at problemet løses til arbejderens fordel. Der er en 42 timers arbejdsuge, og et forslag om at nedsætte det til 40 timer er endnu ikke vedtaget. Privatiseringen har åbnet op for en flodbølge af

nye arbejdsgivere, som ønsker at lave profit, og arbejdsloven er her en god sikkerhed. Det siger noget om situationen i Polen med enorm arbejdsløshed, mange små virksomheder, grådige arbejdsgivere og utryghed i ansættelsen!

Stress er endnu ikke taget op som emne, ligesom ergonomi kun behandles i begrænset omfang, dog undtaget tunge løft hvor man opererer med grænseværdier.

Det polske PIP har også til opgave at tage sig af bl.a. arbejdstid, beskyttelse af kvinder, og handicappedes ansættelsesforhold.

For at illustrere arbejdsmiljøproblemerne omfang i Polen kan det nævnes, at alvorlige arbejdsulykker udgør 0,62% af den samlede mængde ulykker i 1994, mens antallet i andre europæiske lande f.eks. Spanien 0,19%, Sverige 0,12%, Frankrig 0,14%, England 0,18% og Danmark 0,15%.

AT kan udstede bøder til virksomhederne. Grænsen for bødernes størrelse er på 5.000 zloty og gennemsnittet er på 1100. Bøder kan ankes til højere myndigheder. Der er ikke i Warszawa udstedt fængselsstraffe til virksomhedsejere.

Fra arbejdspladserne kan man godt henvende sig anonymt. De fleste klager går på arbejdsgivernes manglende udbetaling af løn og feriepenge, samt arbejdstidsspørgsmål.

Besøg på “Cora”, tekstilvirksomhed i Warszawa .

Efter en forrygende taxakørsel gennem Warszawas gader ankom vi til tekstilvirksomheden “Cora”. Det polske arbejdstilsyn havde arrangeret besøget og AT’s direktør og underdirektør tog med sammen med en journalist fra AT’s månedsblad.

5 personer fra virksomheden tog i mod os: Direktøren, afdelingsleder, 1 repræsentant fra Solidaritetsfagforeningen, 1 repræsentant for OPZZ- fagforeningen, en læge fra deres sundhedscenter og en sikkerhedsleder.

Programmet for besøget:

12.00 Præsentation af virksomhedens repræsentanter og vores gruppe

12.30 Rundgang på virksomheden. Tilskæring, kvalitetskontrol, sundhedscenteret og selve syproduktionen.

13.30 Virksomhedens historie samt video om kollektionen.

Udveksling af spørgsmål og svar.

14.30 Opsummering af besøget

14.40 Besøg i butik, hvor tøj sælges.

Under rundgangen:

Tilskæring:

I et mindre rum:

Computerstyret tilpasning af mønster og stof. (“Gerba” system).

Skabelonerne lægges på tegnebord, der er tilkoblet computeren.

Efter prototypen til tøjdelen er lavet går det til det store tilskæringsrum, hvor hele serien skæres ud. Tilskæring foregår i et stort hallignede rum med udstansningsmaskiner og pressemaskiner på begge sider af en midtergang.

I det store lokale ser der lidt tomt ud. Direktøren forklarer, at der har været en stor reduktion i medarbejderstaben. I tilskæring er der ansat 30 personer, heraf 2 mænd.

Tilskæring foregår maskinelt, hvor kvinderne sætter maskinen igang med foden, fører stoffet til kniven med begge hænder og fører stoffet rundt efter de streger, der er angivet på stoffet. Maskinen er uden beskyttelse ved hænderne.

Stoffet bliver presset efter udskæringen, hvilket foregår ved flere store pressemaskiner i lokalet. 3-4 kvinder står og "fodrer" maskinen med stoffet, der skal bredes ud på båndet i den ene ende og 2 kvinder sidder og "modtager" stoffet i den anden ende.

Arbejdsstillingerne ved det brede bånd er meget uhensigtsmæssige. Maskinen kører dog meget langsomt, så de kvinder, der modtager stoffet sidder tydeligvis og "keder" sig.

Der er et opslag i lokalet, som fortæller **om de polske grænseværdier for løft og transport:**

For Kvinder:

Max kg ved gentagne løft:	12
Max kg ved enkelte løft:	20
Max kg ved gentagne løft, kombineret med dårlige arbejdsstillinger:	8
Max kg ved enkelte løft, kombineret med dårlige arbejdsstillinger:	15
Max kg på transportvogn, som skal skubbes eller trækkes:	80

Sundhedscenter og ambulatorie:

I ambulatoriet er en sygeplejerske ansat til behandling af mindre ulykker i produktionen.

På spørgsmålet om, hvad de største arbejdsmiljøgener er, svarer lægen, at det er rygproblemer, som hun anmelder. Slidgigt i rygsøjlen, som viser sig på et røntgenbillede er det eneste indenfor muskel- og skeletsygdomme, der kan udløse erstatning.

Lægen har mulighed for at behandle alt, som kvinderne i produktionen kommer med. Det er oftest det, som hun kalder "ømme muskler", hvor behandlingen især består af Magnetterapi og Laserterapi. Lægen lægger vægt på at have et godt samarbejde med sikkerhedsorganisationen, så hun også kan gå rundt i produktionen og se på, hvilke sundhedsrisici, der ligger her. Ser bl.a. efter om grænseværdierne overholdes. Alle har ret til en periodevis behandling, hver 2. eller 3. år.

Hvis medarbejderne har et sygefravær på over 30 dage gennemgås specielle undersøgelser hos lægen. Her undersøges om medarbejderen fortsat er arbejdsdygtig til det arbejde, som hun havde inden sygdommen, eller om vedkommende skal placeres ved noget andet.

Systuen:

Produktionen ligger også her i et stort lokale af "lagerstørrelse", hvor syarbejdspladserne og stryge- og pressefunktionerne er placeret på hver side af en midtergang. De har tyske maskiner. De hyppigste ulykker her er syning i fingrene.

Kvinderne arbejder på individuel akkord. De sidder i mindre grupper, som tager sig af syning, montering og strygning/presning og ophængning. Som regel sidder kvinderne ved den samme funktion hele tiden. Ca. 70 kvinder på hver side.

Ventilation får de fra vinduet, hvor også pressemaskinerne er placerede p.g.a. af varme dampe. Stryge og pressearbejderne få ekstra løntillæg p.g.a. dårlige arbejdsstillinger samt gratis sanatorieophold. Der er 2-holdsskift på virksomheden .

Velfærdsforanstaltninger:

Omklædningsfaciliteterne er generelt meget nedslidte. Arbejdsgiverne giver vand, kaffe og the. Kvinderne medbringer selv mad. Dem, der står og stryger og presser, hvor de kommer i kontakt med forskellige kemiske stoffer, får, på krav fra fagforeningen, udleveret mælk. I bygningen er der p.g.a. reduktion i produktionen mange kvadratmeter til overs, som udlejes til andre firmaer , bl.a. en kiosk, hvor medarbejderne kan købe forskellige fornødenheder.

“Coras” historie:

Direktøren fra Cora fortæller:

Han har været ansat i Cora i 5 år og i branchen i 40 år. Konfektionsvirksomheden ZPO blev dannet lige efter krigen i 1946. I 1949 var der ansat 3000 mennesker.

I 50'erne faldt antallet af medarbejdere, men i 60'erne og 70'erne blev det “moderne” at skabe arbejdspladser for kvinder i industrien og i forbindelse hermed opbyggedes 3 datterselskaber til moderselskabet (ZPO), hvoraf det ene var Cora.

Disse 3 datterselskaber oprettede selv filialer, så samlet var der i 70'erne og 80'erne 6000 medarbejdere i den samlede konfektionsvirksomhed. Denne størrelse virksomhed gav samtidig mulighed for at skabe nogle sociale goder for medarbejderne såsom børnepasning, feriesteder, kurophold m.v. Cora havde bl.a. i Warszawa-området en del egne butikker til salg af tøjet fra fabrikken.

Alt dette fortsatte til ca. 1990. Men med murens fald og Sovjetunionens opløsning skete der en del i Polen. De mindre datterselskaber blev selvstændige og Cora har på nuværende tidspunkt kun 1 filial tilbage på ca. 100 medarbejdere, så de samlet i virksomheden har 500 ansatte. De sociale goder indskrænker sig nu til 1 feriested, som der stadig er mange medarbejdere, der benytter sig af. De har 3 butikker til salg af tøj tilbage i Warszawa og i Slesien. De har ca. 30.000 kvm², som de udlejer. De ser det derfor som en nødvendighed at finde en privat investor til virksomheden for at den kan overleve.

Privatiseringen er svær at gennemføre i en 50 år gammel virksomhed med egen kultur. Det er også svært at finde investorer, idet man ønsker at få sikkerhed for, at man vil fortsætte produktionen af tøj.

Spørgsmål og svar:

Sys der for udenlandske firmaer?

70% af produktionen er til eksport. Der sys for tyske, britiske, hollandske, østrigske og franske firmaer. Stof, design af tøjet og skabeloner bliver sendt. Cora syr blot tøjet.

Der sys i serier på 500, 800 og 1000 stk. i en serie. Det, som de har specialiseret sig indenfor er jakker og overtøj.

Hvad mener sikkerhedsrepræsentanterne og de andre om arbejdsmiljøstandarden på Cora og hvilke arbejdsmiljøproblemer arbejdes der med?

Generelt mener man (direktøren) at de har et udmærket arbejdsmiljø. God belysning betragtes som det væsentligste og her overstiger de standarden. (800 lux i forhold til en standard på 500 lux) Der er også god ventilation. Hvis medarbejderne synes der er problemer snakker man om det og løser det. Cora samarbejder med en forskningsinstitut (en epidemiologisk klinik) om hvordan sikkerheds- og sundhedsstandarderne skal være - og disse standarder overholder de.

Forholdene er generelt bedre nu end da de var 3000 medarbejdere. Desuden nævnes, at tilskæringsbordene bliver tjekket for vibrationer.

Lægen mener også, der generelt er en god standard på virksomheden. Belastningen består mest i, at medarbejdere på virksomheden skal stå op en hel arbejdsdag. De belastede stillinger er dem, der stryger og dem, der skærer og dem, der skal bære på det færdige stof. Hvis medarbejderne ønsker det henvises de til kursteder efter lægens henvisning.

Ved ulykker på virksomheden får medarbejderne 100 % lønkomensation ved fravær. Ved al andet fravær får medarbejderne 80% af lønnen.

De hyppigste ulykker er skårne fingre eller forbrændinger.

Hvad er fygefraværet gennemsnitlig i forhold til andre i branchen?

Det er 8-10 % pr. år i produktionen. Det er over gennemsnittet, men forklaringen mener man er, at de fleste medarbejdere er over 40 år.

Hvad er den gennemsnitlige anciennitet hos medarbejderne?

Op til 35 år.

Foregår arbejdsmiljøarbejdet i samarbejde med medarbejderne?

Uanset hvad man investere i på virksomheden kommer behovet altid fra medarbejdernes side.

Er man interesseret i rapporter om symaskinesyndromet fra DK?

I Polen har man ikke erhvervssygdomme af den art, som man har i DK. De eneste erhvervs-sygdomme, der er erstatningspligtige er foruden det tidligere nævnte slidgigtforandringer i ryggen, læger og tandlægers foroverbøjede stillinger og faren for smitte med leverbetændelse.

De er bestemt interesseret i at modtage noget materiale fra DK om symaskine syndromet samt om erhvervssygdomslisten. Det sendes dels til Cora og dels til lægen, der er ansat på flere virksomheder som statslig konsulent og dermed til dels uafhængig af den enkelte virksomhed.

Det, der gør, at der ikke er de store problemer i arbejdsmiljøet er, at deres individuelle akkord ikke er fastsat til så højt et tempo, men medarbejderne er bevidste om, at lønningerne bliver højere des mere man laver. Bl.a. starter konfektionssæsonen først rigtig i maj og der inddrages så flere maskiner og tempoet bliver højere.

Man skal være 18 år for at have fuldtidsarbejde i produktionen.

For at opnå pension i Polen skal man have 25 års arbejde i arbejdslivet bag sig.

De ovennævnte rapporter og papirer er sendt til lægen og virksomheden efter hjemkomsten.

Relevante kontakter i Polen

OPZZ, Warszawa - hovedkvarteret. Tlf.: 0048 228 26 023 1

eller direkte til international sekretær Mirosław Andrzej Wajda, 0048 22 826 71 06

Budowlani, Byggeforbundet. Tlf.: 0048 22 256061

Jakub A. Kus, e-mail: jkus@novapress.com.pl

Budowlani hjemmeside: www.novapress.com.pl/zzbudowlani

OKOCIM, bryggeriet - kun få kan engelsk på bryggeriet. Tlf.: 0048 869 000 30 54

OPZZ, distriktskontor med område for OKOCIM. Tlf.: 0048 14 21 34 71

Sekretæren hedder: Wojciech Prorok ellers prøv Mirosław Andrzej Wajda.

CIOP. Tlf.: 0048 22 623 46 00

E-mail oinip@ciop.waw.pl.

Arbejdstilsynet - Hovedkvarteret. Tlf.: 0048 22 681 93 27, fax.: 0048 22 625 47 70

Et flygtigt billede af Warszawa!

(Warszawa i nyt lys?)

Warszawa lå på en slette da vi ankom.
Ruderne var duggede og taget fyldt med huller.
Vandet drev ned og samledes i store spejlende flader af gråt,
der lå som et tåget mytisk drømmenagtigt skær over hele indboet.

En grå evighed- og dog alligevel underlagt udviklingens uafvendelighed.

Langsomt...langsomt blev der højere til loftet og mere lys trængte ind.
Gammelt ærværdigt inventar med historiens tyngde åbenbarede sig -
dog trængt op i en krog.
Overskygget af tunge, primitivt udformede møbler....

Sammen med lyset og solen får vi øje på helt nye skinnende, farvelagte og pralende skilderier.
De virker hjemlige og tiltrækkende på os.
Vi går nærmere, taknemmelige over lyset og solen.

Solens stråler rammer de farverige objekter med stor kraft og varmer os ,
der står i dens stråle.

I mørket udenfor fortsætter opløsningen.
Alle slags fordrevne væsener kryber frem og trænges om at nå lyset.
De øges i antal mens lyset flytter sig og afstanden bliver længere.

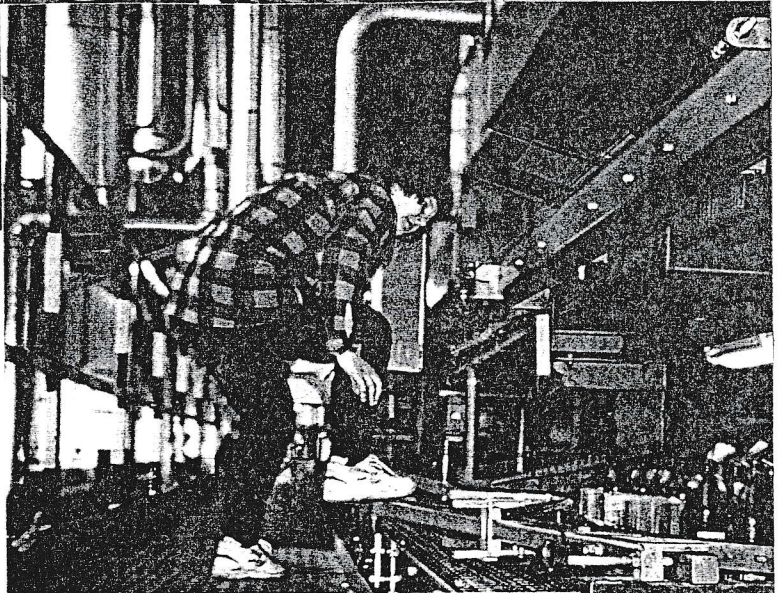
Billedet virker os på en gang underlig bekendt, men alligevel nyt....

Vi forlader lidt beklemmt Warszawas og lukker stille døren bag os.

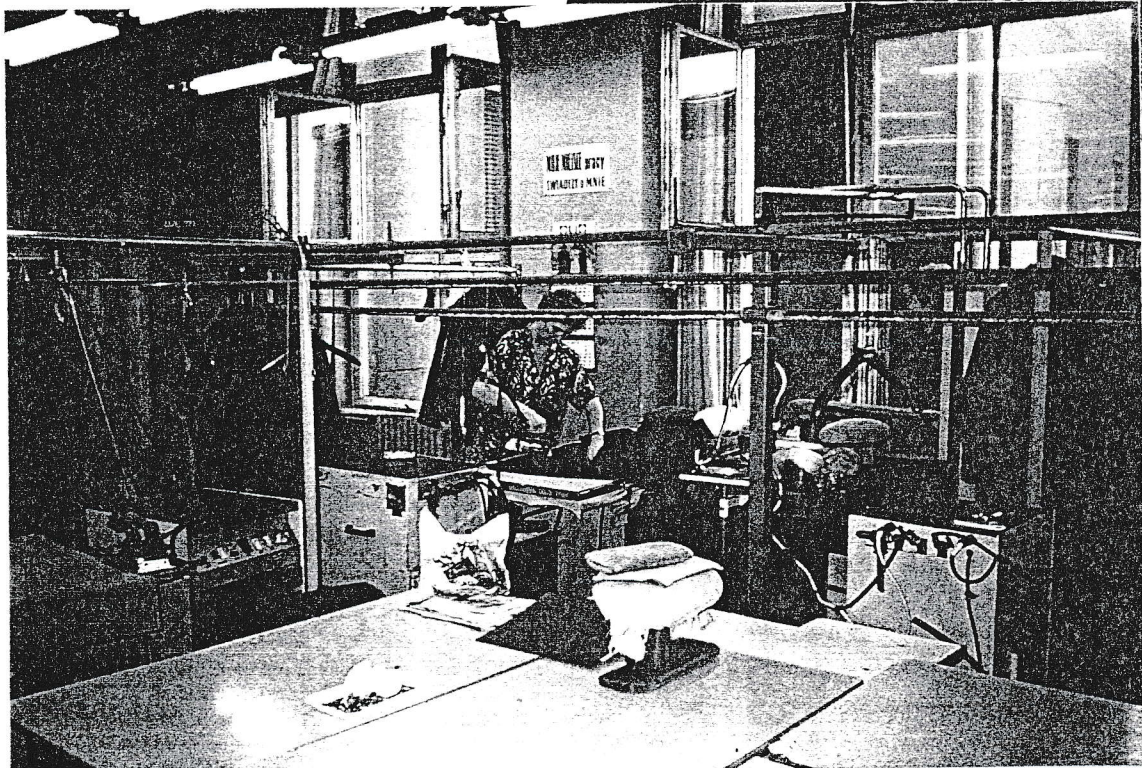




Der noteres ved besøget
på bryggeriet.

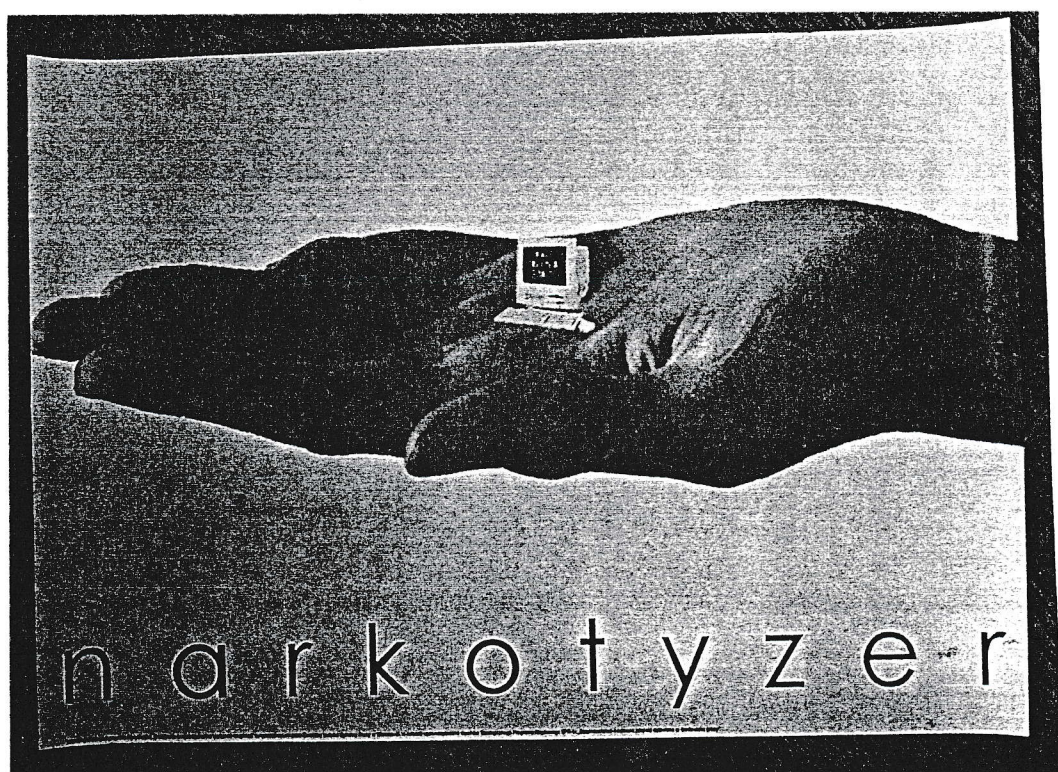
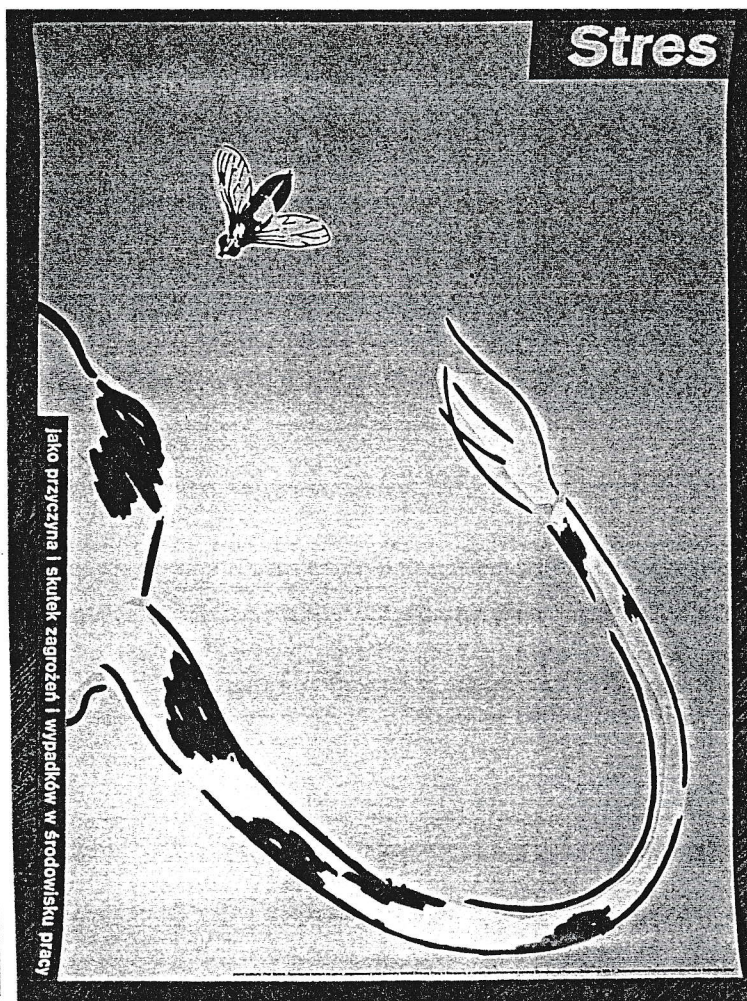
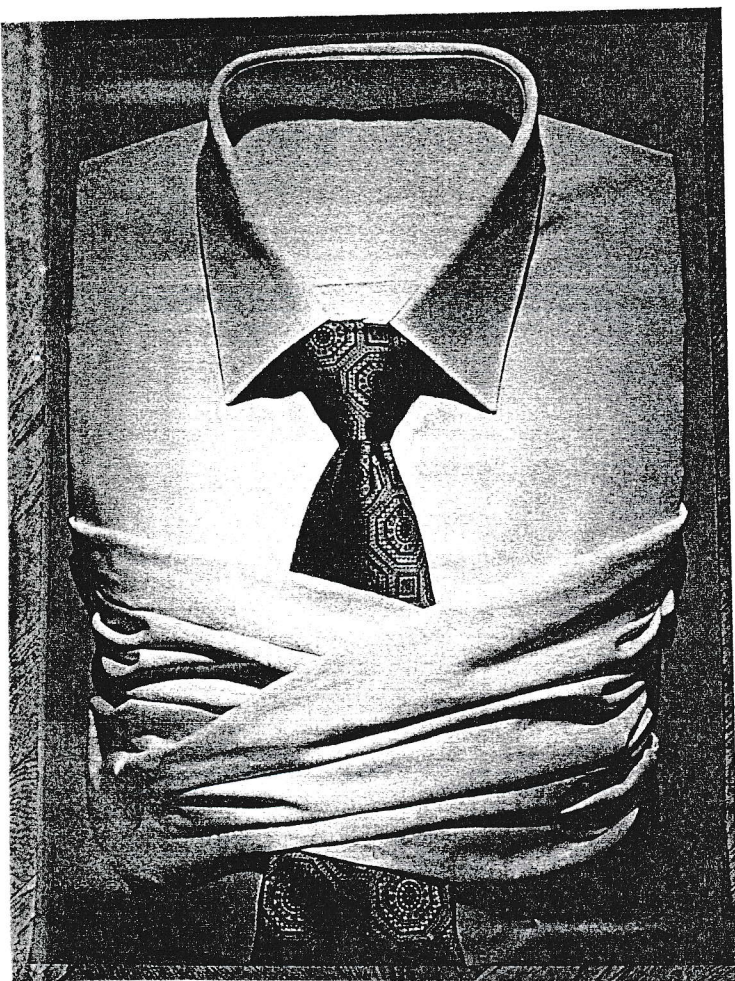


Dårlige arbejdsstillinger
på bryggeriet

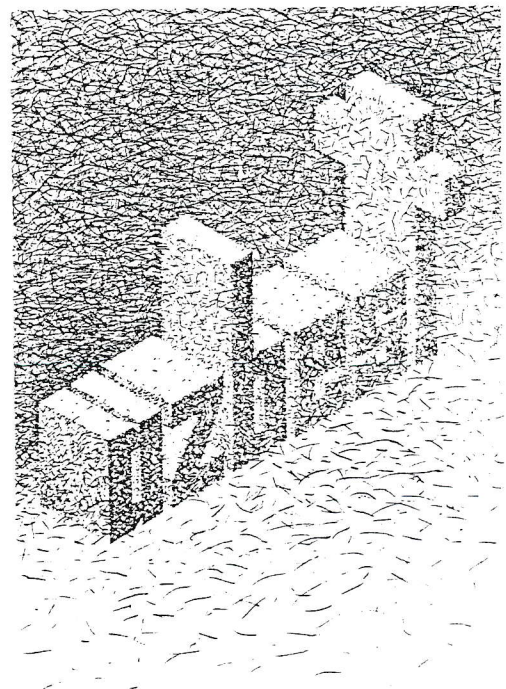
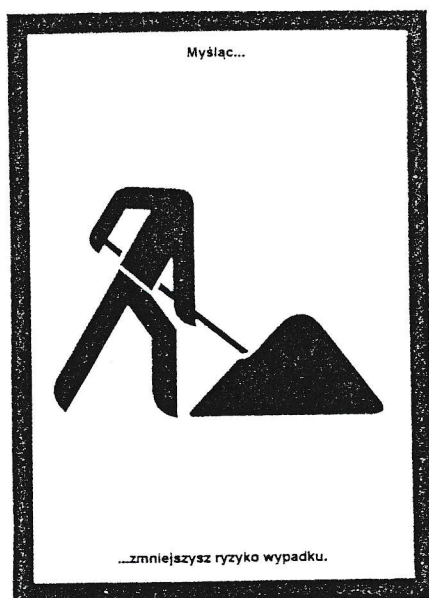
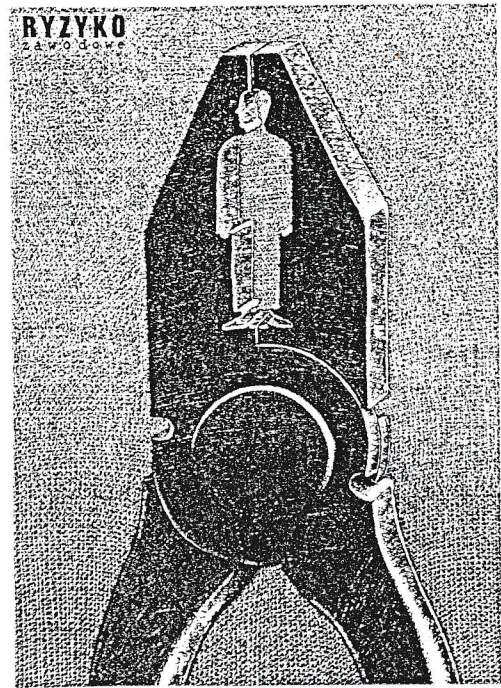
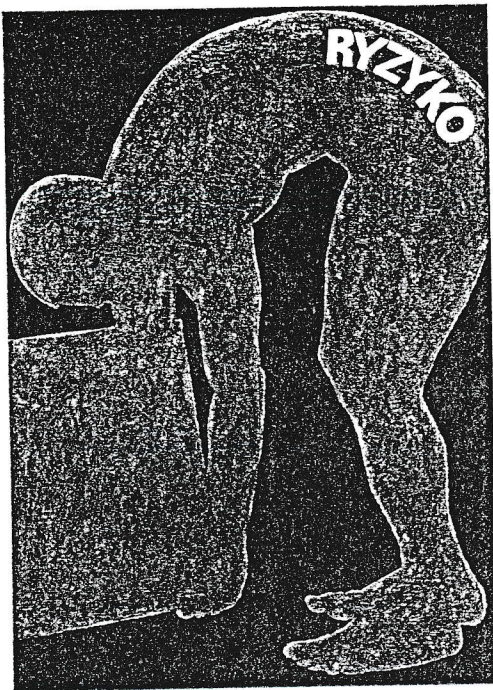


Der stryges på CORA

Fede plakater fra CIOP

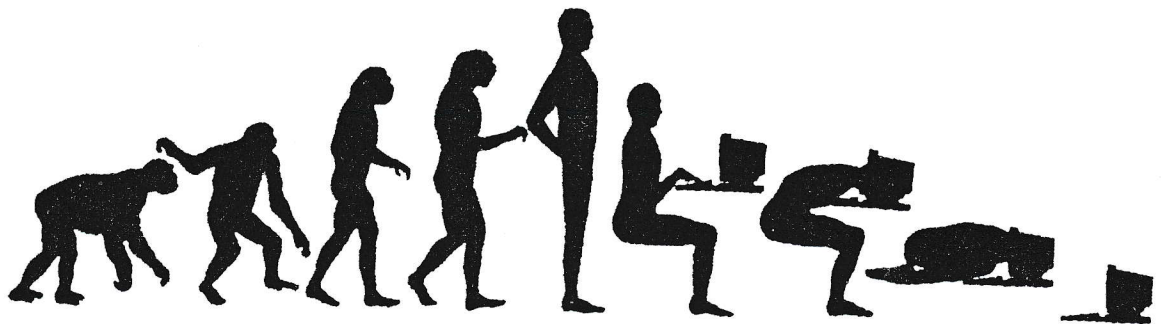


Flere fede plakater fra CIOP





homo computerus



"...WYZEKAJĄ, TENDENCJĘ DO ZANIKANIA." CH. DARWIN